

**SIKTET INSTÄLLT PÅ JÄMLIK
DELAKTIGHET I ARBETSLIVET
FÖR PERSONER MED
FUNKTIONSNEDSÄTTNING**



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUODÁÁITTARDEADDJI

IHMISOIKEUSKESKUS
MÄNNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE



Förord

Personer med funktionsnedsättning har traditionellt betraktats som objekt för omvårdnad och omsorg – inte som arbetstagare, företagare eller chefer. Det var FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som i sista hand tvingade stater att revidera sin synpunkt. Enligt artikel 27 i FN:s konvention har personer med funktionsnedsättning rätt att arbeta. Det finns dock fortfarande en hel del att göra för att arbetslivsdeltagandet för personer med funktionsnedsättning ska ske på samma villkor som för personer utan funktionsnedsättning. Syftet med denna publikation är att stöda till exempel arbetsgivare samt FPA:s, TE-byråernas och funktionshindersservicens experter i främjandet av sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning. Det gemensamma projektet mellan människorättscentret och diskrimineringsombudsmannens byrå baserar sig på arbets- och näringsministeriets utredning "Strukturella hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning" som genomfördes av Anni Kyröläinen (2020:36).

Vår publikation har motiverats även av det att ett av diskrimineringsombudsmannens fokusområden år 2021-2022 är att främja delaktigheten i arbetslivet bland personer med funktionsnedsättning. Delaktighet och inkludering, även i arbetslivet, är en viktig tyngdpunkt i människorättscentrets arbete med främjande av rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Genomförandet av det övervaknings-, främjande- och uppföljningsuppdrag som är i enlighet med konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning inleddes vid centret år 2016.

Publikationen har i dess utkaststadium kommenterats av både delegationen för likabehandlingsärenden och människorättskommittén för personer med funktionsnedsättning ("VIOK"). Vi vill tacka alla organisationer och sakkunnigorgan för deras expertis och goda samarbete. Ett särskilt tack till Anne Mäki vid Invalidförbundet, Taru Tammi vid Synskadades förbund och Handikappforums generalsekreterare Anni Kyröläinen för ert oersättliga hjälp

Kristina Stenman
Diskriminerings-
sombudsman

Sirpa Rautio
Människorättscentrets
direktör

Siktet inställt på jämlik delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning

För vem är den här publikationen avsedd?

- Sakkunniga vid Arbets- och näringsbyråerna
- Sakkunniga inom kommunernas och städernas sysselsättningstjänster
- Sakkunniga på tjänster för personer med funktionsnedsättning
- FPA:s sakkunniga
- Sjukvårdsdistriktens hjälpmedelscentraler
- Arbetsmarknadsparter
- Arbetsgivare
- Organisationer för personer med funktionsnedsättning och andra aktörer som främjar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning

I Finland finns det ett stort antal arbetsföra personer med funktionsnedsättning som mot sin vilja står utanför arbetslivet. Det finns yrkesutbildade experter, högt utbildade sakkunniga och motiverade arbetstagare för många olika slags uppgifter bland dem.

För en enskild person med funktionsnedsättning har det en viktig social, finansiell och samhälleligt engagerande betydelse att bli delaktig i arbetslivet. Det gagnar också samhället att främja delaktigheten på arbetsmarknaden för personer med

funktionsnedsättning och att bättre utnyttja deras kompetens och yrkeskunskap. Avsikten med den här publikationen är att lyfta fram de åtgärder som främjar rättigheter som personer med funktionsnedsättning har i arbetslivet.

Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är Finland förpliktat att främja rättigheterna att delta i arbetslivet och delaktigheten på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Trots att åtgärder i rätt riktning har vidtagits och planerats förverkligas det här dock ännu inte helt och hållet.

Det allmänna bör aktivare än i nuläget främja rättigheterna att delta i arbetslivet och delaktigheten för personer med funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning är aktiva aktörer, som har likvärdiga rättigheter med alla andra. Det här bör identifieras bättre än tidigare, speciellt med beaktande av att FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är direkt tillämpbar lagstiftning, som ska beaktas när beslut fattas. Det är nödvändigt att åtgärderna uppdateras, så att de motsvarar den förändring i para-

Avsikten med den här publikationen är att lyfta fram de åtgärder som främjar rättigheter som personer med funktionsnedsättning har i arbetslivet.

digmen som konventionen kräver: personer med funktionsnedsättning ska ses som jämlika rättsinnehavare med alla andra, inte som objekt för omvårdnad och omsorg.

Inom ramen för olika myndighetstjänster, såsom TE-tjänsterna, sysselsättnings- och funktionshindertjänsterna samt FPA:s tjänster finns det verksamhetsmodeller, som inte främjar rätten till arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Enligt 5 § i diskrimineringslagen har myndigheterna skyldighet att också främja likabehandling av personer med funktionsnedsättning i sin verksamhet och de ska följa den positiva lagtolkningen av de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna som krävs enligt grundlagen.

