

SUUNTANA VAMMAISTEN HENKILÖIDEN YHDENVERTAINEN OSALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUODÁÁITTARDEADDJI

IHMISOIKEUSKESKUS
MÄNNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE



Esipuhe

Vammaiset ihmiset on perinteisesti nähty hoivan ja huolenpidon kohteina – ei työntekijöinä, yrittäjinä tai johtajina. YK:n vammaisyleissopimus viimeistään pakotti valtioita tarkastamaan näkökulmaansa. Yleissopimuksen artiklan 27 mukaisesti vammaisilla ihmisillä on oikeus työhön. Paljon on vielä kuitenkin tehtävää, jotta vammaisten ihmisten työelämäosallisuus toteutuu yhdenvertaisesti vammattomien kanssa. Tämän julkaisumme tavoitteena on tukea esimerkiksi työnantajia sekä KELA:n, TE-toimistojen ja vammaispalvelujen asiantuntijoita vammaisten ihmisten työllistymisen edistämiseksi. Ihmisoikeuskeskuksen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteishankkeen pohjana on Anni Kyröläisen laatima työ- ja elinkeinoministeriön selvitys ”Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet” (2020:36).

Julkaisuamme on motivoinut myös se, että yhdenvertaisuusvaltuutetun yhtenä painopistealueena on vuosina 2021–2022 vammaisten ihmisten työelämäosallisuuden edistäminen. Osallisuus ja osallistaminen, myös työelämässä, on tärkeä painopiste Ihmisoikeuskeskuksen työssä vammaisten ihmisten oikeuksien edistämiseksi. Vammaisyleissopimuksen mukainen sopimuksen toimeenpanon valvonta-, edistämisen- ja seurantatehtävä alkoi keskuksessa vuonna 2016.

Julkaisua ovat kommentoineet sen luonnosvaiheessa sekä yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta että vammaisten ihmisoikeuskomitea VIOK. Haluamme kiittää järjestöjä ja asiantuntijaelimiä heidän asiantuntemuksestaan ja hyvästä yhteistyöstä. Erityiset kiitokset Invalidiliiton Anne Mäelle, Näkövammaisten liiton Taru Tammelle ja Vammaisfoorumin pääsihteeri Anni Kyröläiselle korvaamattomasta avustanne.

Kristina Stenman
Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Sirpa Rautio
Ihmisoikeuskeskuksen
johtaja

Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä

Kenelle tämä julkaisu on tarkoitettu?

- Työ- ja elinkeinotoimistojen asiantuntijoille
- Kuntien ja kaupunkien työllisyyspalvelujen asiantuntijoille
- Vammaispalveluiden asiantuntijoille
- KELA:n asiantuntijoille
- Sairaanhoidopiirien apuvälinekeskuksille
- Työmarkkinaosapuolille
- Työnantajille
- Vammaisjärjestöille ja muille vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta edistäville toimijoille

Suomessa on suuri määrä työkykyisiä vammaisia henkilöitä, jotka ovat tahtomattaan työelämän ulkopuolella. Heidän joukkoonsa mahtuu ammattiin valmistuneita osaajia, korkeasti koulutettuja asiantuntijoita ja motivoituneita työntekijöitä monenlaisiin tehtäviin.

Työelämään pääsyllä on merkittävä sosiaalinen, taloudellinen ja yhteiskuntaan sitouttava vaikutus yksittäiselle vammaiselle henkilölle. On myös yhteiskunnan etu, että vammaisten henkilöiden työmarkkinaosallisuutta edistetään ja heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan hyödynnetään paremmin. Tämän julkaisun tarkoituksena on tuoda esille vam-

maisten henkilöiden työelämäoikeuksia edistäviä toimenpiteitä.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (vammaisyleissopimus) velvoittaa Suomea edistämään vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksia ja työmarkkinaosallisuutta. Tätä ei vielä kaikilta osin kuitenkaan toteuteta, vaikka oikeansuuntaisia toimenpiteitä on tehty ja suunniteltu.

Julkisen vallan on edistettävä vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksia ja työelämäosallisuutta nykyistä aktiivisemmin. Vammaiset henkilöt ovat aktiivisia toimijoita, joilla on yhdenvertaiset oikeudet muiden kanssa. Tämä on tunnistettava aiempaa vahvemmin, etenkin kun YK:n vammaisyleissopimus on suoraan sovellettavaa lainsäädäntöä, joka on huomioitava päätöksiä tehtäessä. Asenteet on päivitettävä vastaamaan vammaisyleissopimuksen edellyttämää paradigman muutosta: vammaiset henkilöt on nähtävä muiden kanssa yhdenvertaisina oikeuksien haltijoina, ei hoivan ja huolenpidon kohteina.

Tämän julkaisun tarkoituksena on tuoda esille vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksia edistäviä toimenpiteitä.

Erilaisten viranomaispalveluiden, kuten TE-palveluiden, työllisyys- ja vammaispalveluiden sekä Kelan palveluiden piirissä on toimintamalleja, jotka eivät edistä vammaisten henkilöiden oikeutta työelämään. Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukainen velvollisuus edistää toiminnassaan myös vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja noudatettava perustuslain edellyttämää perus- ja ihmisoikeusmyönteistä laintulkintaa.

Perus- ja ihmisoikeusmyönteinen laintulkinta tarkoittaa sitä, että säännöksen tai muun ohjeen tulkinnassa on pyrittävä ratkaisuun, joka parhaiten toteuttaa perus- ja ihmisoikeuksia. Tämä edellyttää esimerkiksi sitä, että viranomaisen on tarvittaessa vammaisen henkilön kohdalla joustettava harvintavaltaansa rajoissa sovellettavasta ohjeesta tai

pääsäännöstä, jotta perus- ja ihmisoikeudet voivat toteutua. Vammaisella henkilöllä on oikeus kohtuulliseen mukauttamiseen ja viranomaisten on tarvittaessa myös toteutettava positiivista erityiskohtelua, jos vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumista ei voida muulla tavoin turvata.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on puutteellista niin lainvalmistelussa kuin viranomaispalveluja järjestettäessä. Tämä vaikuttaa suoraan siihen, miten hyvin viranomainen voi turvata vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Ongelmiin puuttuminen on vaikeaa ilman tietoa palveluiden ja lainsäädännön vaikutuksista vammaisille henkilöille. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia viranomaistoiminnassa olisikin kehitettävä laaja-alaisesti.

Palveluja ja etuuksia

- **Kuljetuspalvelu** (vammaispalveluasetus 6 §): Kunnan on järjestettävä kuljetuspalvelut vaikeavammaiselle henkilölle siten, että hänellä on mahdollisuus suorittaa välttämättömät työhön liittyvät matkat. Työmatkoja järjestetään oman kunnan alueella ja lähikuntiin ulottuvina. Laki ei sisällä matkojen määrään liittyviä kuukausittaisia rajoituksia. Lähtökohtana työn tekemisessä on, että työnteolla mahdollistetaan vammaiselle henkilölle toimeentulon hankkiminen.
- **Henkilökohtainen apu** (vammaispalvelulaki 8 c §): Kunnan on järjestettävä henkilökohtaista apua päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Henkilökohtainen apu on avustamista niissä tavanomaiseen elämään liittyvissä toimissa, jotka vammaisen henkilö tekisi itse, mutta ei vammansa johdosta siihen kykene. Henkilökohtainen avustaja ei koskaan tee työtä vammaisen henkilön puolesta.
- **Apuvälineet:** Apuvälinepalveluiden järjestämisvastuu jakautuu eri toimijoille, joita ovat muun muassa perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, sosiaalitoimi, opetustoimi ja Valtionkonttori. Kelalle kuuluu vastuu vammaisen ihmisen työssä tai ammatillisessa koulutuksessa suoriutumisen tarvittavista välttämättömistä kalliista ja vaativista apuvälineistä. Liikkumisen apuvälineet kuten sähköpyörätuolit, valkoinen keppi tai opaskoira myönnetään lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineinä erikoissairaanhoidon toimesta.
- **Tulkkaus:** Kela myöntää tulkkauspalvelun kuulovammaiselle, kuulonäkövammaiselle tai puhevammaiselle henkilölle muun muassa työssä käymiseen. Tulkkauspalvelun järjestää ja maksaa Kela. Palvelu voidaan järjestää joko lähitulkkauksena tai etätulkkauksena.