Med en grundlags- och människorättspositiv lagtolkning avses att man vid tolkningen av en bestämmelse eller annan anvisning ska sträva efter en lösning som på bästa sätt förverkligar de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna. Det här betyder till exempel att myndigheten vid behov inom ramen för sin prövningsrätt för en person med funktionsnedsättning ska tolka en anvisning eller huvudregel flexibelt för att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ska förverkligas. En person med funktionsnedsättning har rätt till rimlig anpassning och om det inte annars är möjligt att trygga förverkligandet av rättigheterna för en person med funktionsnedsättning ska myndigheterna vid behov också utöva positiv särbehandling.

Tjänster och förmåner

- **Färdtjänst** (6 § i förordningen om service och stöd på grund av handikapp): Kommunen ska ordna med färdtjänst för personer med svår funktionsnedsättning så att personen har möjlighet att utföra de resor som är direkt kopplade till arbetet. Arbetsresorna ordnas inom den egna kommunen och så att de sträcker sig till de intilliggande kommunerna. Lagen innehåller inga månatliga begränsningar i antalet resor. Utgångspunkten för utförande av arbete är att en person med funktionsnedsättning har möjlighet att förtjäna sin utkomst.
- **Personlig assistans** (8 c i lagen om service och stöd på grund av handikapp): Kommunen ska ordna med personlig assistans i de dagliga sysslorna och i arbete och studier i den utsträckning det är nödvändigt för en person med svår funktionsnedsättning. Personlig assistans är assistans med de sysslor i anknytning till det normala livet som personen med funktionsnedsättning själv skulle utföra, men som hen inte klarar av att utföra till följd av sin funktionsnedsättning. Den personliga assistenten utför aldrig arbete för en person med funktionsnedsättning.
- **Hjälpmedel:** Ansvaret för att ordna med hjälpmedel är fördelat på olika aktörer, bland annat bashälsovården, specialistsjukvården, socialväsendet, undervisningsväsendet och Statskontoret. FPA bär ansvaret för dyra och krävande nödvändiga hjälpmedel som behövs för att en person med funktionsnedsättning ska klara av att arbeta eller delta i yrkesutbildning. Specialistsjukvården beviljar redskap för mobilitet av typ elektriska rullstolar, den vita käppen eller en ledarhund såsom redskap för medicinsk rehabilitering.
- **Tolkning:** FPA beviljar tolkningstjänst för hörselskadade och dövblinda personer eller personer med nedsatt talförmåga för bland annat utförande av arbete. FPA arrangerar och betalar för tolkningstjänsten. Tjänsten kan ordnas antingen som kontakttolkning eller som fjärrtolkning.

Tilläggsuppgifter: [Handbok om funktionshindertjänster \(thl.fi\)](#)

I både lagberedningen och myndighetstjänsterna är utvärderingen av konsekvenserna av lika-behandling bristfälliga. Det här påverkar direkt hur bra myndigheten kan trygga förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning. När uppgifter om konsekvenserna av tjänster och lagstiftning för personer med funktionsnedsättning saknas är det svårt att ta tag i problemen. Därför bör en övergripande utveckling ske i utvärderingen av konsekvenserna av likabehandling i myndighetsverksamheten.

Våra viktigaste observationer gällande delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning:

- Arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna förlita sig på att de tjänster som stöder delaktigheten i arbetslivet för personen med funktionsnedsättning fungerar och vid behov är flexibla när kraven i arbetslivet ändras.
- En person med funktionsnedsättning ska kunna förlita sig på att hen inte råkar ut för oförutsedda ekonomiska påföljder gällande en eventuell bakomliggande pensionsförmån om hen tar emot en tidsbunden anställning eller en deltidsanställning.
- Myndigheternas praxis bör vara strömlinjeformad och förutsebar samt främja rättigheterna för personer med funktionsnedsättning bland annat genom rimliga anpassningar, positiv lagtolkning av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och positiv särbehandling.

Reformen av lagstiftningen om funktionshinderservice har varit anhängig redan under en lång tid

Nu planeras den träda i kraft i början av år 2023. I innehållet av denna handling har inte beaktats de konkreta förslagen i den reform som ännu inte är påbörjad, men det kan konstateras att det lagförslag som just nu är aktuellt innehåller några av de förbättringar till tjänster för personer med funktionsnedsättning som i denna handling förts fram med avseende på kraven i arbetslivet. De välfärdsområden som i samband med social- och hälsovårdsreformen inrättats och som 1.1.2023 ska inleda sin verksamhet ansvarar i fortsättningen för funktionshinderservicen i stället för kommunerna/samkommunerna.

Tillgänglighet

Fysisk och digital tillgänglighet är centrala förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett självständigt liv och likvärdigt delta i samhället på alla livsområden. Fysisk och digital tillgänglighet hör till det allmänna genomförandet av likabehandling och vid behov kan dessa kompletteras med anpassningar för den enskilda individen.