Lisätietoja [THL:n vammaispalvelujen käsikirjasta](#)

Keskeisiä havaintojamme vammaisten henkilöiden työelämäosallisuudesta:

- Työnantajan ja työntekijän on voitava luottaa siihen, että vammaisen työntekijän käytössä olevat työelämään osallistumista tukevat palvelut toimivat ja joustavat tarvittaessa työelämän vaatimusten mukaan.
- Vammaisen henkilön on voitava luottaa siihen, että vastaanottaessaan määräaikaisen tai osa-aikaisen työsuhteen hänelle ei tule ennustamattomia taloudellisia seurauksia mahdollisen taustalla olevan eläke-etuuden suhteen.
- Viranomaiskäytänteistä on tehtävä virtaviivaisia ja ennustettavia sekä vammaisten henkilöiden oikeuksia edistäviä muun muassa kohtuullisten mukautusten, perus- ja ihmisoikeusmyönteisen laintulkinnan ja positiivisen erityiskohtelun avulla.

Vammaispalvelulainsäädännön uudistus on ollut vireillä jo pitkän aikaa.

Nyt sen tarkoituksena on tulla voimaan vuoden 2023 alusta. Tämän asiakirjan sisällössä ei ole otettu huomioon kesken olevan uudistuksen konkreettisia ehdotuksia, mutta voidaan todeta, että tämänhetkinen lakiesitys sisältää joitakin tässä asiakirjassa esille tuotuja parannuksia vammaisten henkilöiden palveluihin työelämän vaatimusten näkökulmasta. Soteuudistuksen yhteydessä perustetut ja toimintansa 1.1.2023 aloittavat hyvinvointialueet vastaavat jatkossa vammaispalveluista kuntien ja kuntayhtymien sijaan.

Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus

Työnantajien on yhdenvertaisuuslain 7§ mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Edistämisvelvollisuuteen kuuluu myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyys ja saavutettavuus ovat tärkeitä edellytyksiä sille, että vammaiset henkilöt voivat elää itsenäisesti ja osallistua yhteiskuntaan täysimääräisesti kaikilla elämänalueilla. Esteettömyys ja saavutettavuus ovat yleistä yhdenvertaisuuden toteuttamista, joita voidaan tarvittaessa täydentää yksittäistapauksessa tarvittavilla mukautuksilla.

Esteettömyydellä tarkoitetaan perinteisesti erilaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Saavutettavuudella taas viitataan usein digitaalisiin palveluihin. Digitaalisten ympäristöjen, kuten verkkosivustojen saavutettavuudessa otetaan huomioon se, että kaikki pystyvät yhtäläisesti käyttämään sivustoja sekä ymmärtämään niiden sisällön. Vammaisten henkilöiden kohdalla verkkosivujen saavutettavuus voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sisällöt ovat luettavissa myös erilaisilla apuvälineillä, kuten ruudunlukuhjelmilla.

Lisätietoja [esteettömyydestä ja saavutettavuudesta THL:n Vammaispalvelujen käsikirjasta](#)

Kohtuullinen mukauttaminen

Kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia vammaisen henkilön (työntekijänä tai viranomaispalveluiden käyttäjänä) tarvitsemia asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä.

Kohtuullisuutta arvioidaan suhteessa siihen, täyttävätkö ne tavoitteensa ja siihen, aiheutuuko niiden järjestämisestä suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta mukautusvelvolliselle. Kohtuullisilla mukautuksilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa (vammaisyleissopimus 2 art.).

Vammaisyleissopimuksen 5 artiklan 3 kohdassa todetaan, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi sopimusosapuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet varmistaakseen kohtuullisten mukautusten tekemisen.

Kansallisesti kohtuullisesta mukauttamisesta säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:ssä. Kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää.

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean mukaan:

- Kohtuullista mukauttamista koskevan velvollisuuden on koskettava myös tilanteita, joissa mahdollisen velvollisen tahon olisi pitänyt ymmärtää, että kyseessä olleella henkilöllä on jokin vamma, jonka vuoksi mukautukset on tehtävä, jotta henkilön oikeudet voivat toteutua. (Yleiskommentti nro 6 kohta 24b).
- Kohtuullista mukauttamista koskeva velvollisuus jakautuu kahteen osaan. Ensimmäinen osa sisältää lakisääteisen velvollisuuden tehdä kohtuulliset mukautukset. Velvollisuuden toinen osa on sen varmistaminen, että mukautusten tekeminen ei aiheuta kohtuutonta tai perusteetonta taakkaa velvolliselle taholle. (Yleiskommentti nro 6 kohta 35).
- Kohtuullinen mukauttaminen on yksi yhtenäinen termi. Kohtuullisuuden käsitettä ei ole tarkoitettu velvollisuuden erilliseksi määritteeksi tai muuttujaksi. Se ei ole keino arvioida mukauttamisen kustannuksia tai resurssien saatavuutta – tämä tapahtuu myöhemmässä vaiheessa, kun ”suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta” koskeva arviointi tehdään. Mukauttamisen kohtuullisuus viittaa mukautuksen merkityksellisyyteen, asianmukaisuuteen ja tehokkuuteen vammaisen henkilön kannalta. Mukautus on näin ollen kohtuullinen, jos sen avulla saavutetaan se tarkoitus (tai ne tarkoitukset), jota varten mukautus tehdään, ja jos mukautus on tehty vammaisen henkilön tarpeiden mukaisesti. (Yleiskommentti nro 6 kohta 25a).

Mikä on YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista?

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (vammaisyleissopimus tai CRPD) on Suomea velvoittava kansainvälinen sopimus, jonka tarkoitus on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet. Sopimuksen tarkoitus on lisäksi edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista. Yleissopimuksen valinnainen lisäpöytäkirja, johon Suomi on liittynyt, mahdollistaa yksilövalitusten tekemisen YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien komitealle (CRPD-komitea).

Vammaisyleissopimus tuli Suomessa voimaan kesäkuussa 2016. Sopimuksesta tuli osa Suomen voimassa olevaa ja velvoittavaa lainsäädäntöä. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi yleissopimuksen artiklalle 27 (työ ja työllistyminen) tulee antaa merkitystä vammaispalvelulain mukaiseen henkilökohtaiseen apuun tai kuljetuspalveluun liittyvässä päätöksenteossa. Artiklaa sovelletaan myös sosiaalihuoltolain mukaisessa vammaisten henkilöiden työllistämistä tukevassa toiminnassa ja työtoiminnassa.