Med fysisk tillgänglighet avses traditionellt att olika slags människor beaktas i den fysiska miljön, såsom vid planeringen och genomförandet av byggda miljöer. Med digital tillgänglighet avses däremot ofta de digitala tjänsterna. Med tillgängligheten inom digitala miljöer såsom webbplatsernas tillgänglighet avses att man beaktar att alla på lika villkor ska kunna använda sidorna samt förstå innehållet i dem. För personer med funktionsnedsättning betyder tillgängliga webbplatser att de till exempel går att avläsa med olika hjälpmedel, såsom skärmläsare.

Tilläggsuppgifter om tillgänglighet: [Handbok om funktionshinderservice \(thl.fi\)](#)

Rimlig anpassning

Med rimlig anpassning avses sådana ändamålsenliga ändringar och arrangemang som personen med funktionsnedsättning i ett specifikt fall behöver (som arbetstagare eller som användare av myndighetstjänster).

Rimligheten bedöms i förhållande till om anpassningen uppfyller målsättningarna och om ordnandet med anpassning orsakar oproportionerlig eller omotiverad börda för den anpassningskyldige. Genom rimliga anpassningar tryggas möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utöva alla sina mänskliga rättigheter och grundläggande fri- och rättigheter.

Enligt artikel 5.3 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska konventionsstaterna för att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att rimlig anpassning tillhandahålls.

Bestämmelserna om rimliga anpassningar finns i 15 § i diskrimineringslagen (1325/2014). Enligt 8 § i diskrimineringslagen är vägran att göra rimliga anpassningar förbjuden diskriminering.

Enligt FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning:

- Ska skyldigheten att göra rimliga anpassningar också gälla en situation där den instans som eventuellt är skyldig att göra anpassningen borde ha förstått att den aktuella personen har någon funktionsnedsättning på grund av vilken anpassningarna ska göras för att personens rättigheter ska förverkligas. (Allmänna kommentaren 6 punkt 24 b).

- Skyldigheten att göra rimliga anpassningar är uppdelad i två delar. Den ena delen gäller de lagstadgade skyldigheterna att göra de rimliga anpassningarna. Den andra delen i skyldigheten är att försäkra sig om att anpassningen inte orsakar orimlig eller omotiverad börda för den som är skyldig att göra anpassningen. (Allmänna kommentaren nr 6, punkt 35).
- Rimlig anpassning är en enhetlig term. Begreppet "rimlig" är inte avsett att vara en skild definition eller variabel för skyldigheten. Det är inte en metod för avgörande av kostnaderna för anpassningen eller tillgången till resurser, det avgörandet sker i ett senare skede när en bedömning av "orimlig och oskälig börda" görs. Med rimlig anpassning avses den betydelse, ändamålsenlighet och effektivitet anpassningen har för personen med funktionsnedsättning. Därmed är anpassningen rimlig, om man med hjälp av den uppnår det ändamål (eller de ändamål) för vilka anpassningen görs och om anpassningen har gjorts i enlighet med de behov personen med funktionsnedsättning har. (Allmän kommentar nummer 6, punkt 25a).

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

Enligt 7 § i diskrimineringslagen ska en arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare. Om arbetsgivaren regelbundet har minst 40 anställda hör till skyldigheten att främja likabehandling också skyldigheten att ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Positiv särbehandling

Åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en grupp som är i en svagare ställning är inte diskriminering. I det fallet är det fråga om positiv särbehandling (9 § i diskrimineringslagen).

Positiv särbehandling görs enligt prövning och kan genomföras med systematiska och rimliga åtgärder för att till exempel åstadkomma en ökning inom antalet persongrupper som är underrepresenterade på arbetsplatsen. Eftersom det allmänna enligt 22 § i grundlagen ska se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses kan myndigheten i vissa situationer vara skyldig att använda positiv särbehandling.

Särskilda åtgärder som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk jämlikhet för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som diskriminering enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (Art. 5.4 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning).

Enligt FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning är riktad rekrytering en godtagbar specialåtgärd för förbättrande av sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning. (Allmänna kommentaren 6.V, underpunkt E).

Vad är FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning?

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning eller CRPD) är en för Finland förpliktande internationell konvention, vars syfte är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande fri- och rättigheter. Syftet med konventionen är dessutom att främja respekten för det inneboende värdet hos personer med funktionsnedsättning. Enligt det fakultativa protokollet till konventionen, som Finland har anslutit sig till, är det möjligt att göra framställningar från enskilda personer till FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD-kommittén).

I Finland trädde konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning i kraft i juni 2016. Konventionen blev en del av Finlands gällande och förpliktande lagstiftning. Det här betyder att artikel 27 i konventionen (arbete och sysselsättning) har betydelse för de beslut som fattas enligt lagen om service på grund av handikapp eller besluten om färdtjänst. Artikel 27 tillämpas också på stödd verksamhet för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och i arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

Enligt definitionen i konventionen grundar sig en funktionsnedsättning inte på en diagnos utan den definieras som långvarig kroppslig, psykisk, intellektuell funktionsnedsättning eller funktionsnedsättning av sinnen, som i samband med olika hinder kan förhindra personen att fullvärdigt, effektivt och jämlikt vara delaktig i samhället. Enligt WHO:s undersökningar hör cirka 15 % av hela världens befolkning till den här definitionen av funktionsnedsättning.