Sopimuksen määritelmän mukaan vammaisuus ei perustu diagnoosiin vaan se määritellään pitkäaikaiseksi ruumiilliseksi, henkiseksi, älylliseksi tai aisteihin liittyväksi vammaksi, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää ihmisen täysimääräisen, tehokkaan ja yhdenvertaisen osallistumisen yhteiskuntaan. WHO on tutkinut, että noin 15 % koko maailman väestöstä kuuluisi tämän vammaisuuden määritelmän piiriin.

Positiivinen erityiskohtelu

Toimenpiteet, jotka parantavat tietyn heikommassa asemassa olevan ryhmän asemaa ja olosuhteita eivät ole syrjintää. Tällöin on kyse positiivisesta erityiskohtelusta (yhdenvertaisuuslaki 9 §).

Positiivinen erityiskohtelu on harkinnanvaraista ja sitä voidaan toteuttaa suunnitelmallisilla ja oikeasuhteisilla toimenpiteillä esimerkiksi aliedustettujen henkilöryhmien määrän lisäämiseksi työpaikalla. Viranomaisella voi olla jossain tilanteessa velvollisuus positiiviseen erityiskohteluun, koska julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen perustuslain 22 §:n nojalla.

Vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden jouduttamiseksi tai saavuttamiseksi tehtyjä erityistoimia ei katsota vammaisyleissopimuksen tarkoittamaksi syrjinnäksi. (Vammaisyleissopimus art. 5 kohta 4).

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean mukaan kohdennettu rekrytointi on hyväksyttävä erityistoimi vammaisten henkilöiden työllisyyden parantamiseksi. (Yleiskommentti nro 6 kohta V alakohta E).

Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta voidaan edistää rekrytointikäytännöillä

Syrjinnän kieltö

Vammaisyleissopimuksen mukaan kaikki syrjintä vammaisuuden perusteella on kiellettyä. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi Suomen on toteutettava kaikki asianmukaiset toimet kohtuullisten mukautusten varmistamiseksi. Vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden jouduttamiseksi tai saavuttamiseksi tehtyjä erityistoimia ei katsota vammaisyleissopimuksen tarkoittamaksi syrjinnäksi. (Vammaisyleissopimus 5 artikla).

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintä muun muassa vammaisuuden perusteella. Kielto kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän sekä kohtuullisten mukautusten epäämisen. Lisäksi syrjintänä kielletään häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Työnhakijan tai työntekijän vammaisuudesta johtuva toimintarajoite voidaan tarvittaessa ottaa huomioon mukautuksilla. Vammaisen työntekijän mahdolliset erityistarpeet työpaikalla voidaan useimmiten huomioida pienillä käytännön muutoksilla. Mukautusten toteuttamiseksi on saatavilla myös taloudellista tukea työolosuhteiden järjestelytuen muodossa.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n perusteella velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta rekrytointin ja työolojen osalta. Työnantajan on osana yleistä yhdenvertaisuuden edistämistä perusteltua kehittää määrätietoisesti myös työympäristön esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Tämä voi vähen-

tää tarvetta tehdä mukautuksia joissakin yksittäistapauksissa. Esteetön ja saavutettava työympäristö hyödyttää kaikkia työntekijöitä ja myös asiakkaita. Moninainen työyhteisö on myös koko organisaation etu. Tutkimusten mukaan moninaisuus vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi asiakastytyytyväisyyteen.

Vammaisen työnhakijan mahdollisesti tarvitsemat kohtuulliset mukautukset on tehtävä tarvittaessa myös rekrytointivaiheessa. Tarve apuvälineen, avustajan tai vaikkapa viittomakielen tulkin käytölle ei ole hyväksyttävä syy syrjäyttää vammaista henkilöä työhaussa.

Esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista työpaikalla:

- työpisteen valaistuksen muutos;
- työpisteen akustiikan muutos;
- sähköinen ovenavauslaite tai kynnysluiska;
- wc:n muuttaminen esteettömäksi;
- korkeussäädettävä pöytä;
- induktiosilmukka;
- vammaisen työntekijän työaika- ja työntekejärjestelyt (muun muassa etätö) tai
- vammaisen työntekijän työtehtävien yksilöity räätälöinti.

Joskus työn suorittaminen vaatii henkilöltä tiettyjä ominaisuuksia (esimerkiksi tarkkaa näköä, liikkuamista jaloin, kommunikointia puheella). Näille ominaisuuksille voidaan antaa rekrytoinnissa merkitystä vain, jos kyseessä on työn kannalta todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Useimmiten työnantaja voi luottaa siihen, että vammaisen ihminen on jo pohjittanut toimintarajoitteensa vaikutusta hakemaansa työtehtävään nähden.

Työnantajien on yhdenvertaisuuden edistämiseksi velvoitteen nojalla kehitettävä rekrytointikäytäntöjään yhdenvertaisuuden toteutumista tukeviksi. Työnantaja voi tukea monin tavoin sitä, että myös vammaiset henkilöt hakisivat avoimena olevaa työpaikkaa. Yksi hyvä käytäntö on niin kutsutun monimuotoisuuslausekkeen käyttö työnhakuilmoituksessa. Työnantaja voi näin viestiä arvostavansa hakemuksia eritaustaisilta henkilöiltä ja pitävänsä tärkeänä työyhteisön monimuotoisuutta. Jos työnantaja on selvittänyt työtilojensa esteettömyyttä, voi esteettömyystiedon sisällyttäminen työnhakuilmoitukseen madaltaa kynnystä hakea työpaikkaa. Olennaisia tietoja ovat esimerkiksi, onko työpaikalle esteetön kulku, onko portaita, löytyykö hissi, ja mitkä ovat mahdolliset hissien mitat. Lisäksi työnantaja voi, esimerkiksi osana yhdenvertaisuussuunnitelmaansa, päättää positiivisen erityiskohtelun hyödyntämisestä rekrytoinneissa.

Asenteet vammaisuutta kohtaan yhteiskunnassa muuttuvat, kun vammaisia ihmisiä palkataan työpaikoille. Tutkimustulokset osoittavat, että vammaisia ihmisiä rekrytoineet työnantajat ovat kiinnostuneempia palkkaamaan vammaisia työntekijöitä myös jatkossa. Tutkimustulokset myös osoittavat, että sellaiset yritykset, joilla on kirjallinen politiikka vammaisten henkilöiden rekrytoinnista, rekrytoivat vammaisen henkilön yli kolme kertaa todennäköisemmin kuin yritykset, joilta tällainen politiikka puuttuu.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua työssä toiselta työntekijältä.

Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin tukea voi saada enintään 4000 euroa henkilöä kohden. Tarvittaessa tukea voi saada myös ennakoon. Järjestelytukea voidaan myöntää korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Työolosuhteiden järjestelytukea maksetaan toteutuneiden tuntien osalta 20 euroa tunnilta.

Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan työ- ja elinkeinotoimistosta, jonka alueella työpaikka sijaitsee.

Lisätietoja [työolosuhteiden järjestelytuesta te-palveluiden verkkosivuilta](#).

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Tuettu työllistyminen tarkoittaa työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tuen eli työhönvalmentajan avulla.