Möjligt att främja delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning genom rekryteringspraxis

Förbud mot diskriminering

Enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är all diskriminering på grund av funktionsnedsättning förbjuden. Finland ska vidta alla påkallade åtgärder för säkrandet av rimlig anpassning för att främja likabehandling och avlägsna diskriminering. Särskilda åtgärder som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som diskriminering enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. (Artikel 5 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning).

Enligt 8 § i diskrimineringslagen är diskriminering bland annat på grund av funktionsnedsättning förbjuden. Förbudet täcker direkt och indirekt diskriminering samt vägran att göra rimliga anpassningar. Dessutom förbjuds trakasserier samt anvisningar eller order att diskriminera någon.

En arbetssökandes eller arbetstagares begränsningar till följd av funktionsnedsättning kan vid behov beaktas med anpassningar. För det mesta kan de specialbehov som en arbetstagare med funktionsnedsättning har beaktas med små praktiska ändringar. Det finns även ekonomiskt stöd i form av ett stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen att få för genomförandet av anpassningarna.

Enligt 7 § i diskrimineringslagen har arbetsgivarna skyldighet att främja likabehandling vid rekryteringen och i arbetsförhållandena. Det är också motiverat för arbetsgivaren att inom ramen för det allmänna främjandet av likabehandlingen målmedvetet utveckla arbetsmiljöns fysiska och digitala tillgänglighet. Det här minskar (kan minska) behovet av olika anpassningar i vissa enskilda fall. En tillgänglig arbetsmiljö gagnar alla arbetstagare och eventuellt också kunderna. Hela organisationen har också nytta av en mångsidig arbetsgemenskap. Enligt undersökningar har mångsidigheten en positiv effekt på exempelvis kundtillfredsställelsen.

Vid behov ska de rimliga anpassningar som en arbetssökande med funktionsnedsättning eventuellt behöver göras redan i rekryteringskedet. Vid rekryteringen är det inte en godtagbar orsak att förbigå en person med funktionsnedsättning för att personen använder ett hjälpmedel, assistent eller exempelvis en teckenspråkstolk.

Exempel på rimliga anpassningar på arbetsplatsen:

- ändringar i belysningen vid arbetsplatsen,
- ändringar i akustiken vid arbetsplatsen,
- elektrisk apparat för öppnandet av dörren eller en tröskelramp,
- ändringar på wc för tillgänglighet,
- ställbart arbetsbord,
- induktionsslinga,
- Arrangemang kring arbetstider och arbetsmetoder för en arbetstagare med funktionsnedsättning (bland annat distansarbete) eller

- individuellt skräddarsydda arbetsuppgifter för den arbetstagare som har en funktionsnedsättning.

Ibland kräver utförandet av arbetet vissa egenskaper av personen (exempelvis noggrann syn, att ta sig fram till fots, talad kommunikation). Vid rekryteringen får de här egenskaperna endast ges betydelse om det är fråga om ett för arbetet reellt och avgörande krav. För det mesta kan arbetsgivaren förlita sig på att en person med funktionsnedsättning redan har övervägt hur den egna funktionsnedsättningen står i förhållande till arbetsuppgiften.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

Om den person som anställs för arbetet har en funktionsnedsättning eller sjukdom som kräver nya arbetsredskap eller inventarier, ändringsarbeten på arbetsplatsen eller hjälp i arbetet av en annan arbetstagare kan arbetsgivaren få stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen.

Man kan få högst 4 000 euro per person i stöd för anskaffning av arbetsredskap eller ändringsarbeten på arbetsplatsen. Vid behov kan man också få stödet på förhand. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan beviljas för hjälp som en annan arbetstagare ger för högst 20 timmar i månaden under högst 18 månader. Stödet för specialarrangemang på arbetsplatsen betalas ut med 20 euro per timme enligt utförda arbetstimmar.

Ansökan om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen lämnas in till den arbets- och näringsbyrå på vars område arbetsplatsen är belägen.

Tilläggsuppgifter [på arbets- och närings-tjänsternas webbsida](#). [linkki puuttuu](#)

Stödd sysselsättning genom arbetsträning

Med stödd sysselsättning avses att den arbetssökande får sysselsättning i normalt avlönat arbete på den öppna arbetsmarknaden, men personligt stöd, det vill säga en arbetstränare.

Med stödd sysselsättning genom arbetsträning utför ungdomar och vuxna med en utvecklingsstörning avlönat arbete på vanliga arbetsplatser med stöd av en arbetstränare. Målet är att hitta en sådan arbetsplats och arbetsuppgift som motsvarar personens mål, resurser, arbetsförmåga och hälsotillstånd. Cirka 500-600 finländare med utvecklingsstörning har avlönat arbete med hjälp av stöd för sysselsättning genom arbetsträning. Majoriteten av dem arbetar inom handeln, städnings- och lokalvårdsbranschen, restaurangbranschen eller med kontorsarbete.