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa kehitysvammaiset nuoret ja aikuiset tekevät palkkatyötä tavallisilla työpaikoilla työhönvalmentajan tuella. Tavoitteena on sellaisen työpaikan ja työtehtävän löytäminen, joka vastaa henkilön tavoitteita, voimavaroja, työkykyä ja terveydentilaa. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla palkkatöitä tekee noin 500-600 kehitysvammaista suomalaista. Heistä suurin osa on töissä kaupan alalla, siivous- tai kiinteistöhoitoalalla, ravintola-alalla tai toimistotöissä.

Lisätietoja [tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta vernerinet -sivustolla](#)

Suosituksemme rekrytointikäytännöistä työnantajille

- Tehkää työpaikalla koulutetun kartoittajan avulla esteettömyys- ja saavutettavuuskartoitus ja pyrkikää kohti esteetöntä ja saavutettavaa työpaikkaa.
- Kehittäkää rekrytointiprosessianne sellaiseksi, ettei se rajaa ketään pois. Tämä tarkoittaa esimerkiksi saavutettavaa hautilmoitusta ja -kanavaa, esteetöntä työnteoympäristöä, anonyymien rekrytoinnin käyttämistä, ajantasaista tietoa haettavista tukitoimista ja ennen kaikkea syrjimättömää asennetta.
- Älkää olettako, vaan kysykää avoimesti ja rohkeasti. Näin saatte tietoa vammaiselta henkilöltä itseltään hänen osaamisestaan, kyvyistään ja mahdollisista mukautustarpeista.
- Varautukaa tekemään tarvittavat kohtuulliset mukautukset vammaiselle työnhakijalle ja työntekijälle. Mukautukset voivat liittyä esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä työpaikan ja tiedonsaannin esteetömyyteen, joihin on mahdollista hakea tukea (muun muassa työolosuhteiden järjestelytuki, palkkatuki).
- Laatikaa yhdessä vammaiset henkilöt huomioivat työpaikan henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma ja pankaa se täytäntöön.

Asennemuutoksessa tarvitaan julkisen vallan toimenpiteitä

Julkisella vallalla on YK:n vammaisyleis-sopimuksen 8 artiklan nojalla velvollisuus lisätä tietoisuutta vammaisten henkilöiden oikeuksista sekä torjua heihin liittyviä enakkoluuloja ja edistää tietoisuutta vammaisten ihmisten kyvyistä ja panoksesta yhteiskuntaan.

Artiklassa mainitaan toimenpiteinä tiedotuskampanjat, joiden tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden taitojen, ansioiden ja kykyjen sekä heidän työpaikoiltaan ja työmarkkinoilla antamansa panoksen tunnustamista.

[Tutustu esimerkiksi Maanantai kuuluu kaikille -kampanjaan](#)

Uuden valtionyhtiön Työkanavan Oy:n tarkoituksena on työllistää vaikeimmin työllistyviä työttömiä ja työhaluisia osatyökykyisiä, mukaan lukien vammaisia henkilöitä. Laki Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä (242/2022) tulee voimaan 1.7.2022. Työkanava palkkaa työntekijät suoraan yhtiön palvelukseen ja myy edelleen heidän työtään asiakkailleen. Yhtiön asiakkaita voivat olla työvoimaa tarvitsevat yritykset, järjestöt, julkisyhteisöt tai yksityishenkilöt.

Työkanavan tavoitteena on kohentaa ja tukea työntekijöidensä osaamista ja työmarkkinavalmiutta siten, että mahdollisimman moni siirtyisi yhtiön palveluksesta työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille. Yhtiö aloittaa toimintansa asteittain. Tavoitteena on, että työsuhteessa on toiminnan vakiinnuttua noin 1000 osatyökykyistä työntekijää. Työkanavan mallina on käytetty soveltuvin osin Ruotsissa lähes 40 vuotta toiminutta Samhall-yhtiötä.

Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia yrittäjinä edistettävä

Yrittäjyyden edistäminen

YK:n vammaisyleissopimuksen 27(f) artiklan mukaan Suomi on sitoutunut toteuttamaan asianmukaiset lainsäädännölliset toimet, joiden tarkoituksena on edistää vammaisten ihmisten mahdollisuuksia itsenäiseen elinkeinonharjoittamiseen, yrittäjyyteen, osuuskuntien kehittämiseen ja oman yritystoiminnan aloittamiseen.

CRPD-komitean yleiskommentti nro 6 VIII(d)-kohdan mukaan Suomen on edistettävä täysimääräistä osallistumista yleisiin työllisyyttä ja ammatillista koulutusta koskeviin palveluihin, kuten yrittäjyyttä edistävään palveluun, ja tuettava osuuskuntia ja muiden yhteisötalouden muotojen perustamista varmistaakseen vammaisyleissopimuksen artiklan 5 täysimääräisen täytäntöönpanon.

Monet vammaiset henkilöt ryhtyvät yrittäjäksi, koska avoimille työmarkkinoille työllistyminen on osoittautunut mahdottomaksi. Jotta yrittäjyyteen olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet, tulisi vammaisuudesta aiheutuvat kustannukset kompensoida vammaisille yrittäjille, varsinkin yrityksen perustamisvaiheessa. Nämä kulut ovat sellaisia, joita vammattomilla yrittäjillä ei ole. Yrityksen perustamiseksi vammaisen henkilö saattaa joutua hankkimaan esteettömiä tai saavutettavia lisäominaisuuksia sisältäviä työkaluja tai laitteita, jotka ovat pääsääntöisesti kalliimpia kuin standardilaitteisto. Tällaiset kulut asettavat vammaisen yrittäjän heikompaan asemaan kilpailutilanteessa vammattomiin yrittäjiin nähden.

Vammaispalveluiden myöntämisessä aloittelevaan yrittäjyyteen on havaittu olevan kuntakohtaisia eroja. Kunta saattaa edellyttää, että vammaisen yrittäjä pystyisi heti nostamaan yrityksestään palkkatuloja, jotta hänelle myönnettäisiin yritystoimintaan kuljetuspalveluita tai henkilökohtaista apua. Tämä on monelle aloittavalle yrittäjälle vaikeaa tai jopa mahdotonta. Vammaisen yrittäjä tarvitsee mahdollisesti kuljetuspalveluita ja henkilökohtaista apua, jotta voi aloittaa yritystoimintansa ja nostaa palkkatuloja. Käytännössä vammaispalvelulain kunnallinen soveltamiskäytäntö voi estää vammaisen henkilön yrittäjyyden.

Yksi epäkohta vammaisten yrittäjien kohdalla liittyy aloittelevan yrittäjän starttirahaan ja kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin mukaiseen eläkkeeseen. Kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin mukaan työkyvyttömyyseläke myönnetään aina pysyvästi sokealle tai liikuntakyvyttömälle henkilölle, samoin kuin henkilölle, joka muun muassa vammansa vuoksi on pysyvästi niin avuttomassa tilassa, ettei voi tulla toimeen ilman toisen henkilön apua. Lain 12 §:n 4 momentin eläkkeen nimestä huolimatta myöntämisedellytyksenä ei ole työkyvyttömyys, vaan eläkettä maksetaan esimerkiksi pysyvän sokeuden tai liikuntakyvyttömyyden perusteella riippumatta henkilön työkyvystä. Lain 12 §:n 4 momentin eläkettä saavat henkilöt (noin 1 900) saavat kyseistä eläkettä täysimääräisesti huolimatta esimerkiksi siitä, kuinka paljon heillä on ansiotuloja. KEHA-keskus tulkitsee voimassa olevaa lainsäädäntöä siten, että aloittelevan yrittäjän starttirahasta vähennetään kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin mukainen eläke ilman yksilöllistä harkintaa, joka huomioisi muun ohella esimerkiksi vammaisuudesta aiheutuvat kustannukset yrittäjyyden osalta. KEHA:n tulkintakäytännön johdosta starttirahaa

ei välttämättä jää lainkaan maksettavaksi yritystä perustavalle vammaiselle henkilölle.