Med stöd i arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling ska de utveckla sina rekryteringsmetoder så att de stöder förverkligandet av likabehandling. Arbetsgivaren kan på många sätt stöda att också personer med funktionsnedsättning söker den lediga arbetsplatsen. Att använda en så kallad mångsidighetsklausul i anställningsannonsen är en bra metod. På det sättet kan arbetsgivaren kommunicera att man värdesätter personer med olika bakgrund och anser att det är viktigt med en mångsidig arbetsgemenskap. Om arbetsgivaren har gjort en utredning av hur tillgängliga arbetslokaler är kan tröskeln för att söka arbetsplatsen sänkas genom att tillgängligheten omnämns i arbetsannonsen. Till de väsentliga uppgifterna hör exempelvis om man kan ta sig till arbetsplatsen utan hinder, finns det trappor, finns det hiss och vilka är måtten på en eventuell hiss. Inom exempelvis ramen för sin likabehandlingsplan kan arbetsgivaren dessutom fatta beslut om att positiv särbehandling ska tillämpas vid rekryteringen.

När personer med funktionsnedsättning anställs till arbetsplatserna förändras attityderna mot funktionsnedsättningar. Det är påvisat genom undersökningar att arbetsgivare som rekryterat personer med funktionsnedsättning också i fortsättningen är mera intresserade av att anställa personer med funktionsnedsättning. Olika undersökningsresultat visar också att sådana företag som har en skriftlig policy för rekrytering av personer med funktionsnedsättning över tre gånger mera sannolikt rekryterar en person med funktionsnedsättning än företag som saknar en sådan policy.

Våra rekommendationer till arbetsgivare gällande rekryteringsmetoder

- Anlita en utbildad kartläggare för att göra en kartläggning av den fysiska och digitala tillgängligheten på arbetsplatsen och sträva efter att bli en fysiskt och digitalt tillgänglig arbetsplats.
- Utveckla er rekryteringsprocess så att den inte utesluter någon. Det här betyder exempelvis att arbetsplatsannonsen är tillgänglig och utlagd i en tillgänglig kanal, en tillgänglig arbetsmiljö, användning av anonym rekrytering, kunskaper om de aktuella tillgängliga stödformerna och framför allt en likabehandlande anda.
- Anta inte, utan fråga öppet och modigt. På det sättet får ni information direkt av den person som har en funktionsnedsättning om hens kunskaper, kompetens och eventuella behov av anpassningar.
- Bered er på att göra de nödvändiga rimliga anpassningarna för en arbetssökande och arbetstagare med funktionsnedsättning. Anpassningarna kan vara sådana som man har möjlighet att ansöka om stöd för (bland annat stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen, lönestöd) gällande exempelvis arbetsförhållandena och organiseringen av arbetet, arbetsmetoderna, hjälpmedlen samt att arbetsplatsen och tillgången till information är tillgängliga.
- Upprätta tillsammans en personalpolitisk likabehandlingsplan för arbetsplatsen, som beaktar personer med funktionsnedsättning, och genomför den.

Åtgärder av det allmänna behövs för en attitydförändring

Enligt artikel 8 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är det allmänna skyldigt att höja medvetandet om de rättigheter personer med funktionsnedsättning har, bekämpa fördomar och höja medvetandet om kapaciteten hos och bidrag från personer med funktionsnedsättning.

I artikeln nämns som åtgärder informationskampanjer, som avser att främja erkännande av färdigheter, meriter och förmågor hos personer med funktionsnedsättning samt av deras bidrag på arbetsplatserna och på arbetsmarknaden.

Exempelvis [Kampanjen alla har rätt till måndagar](#).

Det nya statsägda bolaget Jobbkanalen Ab har som mål att sysselsätta arbetslösa som har allra svårast att få arbete samt arbetsvilliga personer som är partiellt arbetsföra, inklusive personer med funktionsnedsättning. Lagen om aktiebolaget Jobbkanalen Ab (242/2022) trädde i kraft 1.7.2022. Jobbkanalen anställer sina arbetstagare för att vara direkt anställda under företaget och säljer vidare deras arbete till sina kunder. Företagets kunder kan bestå av sådana företag, organisationer, offentliga samfund eller privatpersoner som är i behov av arbetskraft.

Målet är att arbetstagarna senare sysselsätter sig på den öppna arbetsmarknaden. Företaget startar sin verksamhet successivt. Målet är att cirka 1000 partiellt arbetsföra personer har ett arbetsförhållande när verksamheten har etablerat sig. Som modell för Jobbkanalen har i tillämpliga delar använts Samhall-bolaget som i Sverige varit verksam i nästan 40 år.

Jämlika möjligheter för personer med funktionsnedsättning att verka som företagare bör främjas

Främjande av företagande

Finland har enligt artikel 27(f) i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning förbundit sig att vidta de nödvändiga åtgärderna i lagstiftningen för att främja möjligheterna till egenföretagande, företagande, utveckling av kooperativ samt till att starta eget företag för personer med funktionsnedsättning.