Toinen epäkohta on Kelan myöntämän elinkeinotuen kriteereissä. Tuki on tarkoitettu rahoittamaan vammaisten yrittäjien toimintarajoitteista johtuvia yrityksen perustamis- ja muuttamiskustannuksia sekä henkilökohtaisia työvälaineitä jopa 17 000 eurolla, omavastuun ollessa aina vähintään 20 prosenttia. Mikäli vammaisen henkilö on osakkaana yrityksessä, jossa on myös muita osakkaita, elinkeinotuen myöntäminen edellyttää, että vammaisen osakas omistaa yhtiöstä vähintään 51 prosenttia. Kriteerit perustuvat Kelan ohjeistukseen, ja johtavat käytännössä siihen, että elinkeinotukea myönnetään vain, jos vammaisen ihminen on yksinyrittäjä.

Elinkeinotukea on viime vuosina myönnetty huomattavan vähän. Esimerkiksi vuonna 2020 tukea myönnettiin kahdeksalle henkilölle, koko myönnetyn tukimäärän ollessa noin 57 000 euroa, eli noin 7000 euroa per myönnetty päätös. Vuodesta 2015 lähtien tukea on saanut enimmillään 19 ihmistä vuodessa ja vähimmillään neljä ihmistä vuodessa.

Edellä kuvatut vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä vaikeuttavat esimerkit johtuvat viranomaisen ohjeistuksesta tai siitä, miten viranomainen tulkitsee lakia. Esteiden purku vammaisten henkilöiden yrittäjyydelle ei yllä esitettyjen esimerkkien osalta edellytä lainsäädännön uudistamista.

Viranomaisten tulee soveltaa lakeja perus- ja ihmisoikeusmyönteisesti, arvioida toimintansa yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä toteuttaa tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen turvaamiseksi. Erityisesti palvelu- ja tukijärjestelmää kehitettäessä ja uudistaessa viranomaisen tulisi aina tehdä vammaisvaikutusten arviointi osana yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Näin voidaan välttää erilaiset etuus- ja byrokratialoukut vammaisille yrittäjille.

Viranomaisella on velvollisuus tarvittaessa toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön asiaa käsitellessään. Mukautusvelvollisuus voi kos-

kea myös etuuksien myöntämisedellytyksiä. Usein epäkohtien korjaamiseen riittäisi ainoastaan tulkintakäytäntöjen ja ohjeistuksen muutos.

Lisäksi lainvalmistelussa on huolehdittava siitä, että palvelu- ja tukijärjestelmää kehitettäessä ja uudistaessa tehdään vammaisvaikutusten arviointi osana yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Katkava vammaisvaikutusten arviointi vähentäisi olennaisesti riskiä, että lakia soveltavat viranomaiset tekevät ohjeistuksia tai linjauksia, joilla käytännössä rajoitetaan vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumista.

Suosituksemme viranomaisille vammaisten henkilöiden yhdenvertaisen yrittäjyyden mahdollistamiseksi

- Kuntien vammaispalveluiden on mahdollistettava ja edistettävä yrittäjänä toimimista. Palveluiden järjestämistapojen ja käytänteiden on joustettava, ei ainoastaan vammaisen yrittäjän.
- Viranomaisten on turvattava vammaisen henkilön yhdenvertaiset mahdollisuudet perustaa yritys.
- Yrittäjille myönnettävien tukien ja etuuksien säätämisen ja soveltamisen yhteydessä on arvioitava sääntelyn ja tulkinnan vammaisvaikutuksia sekä pyrittävä perus- ja ihmisoikeusmyönteiseen lain-tulkintaan.
- Viranomaisten on tarvittaessa täydennettävä yksilöllistä harkintaa kohtuullisella mukauttamisella yrittäjyyttä koskevissa päätöksissä.
- Yrittäjyyden tukemisessa erittäin tärkeässä roolissa on perustoimeentulon turvaaminen yrittäjyyden alkuvaiheessa ja viranomaisten myönteinen suhtautuminen. Vammaispalveluita myönnettäessä tulisi yritystoiminnan kannattavuutta arvioitaessa katsoa esim. tilikauden tulosta, eikä kuukausiperusteista toimintaa.

Vammaisuus ei tarkoita työkyvyttömyyttä

Perinteisesti vammaisille henkilöille on myönnetty vammaisuutensa vuoksi työkyvyttömyyseläkettä. Käytännössä vammaisia henkilöitä on ohjattu eläkkeelle heti oppivelvollisuuden päätyttyä jopa 16-vuotiaana ilman, että heidän tosiasiallista työkykyään olisi arvioitu. Vammaisuus ei tarkoita automaattisesti työkyvyttömyyttä tai osatyökyvyttömyyttä.

Vammaisille henkilöille myönnetään kahta työkyvyttömyyseläkkeen muotoa (kansaneläkelaki 12 § 2 ja 4 momentit), joiden vaikutukset ovat keskenään hyvin erilaiset esimerkiksi mahdollisuuksiin yhteensovittaa eläke ja ansiotulot. Tämä vaikeuttaa järjestelmän hahmottamista. Yksityiskohtaisemmin työkyvyttömyyseläkkeen muotoja on käsitelty edellä yrittäjyyttä koskevassa luvussa.

Työkäisten vammaisten henkilöiden sijoittaminen työkyvyttömyyseläkkeensaajiksi vaikeuttaa heidän työelämäoikeuksiensa toteutumista. Virheellisiä käsityksiä eläkkeen vaikutuksista vammaisen henkilön työelämäoikeuksiin esiintyy jopa työvoimaviranomaisten piirissä. Työkyvyttömyyseläkkeen vuoksi vammaiselta henkilöltä saatetaan evätä oikeus TE-palveluihin tai heidän saamansa palvelut eivät ole laadultaan yhdenvertaisia vammattomien henkilöiden palveluihin nähden.

Julkisen vallan on tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti pyrittävä poistamaan työkyvyttömyyseläkesääntelystä vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta vaikeuttavat rakenteelliset esteet, kuten kannustinloukut. Yksi konkreettinen vaihtoehto olisi kehittää positiivisena erityiskohteluna vammaisille henkilöille työkyvyttömyyssääntelystä irrallinen malli. Tämän tulisi yhteensovittaa nykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden 2 ja 4 momenttien parhaiten vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksia toteuttavat piirteet.

Eläke-etuuksien turvaaminen

Vammaisyleissopimuksen 28 artiklan mukaan vammaisille henkilöille on turvattava oikeus riittävään omaan ja perheidensä elintasoon ilman syrjintää vammaisuuden perusteella. Vammaisten henkilöiden yhdenvertainen pääsy eläke-etuuksien ja -ohjelmien piiriin on varmistettava.

CRPD-komitean yleiskommentti nro 6. VII(M)(e) -kohdan mukaan Suomen on varmistettava vammaisten henkilöiden yhdenvertainen ja asianmukainen siirtymä työelämään ja pois työelämästä, sekä eläkkeen tai työttömyyskorvausten tehokas saatavuus.

Suosituksemme työkyvyttömyyseläkkeen muutoksiin

- Valtion on pyrittävä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti poistamaan vammaisille henkilöille työkyvyttömyyssäätelystä aiheutuvat työelämäosallisuutta vaikeuttavat rakenteelliset esteet. Tarvittaessa on ryhdyttävä positiivisen erityiskohdelun toimenpiteisiin, jotta vammaisten henkilöiden työelämäoikeudet voisivat toteutua yhdenvertaisesti muiden kanssa.
- Kansaneläkelain 12 § 2 momentin työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ansioturajoja on nostettava ja säädettävä ne vuosikohtaiseksi.
- Osatyökyvyttömyyseläkkeen lineaarinen malli on ulotettava myös täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajiin. Lineaarisen mallin ehtoja on sovellettava yhdenvertaisesti niin työeläkkeen kuin kansaneläkkeen saajiin.
- Työvoimaviranomaisten on varmistettava yhdenvertaisten työelämäoikeuksien toteutumien kaikille työkykyisille vammaisille ihmisille riippumatta heille myönnetystä työkyvyttömyyseläkkeestä.
- Työvoimaviranomaisten on vahvistettava työhönvalmennuksen ja työkykykoordinaattoreiden osaamista ja varmistettava, että vammaisille henkilöille on tarjolla riittävää ja osaavaa tukea työelämäoikeuksien toteutumiseksi.

Toimivat kuljetuspalvelut tukena vammaisen työntekijän arjessa

Oikeus kuljetuspalveluihin vammaisyleissopimuksessa

Vammaisyleissopimuksen 9 artiklan mukaan Suomen on varmistettava vammaisille henkilöille yhdenvertainen pääsy fyysiseen ympäristöön, kuljetukseen ja yleisölle avoimiin ja/tai tarjottaviin järjestelyihin. Vammaisten henkilöiden itsenäisen elämisen ja täysimääräisen osallistumisen varmistamiseksi on tunnistettava ja poistettava saavutettavuuden esteitä muun muassa kuljetuksessa.

Vammaisyleissopimuksen 19 artiklan mukaan Suomen on toteutettava tehokkaat ja asianmukaiset toimet, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden yhdenvertainen oikeus elää yhteisössä. Vammaisten henkilöiden on näin ollen saatava palveluita, joita tarvitaan tukemaan elämistä ja osallisuutta yhteisössä ja jotka estävät yhteisöstä eristämistä ja erottelua.

Vammaispalvelulain kuljetuspalvelulla on merkittävä rooli vammaisten henkilöiden työelämän sujuvuuden takaamisessa sekä työelämän ja arjen yhteensovittamisessa. Kuljetuspalvelu voi olla monille vammaisille henkilöille ainoa tapa liikkua itsenäisesti. Lisäksi kuljetuspalvelut ovat tärkeitä vammaisen henkilön etsiessä ja hakiessa työtä. Kokonaistilannetta vaikeuttaa, että kuljetuspalveluiden myöntämiskäytänteissä on kuntakohtaisia eroja. Tämä aiheuttaa kuntakohtaista eriarvoisuutta vammaisille työntekijöille ja yrittäjille.

Kuljetuspalveluiden järjestämistapojen on oltava nykyistä joustavampia. Vammaisen työntekijän tarpeiden ei pidä mukautua palvelujärjestelmään, vaan järjestelmän on mukauduttava vammaisen työntekijän tarpeisiin.

Korkein hallinto-oikeus linjasi vuosikirjaratkaisussaan 2022:43 vammaispalvelulain mukaisten kuljetuspalvelumatkojen alueellista ulottuvuutta. Kaarinassa asuvalla ja Turussa työskentelevälle vammaiselle henkilölle oli myönnetty kuljetuspalvelumatkat kodin ja työpaikan välille. Työnantaja edellytti, että työntekijä työskenteli kahtena päivänä kuukaudesta työnantajan pääkonttorilla Helsingissä.

Työntekijä haki oikeutta käyttää kuljetuspalvelumatkojaan liikkumiseen majoituspaikkansa ja pääkonttorin välillä Helsingissä. Vammaispalveluasetuksen mukaan kuljetuspalveluja myönnetään käytettäväksi henkilön kotikunnan, kotikunnan lähikuntien ja toiminnallisen lähikunnan, kuten työsäkäyntialueen, alueella. Korkein hallinto-oikeus linjasi, että vaikka Helsinki ei ole Kaarinan naapurikunta eikä sen toiminnallinen lähikunta, vammaispalveluasetuksen tiukka soveltaminen olisi tässä tapauksessa johtanut ristiriitaan vammaispalvelulain tarkoituksen (VPL 1 §) ja perustuslain syrjintäkiellon (PL 6 §) kanssa. Korkein hallinto-oikeus päätti, että työntekijällä tuli olla oikeus käyttää kuljetuspalvelumatkojaan Helsingissä majoituspaikkansa ja toissijaisen työpaikkansa, työnantajan pääkonttorin välillä.

Joissain kunnissa kuljetuspalvelu on työmatkojen osalta rajattu siten, että kyyti myönnetään vain

kotiosoitteesta työpaikan osoitteeseen. Tämä on rajoittava palvelujärjestelmä. Vammaisen henkilön on voitava aloittaa työmatka aamulla haluamastaan paikasta sen sijaan, että työmatkan voi aloittaa vain kotiosoitteesta. Lisäksi työpäivän päätteeksi vammaisella henkilöllä on oltava mahdollisuus yhtä lailla spontaaniin sosiaalisuuteen kuin mahdollisuuteen hoitaa henkilökohtaisia asioita. Nämä kuuluvat normaaliin elämään.

Kuljetuspalvelun on kyettävä vastaamaan siihen, että työn suorittamispaikka vaihtelee. Päivä voi alkaa tai päättyä kokouksella tai tapaamisella muualla kuin henkilön omalla työpaikalla. Ei ole perusteltua edellyttää, että vammaisen henkilö joutuu menemään aamulla esimerkiksi ensin omalle työpaikalle kuljetuspalvelun kyydillä ja sieltä työnantajan järjestämällä kyydillä kokouspaikalle.

Aloittelevat yrittäjät ovat tällä hetkellä monessa kunnassa kuljetuspalveluiden osalta väliinputoajia. Kuljetuspalvelua myönnetään, jos kyseessä on vakiintunut yritystoiminta. Aloittelevalle yrittäjälle, joka ei ensimmäisinä kuukausina välttämättä pysty nostamaan yrityksestään palkkaa, ei myönnetä kuljetuspalvelua. Nykyään on myös paljon epätyypillisiä työsuhteita, joissa henkilö on osa-aikaisesti työntekijä ja osa-aikaisesti yrittäjä tai tekee keikkatöitä. Kuljetuspalveluiden on tuettava ja mahdollistettava vammaisen henkilön toimeentulon hankkiminen myös epätyypillisissä työolosuhteissa.

Kuntien on arvioitava myös työnhakuun liittyviä kuljetuspalvelukäytäntöjä. Työnhakijat osallistuvat mahdollisesti useampaan työhaastatteluun ennen työpaikan saamista. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta ei ole perusteltua, että vammaisen työnhakija joutuu käyttämään henkilökohtaisia vapaa-ajan matkojaan tai maksamaan esteetöntä taksimatkaa itse pystyäkseen osallistumaan työhaastatteluun.