Enligt CRPD-kommitténs allmänna kommentar nr 6 VIII(d) ska Finland för att säkerställa fullt genomförande av artikel 5 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning främja full delaktighet i de allmänna tjänsterna för sysselsättning och yrkesutbildning, såsom tjänster som främjar företagande och stöda grundandet av andelslag och andra former av samfundsekonomiska organisationer.

Många personer med funktionsnedsättning blir företagare eftersom det har visat sig vara omöjligt att hitta sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. För att möjligheterna att vara företagare ska var jämlika bör de kostnader som orsakas av funktionsnedsättningen kompenseras i synnerhet i det skede när företaget grundas. Det här är sådana kostnader som företagare som inte har en funktionsnedsättning inte har. En person med en funktionsnedsättning kan vara tvungen att skaffa arbetsredskap eller apparater som har fysiskt tillgängliga och digitalt tillgängliga tilläggssegenskaper, som i regel är dyrare än standardapparatur. I en konkurrenssituation råkar en företagare med funktionsnedsättning på grund av sådana kostnader i en svagare ställning än de företagare som inte har en funktionsnedsättning.

Det har visat sig vara skillnader mellan kommunerna i hur tjänster för funktionsnedsättning beviljas till nyföretagare. Kommunen kan förutsätta att företagaren med funktionsnedsättning genast ska kunna lyfta löneinkomster ur sitt företag för att den ska bevilja transporttjänster för företagsverksamheten eller personlig assistans. För många nyetablerade företagare är det här svårt eller till och med omöjligt. En företagare med funktionsnedsättning behöver eventuellt transporttjänster och personlig assistans för att kunna inleda sin företagsverksamhet och lyfta lön. I praktiken kan den kommunala tillämpningen av lagen om stöd och service på grund av handikapp utgöra ett hinder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna vara företagare.

Ett av missförhållandena för företagare med funktionsnedsättning gäller startpengen för nyetablerade företagare och pension enligt 12 § 4 mom. i folkpensionslagen. Enligt 12 § 4 mom. i folkpensionslagen beviljas sjukpension alltid den som är permanent blind eller rörelsehindrad, likaså den som till följd av sjukdom, lyte eller skada varaktigt är i ett sådant tillstånd av hjälplöshet att hen inte kan klara sig utan en annans hjälp. Trots sitt namn är förutsättningen för beviljandet av pension enligt 12 § 4 mom. inte arbetsförmåga utan pensionen utbetalas exempelvis om personen är permanent blind eller rörelsehindrad oberoende av om personen är arbetsförmögen eller inte. De personer som får pension enligt 12 § 4 mom. (cirka 1 900 personer) får den aktuella pensionen till fullt belopp oberoende av exempelvis hur stora förvärvsinkomster de har. KEHA-centret tolkar däremot den gällande lagstiftningen så att man från startpengen för en nyetablerad företagare drar av pension som utbetalas enligt 12 § 4 mom. utan individuell prövning, som bland annat exempelvis kunde beakta de kostnader som funktionsnedsättningen orsakar för företagandet. Till följd av KEHA:s tolkningspraxis blir det inte nödvändigtvis alls någonting att betala ut på startpenningen för en person med funktionsnedsättning som grundar ett företag.

Ett annat missförhållande finns i kriterierna för FPA:s näringsstöd. Stödet är avsett för finansiering av kostnader som företagare med en funktionsnedsättning har för att grunda ett företag och lägga om företagsverksamheten samt för arbetsredskap för personligt bruk för upp till 17 000 euro, med en självriskandel som alltid är minst 20 procent. Om en person med funktionsnedsättning är delägare i ett företag, som också har andra delägare, är förutsättningen för beviljande av näringsstöd att den delägare som har funktionsnedsättningen äger

minst 51 procent av bolaget. Kriterierna grundar sig på FPA:s anvisningar och leder i praktiken till att näringsstöd endast beviljas om personen med funktionsnedsättning är ensamföretagare.

Det har beviljats anmärkningsvärt få näringsstöd under de senaste åren. Till exempel beviljades åtta personer stöd 2020 och det totala beviljade stödbeloppet var cirka 57 000 euro, det vill säga cirka 7 000 euro för varje positivt beslut. Från och med 2015 har som mest 19 personer och som minst fyra personer årligen fått stöd.

Exemplen på hur möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att vara företagare försvåras här ovanför beror på myndigheternas anvisningar eller på hur myndigheterna tolkar lagen. För exemplen här ovanför krävs det inga reformer av lagstiftningen för att riva hindren för företagande för personer med funktionsnedsättning.

Myndigheterna ska tillämpa lagarna utgående från de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna, göra en utvärdering av vilka likabehandlingskonsekvenser verksamheten har samt vid behov genomföra rimliga anpassningar för tryggheten att rättigheterna för personer med funktionsnedsättning förverkligas. Myndigheterna bör alltid göra en utvärdering av konsekvenserna för personer med funktionsnedsättning inom ramen för utvärderingen av likabehandlingskonsekvenserna i synnerhet vid utvecklingen och reformen av service- och stödsystemet. På det sättet kan man undvika att företagare med funktionsnedsättning råkar i olika förmåns- och byråkratifällor.