Kuljetuspalvelua on myönnettävä työssäkäyntialueella tapahtuville työhaastattelumatkoille nopealla ja kevyellä menettelyllä. Kyseessä voisi olla esimerkiksi etukäteispäätös riittävän pitkäksi ajaksi. Tällainen voitaisiin toteuttaa esimerkiksi TE-toimiston ja sosiaalitoimen viranomaisyhteistyönä. Lisäksi kuljetuspalvelua on myönnettävä kattamaan vammaisten henkilöiden pakolliset käynnit TE-toimistossa.

Suosituksat vammaispaalveluille.

- Työmatkat on järjestettävä vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksia toteuttavalla tavalla. Niissä on huomioitava vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet ja normaaliin elämään liittyvät olosuhteet.
- Paalveluiden järjestämisen lähtökohtana on oltava luottamus asiakkaaseen. Valvonnan on oltava jälkikäteisvalvontaa, ei etukäteisvalvontaa. Tilauskeskuksen ei tule kyseenalaistaa vammaisen asiakkaan kuljetustarpeita.
- Aloittelevalle yrittäjälle on annettava määräaikainen etukäteispäätös riittävästä kuljetuspaalveluista. Kuljetuspaalveluiden on tehtävä yhteistyötä niiden viranomaisien kanssa, jotka ovat oleellisia sen varmistamiseksi, että kyseinen henkilö voi toimia yrittäjänä.
- Viranomaisien on korvattava vammaiselle työttömälle työnhakijalle työhaastatteluihin liittyvät kuljetukset. Korvauspäätös voisi olla määräaikainen etukäteispäätös tai ainakin myöntämismenettelyn on oltava nopea ja kevyt.

Toimiva henkilökohtainen apu joustaa työelämän vaatimuksissa

Henkilökohtainen apu vammaisyleissopimuksessa

Vammaisyleissopimuksen 19 artiklan mukaan Suomen on toteutettava tehokkaat ja asianmukaiset toimet tehdäkseen vammaisille henkilöille helpommaksi nauttia itsenäisestä elämisestä ja osallisuudesta yhteisössä täysimääräisesti varmistamalla henkilökohtaisen avun saatavuus muiden tukipalvelujen ohella.

Vammaisten henkilöiden ja työnantajien luottamusta henkilökohtaisen avun järjestelmään on vahvistettava. Työelämässä olevien vammaisten henkilöiden palvelutarvearvioinneissa on kiinnitettävä erityistä huomiota järjestelyihin, joilla varmistetaan tarvittavan avun toteutuminen työpäivien aikana, mukaan lukien henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyt. Vaikka vammaisen henkilön henkilökohtainen apu järjestettäisiin työnantajamallilla, kunnalla on velvollisuus järjestää tarvittaessa sijaispalvelu.

Vammaisten henkilöiden ja työnantajien on voitava luottaa siihen, että tarvittaessa kunta tekee päätöksen henkilökohtaisesta avusta nopeasti. Uusi työ on voitava aloittaa myös nopealla aikataululla. Kuntien on varmistettava, ettei synny sellaisia tilanteita, joissa vammaisen henkilö ei voi vastaanottaa esimerkiksi lyhyttä määräaikaista työtehtävää, koska

ei ole takeita siitä, että päätös henkilökohtaisesta avusta syntyy ajoissa.

Henkilökohtainen apu on järjestettävä työhaastatteluihin tarvittaessa nopealla aikataululla ja kevyellä menettelyllä. Kyseessä voisi olla esimerkiksi etukäteispäätös riittävän pitkäksi määräajaksi. Lisäksi henkilökohtaista apua on järjestettävä pakollisiin käynteihin TE-toimistossa.

Vammaispalvelut tekevät vakinaisessa työsuhteessa oleville vammaisille henkilöille usein määräaikaisia päätöksiä henkilökohtaisesta avusta. Kuntien on virtaviivaistettava käytäntöjään ja myönnettävä vakituksessa työsuhteessa oleville vammaisille henkilöille henkilökohtaista apua toistaiseksi voimassa olevalla päätöksellä. On myös perusteltua, että vaihtaessaan työpaikkaa vammaisen henkilö ei joutuisi tekemään uutta hakemusta henkilökohtaisesta avusta. Asian pitäisi pääsääntöisesti hoitua ilmoitusmenettelyllä.

Työelämä saattaa vaatia joustavuutta avustajapalveluilta myös kiireisissä työtilanteissa. Työelämässä tulee eteen yllättäviä tilanteita, joista ei ole voitu sopia etukäteen. Tästä syystä avustajajärjestelmän on oltava joustava siten, että työtehtävien asettamat tarpeet määrittelevät avustajien käyttämisen, ei siten, että avustajapalvelujärjestelmä määrittelee avustajien käyttämisen työelämässä. Vammaisten henkilöiden työnantajille ei saa syntyä kokemusta, ettei palvelujärjestelmä tarvittaessa tue työntekijää.

Työnantajien on tärkeä tiedostaa, että henkilökohtaisen avustajan läsnäolo työpaikalla ei ole työturvallisuus- tai tietoturvariski. Henkilökohtainen avustaja on yhtä lailla salassapitovollinen työpaikalla kuulemistaan asioista kuin yksittäinen työntekijä. Tarvittaessa vammaisen työntekijän työskentelyn mahdollistamiseksi voidaan hänen henkilökohtaiselle avustajalleen myöntää kulkulupia tai laatia esimerkiksi salassapitosopimuksia.

Yrittäjinä toimiville vammaisille henkilöille on tärkeää saada työhön liittyviin toimintoihin henkilökohtaista apua. Yhdenvertaisten toimintamahdollisuuksien näkökulmasta ei ole kestäväää, että vammaiset yrittäjät joutuvat ulkoistamaan sellaisia yrittäjyyteen liittyviä tehtäviä, kuten kirjanpitoon liittyvien kuittien järjestäminen ja toimittamien kirjanpitäjälle, joita vammattomat yrittäjät voivat hoitaa omatoimisesti. Vammaisille yrittäjille on tarjottava henkilökohtaista apua yrittäjyyteen liittyvien toimintojen hoitamisessa.

Suosituksemme vammaispalveluille:

- Vammaispalveluiden on järjestettävä henkilökohtaista apua työelämälähtöisesti.
- Työelämään liittyvien henkilökohtaisen avun tarpeille on tarvittaessa järjestettävä nopeutettu menettely.
- Työhaastatteluun osallistumista varten on tarvittaessa järjestettävä henkilökohtaista apua.
- Päätös henkilökohtaisesta avusta työhaastatteluja varten on annettava etukäteispäätöksenä riittävän pitkällä määräajalla.
- Vammaisille yrittäjille on taattava riittävästi henkilökohtaista apua yrittäjyyteen liittyvien toimintojen hoitamiseksi.

Tulkkauspalvelut kommunikaation tukena työelämässä

Vammaisten henkilöiden oikeus tulkkauspalveluihin

Vammaisyleissopimuksen 9 artiklan mukaan Suomen on varmistettava vammaisille henkilöille yhdenvertainen pääsy fyysiseen ympäristöön, tiedottamiseen ja viestintään sekä muihin yleisölle avoimiin järjestelyihin muun muassa järjestämällä koulutetut viittomakielen tulkit helpottamaan osallistumista ja asiointia.

CRPD-komitean yleiskommentti nro 6. VIII(c) -kohdan mukaan Suomen on varmistettava, että yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö ulottuu sekä julkiselle että yksityiselle sektorille ja torjuu syrjiviä käytänteitä kuten viittomakielisten ohjeiden ja ammattilaisten tarjoaman viittomakielen tulkkauksen epäämistä, tai muiden vaihtoehtoisten kommunikaatiokeinojen epäämistä.