När myndigheterna behandlar ett ärende gällande en person med funktionsnedsättning är de vid behov skyldiga att göra rimliga anpassningar. Skyldigheten att göra rimliga anpassningar kan också gälla förutsättningarna för beviljande av förmåner. För att åtgärda missförhållandena räcker det ofta enbart med en ändring av tolknings sättet och anvisningarna.

I lagberedningen är det dessutom viktigt att sörja för att en utvärdering av konsekvenserna för personer med funktionsnedsättning görs inom ramen för utvärderingen av likabehandlingskonsekvenserna vid utvecklingen av service- och stödsystemet. En övergripande utvärdering av konsekvenserna för personer med funktionsnedsättning minskar väsentligt risken för att de myndigheter som tillämpar lagen ger anvisningar och drar upp riktlinjer som i praktiken begränsar förverkligandet av rättigheterna för personer med funktionsnedsättning.

Våra rekommendationer till myndigheterna om hur man möjliggör likvärdigt företagande för personer med funktionsnedsättning

- Kommunernas tjänster för personer med funktionsnedsättning ska möjliggöra och främja företagande. Det sätt på vilket tjänsterna ordnas och praxis ska vara flexibla, inte enbart företagaren med funktionsnedsättning.
- Myndigheterna ska trygga jämlika möjligheter för personer med funktionsnedsättning att grunda ett företag.
- I samband med att lagar om stöd och förmåner för företagare stiftas och tillämpas ska lagstiftningens och tolkningarnas konsekvenser för personer med funktionsnedsättning utvärderas och en tolkning av lagen med stöd i de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna bör eftersträvas.
- I beslut som gäller företagande ska myndigheterna vid behov komplettera med individuella prövningar med rimlig anpassning.
- Tryggandet av basutkomsten i början av företagandet och en positiv inställning hos myndigheterna spelar en viktig roll i stödet för företagandet. Vid beviljandet av tjänster för personer med funktionsnedsättning bör företagsverksamhetens lönsamhet undersökas exempelvis utgående från resultatet för räkenskapsperioden och inte från verksamheten på månadsnivå.

En funktionsnedsättning är inte detsamma som arbetsförmåga

Av tradition har personer med funktionsnedsättning beviljats invalidpension baserad på sin funktionsnedsättning. I praktiken har personer med funktionsnedsättning anvisats pensionering genast efter läropliktsåldern, till och med som 16-åringar, utan att en bedömning har gjorts av deras arbetsförmåga. En funktionsnedsättning betyder inte automatiskt arbetsförmåga eller partiell arbetsförmåga.

En person med funktionsnedsättning beviljas två olika typer av invalidpension (12 § 2 och 4 mom. i folkpensionslagen), som har betydligt olika konsekvenser för exempelvis möjligheterna att jämka pensionen och förvärvsinkomster. Därför är det svårt att bilda sig en uppfattning om systemet. De olika formerna av invalidpension har behandlats mera ingående i kapitlet om företagande här ovanför.

När personer med funktionsnedsättning i arbetsför ålder klassificeras som invalidpensionärer försvåras möjligheterna att förverkliga deras rättigheter i arbetslivet. Till och med hos Arbetskraftsmyndigheterna förekommer det en felaktig uppfattning om vilka konsekvenser i arbetslivet pensionen har för en person med funktionsnedsättning. Det händer att personen med funktionsnedsättning inte beviljas rätt till TE-tjänsterna till följd av sin invalidpension eller att de tjänster de får inte är likvärdiga med de tjänster som personer utan funktionsnedsättning får.

Det allmänna bör målmedvetet och systematiskt sträva efter att avlägsna de strukturella hinder som försvårar delaktigheten i arbetslivet ur lagstiftningen om invalidpension, såsom flitfällor. Ett konkret alternativ skulle vara att som positiv särbehandling utveckla en separat modell utanför invalidlagstiftningen för personer med funktionsnedsättning. Modellen bör samordna de drag ur de nuvarande 2 och 4 mom. om invalidpension som bäst genomför de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning.

Tryggande av pensionsförmåner

Enligt artikel 28 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska personer med funktionsnedsättning tryggas en tillfredsställande levnadsstandard för sig och sin familj utan diskriminering på grund av funktionsnedsättningen. Det bör tryggas att personer med funktionsnedsättning får jämlik tillgång till pensionsförmåner och -program.

Enligt CRPD:s allmänna kommentar nr 6. VII(M)(e) ska Finland säkerställa en jämlik och korrekt övergång till och från arbetslivet för personer med funktionsnedsättning samt en effektiv tillgång till pension och arbetslöshetsersättning.