Viittomakielisillä, kuulovammaisilla, kuulonäkövammaisilla ja puhevammaisilla henkilöillä on oikeus käyttää tulkkauspalvelua työelämässä. Työnantajien tietoisuutta siitä, että Kela tuottaa tulkkauksen, eikä siitä aiheudu kustannuksia työnantajalle, on lisättävä. Järjestelmän on toimittava siten, että se lisää tulkkauspalvelua tarvitsevan henkilön ja työnantajan luottamusta järjestelmää kohtaan. Työelämään liittyviin tulkkaustarpeisiin on kyettävä vastaamaan tarvittaessa nopeilla järjestelyillä.

Tulkkauspalvelua järjestettäessä on huomioitava tulkinkäyttäjien yksilölliset työelämävaatimukset ja mahdollistettava heidän toiveidensa huomioonottaminen. Tulkkien pysyvyys on yksi keskeisistä

tavoitteista, jotta työntekijän työn tulkkaminen mahdollisesta ammattisanastosta huolimatta sujuu ongelmitta ja työntekijä pystyy täysimääräisesti osoittamaan ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. Tämän takaamiseksi on joskus perusteltua varata pysyvästi samat tulkit työelämätlukkaukseen vastaavalla tavalla kuin Kelan järjestämässä opiskelutulkkauksessa tehdään. Työhaastattelutilanteissa tulkin on oltava sellainen, joka tuntee tulkinkäyttäjän – ja osaa takuuvarmasti ammattisanaston.

Kysymykset liittyen työturvallisuuteen, tulkin läsnäoloon työpaikalla, salassapitovelvollisuuteen ja kahvipöytäkeskustelujen luontevuuteen ovat kaikki ratkaistavissa, kun päästetään irti asenteesta, että nämä seikat ovat ongelmia.

Suosituksemme tulkkauspalveluille

- Työnantajien keskuudessa on lisättävä tietoisuutta Kelan tulkkauspalveluista ja erilaisia kommunikaatiotapoja käyttävistä ihmisistä.
- Kelan tulkkauspalvelun on kyettävä mukautumaan työelämän vaatimuksiin.
- Tulkinkäyttäjän ja työnantajien luottamusta tulkkauspalveluun on kehitettävä yksilökohtaisesti.
- Tulkkaustarpeissa on käytettävä nykyistä enemmän olemassa olevia teknologisia ratkaisuja.

Toimivat apuvälinepalvelut ovat edellytys työelämäosallisuuteen

Vammaisten henkilöiden oikeus apuvälineisiin

Vammaisyleissopimuksen 4(1), 20, 26 ja 29 artiklojen mukaan Suomen on varmistettava ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysimääräinen toteutuminen kaikille vammaisille henkilöille ja edistettävä niitä ilman syrjintää vammaisuuden perusteella. Tätä varten Suomi on sitoutunut toteuttamaan tai edistämään vammaisille henkilöille soveltuvan uuden teknologian, mukaan lukien liikunnan apuvälineet, laitteet ja apuväline-teknologia, tutkimusta ja kehittämistä sekä edistämään niiden saatavuutta ja käyttöä. Apuvälineiden saatavuus on varmistettava myös henkilökohtaisen liikunnan ja kuntoutuksen osalta, sekä äänestäessä ja poliittiseen ja julkiseen elämään osallistumisessa. Vammaisille henkilöille tulee lisäksi antaa saavutettavaa tietoa apuvälineistä.

CRPD-komitean yleiskommentti nro 6. V(D) -kohdan mukaan esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistaminen apuvälineteknologialla on *ex ante* -velvollisuus, joka on otettava huomioon järjestelmissä ja prosesseissa riippumatta yksittäisten vammaisten henkilöiden tarpeista. Tekniset apuvälineet ovat yleiskommentin V(E) -kohdan mukaan hyväksytyt erityistoimi vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisen varmistamiseen.

Vammaiset henkilöt voivat tarvita yksilöllisiä apuvälineitä liikkumiseen, kommunikointiin, tiedonsaantiin tai ympäristönhallintaan. Liikkumisen apuvälineitä ovat esimerkiksi näkövammaisen henkilön valkoinen keppi tai opaskoira, liikuntavammaisen henkilön pyörätuoli, kävelytuki tai avustajakoira. Työntekoon tarkoitettuja apuvälineitä ovat esimerkiksi pistekirjoitusnäyttö tai lukutelevisio näkövammaiselle henkilölle, FM-laite kuulovammaiselle henkilölle, sekä erikoisistuintimet tai -valaisimet.

Apuvälineiden hankinta ja huolto ovat kuntien ja kuntayhtymien apuvälinekeskuksien, sosiaalitoimen ja Kelan vastuulla. Niistä ei aiheudu kustannuksia työnantajalle.

Apuvälineiden toimivuus ja niiden nopea huolto ja korjaus ovat ensisijaisen tärkeitä vammaiselle työntekijälle ja tämän työnantajalle. Apuvälinehuollon on oltava luotettava toimija ja kyettävä vastaamaan vammaisten henkilöiden työelämätarpeisiin. Ei ole hyväksyttävää, että vammaisen työntekijä joutuu perumaan työtehtäviä esimerkiksi sen takia, että sähköpyörätuolin korjauksessa kestää useita päiviä. Yhtä lailla uuden apuvälineen hankinta on toteutettava kohtuullisessa ajassa.

Vammaisen henkilö saa Kelasta tietokoneiden käytön työelämässä mahdollistavia tai niiden käyttöä helpottavia ohjelmistoja ja teknisiä apuvälineitä. Työsuhteen alkaessa Kela hoitaa näiden asentamisen työnantajan työntekijälle osoittamalle tietokoneelle. Tämän jälkeen työnantaja vastaa siitä, että kyseiset ohjelmat toimivat esimerkiksi järjestelmäpäivitysten tai -muutosten jälkeen.

Työnantajat ulkoistavat usein työn tukipalveluita, kuten it-palveluita. Ulkoistamisen yhteydessä työnantajan on tärkeä sisällyttää jo kilpailutukseen ja lopulta myös palvelusopimukseen vammaisten työntekijöiden tarvitsemat mukautukset. Näin apuohjelmistoista ei aiheudu työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia.

Suosituksemme apuvälinepalveluille

- Apuvälinehuollon on kyettävä vastaamaan vammaisten henkilöiden työelämän tarpeisiin. Tarvittaessa korjauspalvelua on voitava hankkia myös muualta kuin kunnan tai kuntayhtymän apuvälinehuollosta.
- Työnantajan on huomioitava vammaisten henkilöiden it-palvelutarpeet ja järjestelmien saavutettavuus apuvälineiden kanssa jo palvelun kilpailutusvaiheessa.
- Kaikissa apuvälineasioissa on huomioitava yrittäjäyys työn tekemisen muotona: yrittäjinä toimiville vammaisille henkilöille on tarjottava samat apuvälineet kuin työntekijöille.
- Uusien apuvälineiden hankinnassa on kuultava ja otettava huomioon vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet.

VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖELÄMÄOSALLISUUDEN EDISTÄMINEN -YHTEISHANKE

www.ihmisoikeuskeskus.fi
www.syrjinta.fi

ISBN 978-952-7117-61-3
© 2022 Helsinki