Våra rekommendationer om ändringar i invalidpensionen

- Staten bör målmedvetet och systematiskt sträva efter att avlägsna de hinder i invalidpensionslagstiftningen som försvårar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. För att arbetslivsrättigheterna för personer med funktionsnedsättning ska genomföras likvärdigt med de andra bör man vid behov vidta åtgärder för positiv särbehandling.
- Förvärvsinkomstgränserna för personer som lyfter pension enligt 12 § 2 mom. i folkpensionslagen bör höjas och de bör ändras till årliga.
- Den linjära modellen för partiell invalidpension bör utvidgas också till dem som lyfter full invalidpension. Villkoren i den linjära modellen ska tillämpas jämligt på dem som får arbetspension och dem som får folkpension.
- Arbetskraftsmyndigheterna ska säkerställa likabehandling av rättigheterna till arbete för alla arbetsföra personer med funktionsnedsättning oberoende av vilken typ av invalidpension de beviljats.
- Arbetskraftsmyndigheterna ska stärka kompetensen om arbetsträning och dem som samordnar arbetsinsatsen samt säkerställa att det finns tillräckligt och kompetent stöd tillgängligt för att rättigheterna i arbetslivet ska förverkligas.

Fungerande färdtjänst som stöd i vardagen för en arbetstagare med funktionsnedsättning

Rätt till färdtjänst enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Enligt artikel 9 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska åtgärder vidtas för att personer med funktionsnedsättning ska få tillgång på lika villkor som andra till den fysiska miljön, till transporter och till andra arrangemang som är tillgängliga för eller erbjuds allmänheten. För att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva ett självständigt liv och vara fullt delaktiga ska hinder och barriärer mot tillgänglighet identifieras och undanröjas inom bland annat transporter.

Enligt artikel 19 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska Finland vidta effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning åtnjuter full inkludering och deltagande i samhället. Därmed ska personer med funktionsnedsättning få sådana tjänster som är nödvändiga för att stödja boende och deltagande i samhället och för att förhindra isolering och avskildhet från samhället.

Den färdtjänst som finns i lagen om service och stöd på grund av handikapp spelar en betydande roll för säkrandet av att arbetslivet fungerar för personer med funktionsnedsättning samt för sammanjämkning av arbetslivet och vardagen. För många personer med funktionsnedsättning kan färdtjänsten vara det enda sättet att ta sig fram självständigt

på. Färdtjänsten är dessutom viktig när en person med funktionsnedsättning letar efter och söker arbete. Det faktum att det finns skillnader i praxis för beviljandet av färdtjänst mellan kommunerna försvårar helhetsituationen. Det här leder till att arbetstagare och företagare med funktionsnedsättning behandlas ojämnt i olika kommuner.

Principerna för ordnandet av färdtjänst bör vara flexibla än i nuläget. Det behov som en arbetstagare med funktionsnedsättning har ska inte anpassas till systemet utan systemet ska anpassa sig efter de behov arbetstagaren med funktionsnedsättning har.

I sitt årsboksavgörande 2022:43 har Högsta förvaltningsdomstolen fastställt den regionala omfattningen av sådana färdtjänstresor som är i enlighet med handikappservicelagen. En person med funktionsnedsättning som bodde i S:t Karins och arbetade i Åbo hade beviljats färdtjänst för resa mellan bostaden och arbetsplatsen. Arbetsgivaren krävde att arbetstagaren skulle arbeta två dagar i månaden på arbetsgivarens huvudkontor i Helsingfors. Arbetstagaren ansökte om rätten att använda sina färdtjänstresor för att åka mellan sin inkvarteringsplats och huvudkontoret i Helsingfors.

Enligt förordningen om service och stöd på grund av handikapp beviljas färdtjänst för att användas i personens hemkommun samt i närbelägna kommuner och en funktionell närbelägen kommun, såsom i ett område där personen arbetar. Högsta domstolen fastställde att trots att Helsingfors inte är en närbelägen kommun till S:t Karins och inte heller dess funktionella närbelägen kommun, hade en strikt tillämpning av förordningen om service och stöd på grund av handikapp i detta fall varit

oförenlig med handikappservicelagens ändamål (HSL 1 §) och grundlagens diskrimineringsförbud (GL 6 §). Högsta domstolen beslutade att arbetstagaren skulle ha rätt att använda sina färdtjänstresor i Helsingfors mellan sin inkvarteringsplats i Helsingfors och sin andra arbetsplats på arbetsgivarens huvudkontor.

I vissa kommuner har färdtjänsten för arbetsresor nas del begränsats så att transporten endast beviljas från hemadressen till arbetsplatsens adress. Det här är ett begränsande servicesystem. På morgonen ska en person med funktionsnedsättning kunna inleda sin arbetsresa från den plats hen vill i stället för att arbetsresan endast kan inledas från hemadressen. I slutet av arbetsdagen ska en person med funktionsnedsättning ha möjlighet både till ett spontant socialt liv och till att sköta personliga ärenden. Det här är en del av ett normalt liv.

Färdtjänsten ska kunna reagera på att den plats där arbetet utförs varierar. Dagen kan inledas eller avslutas med ett möte eller ett sammanträde någon annanstans än på personens egen arbetsplats. Det är exempelvis inte motiverat att kräva att en person med funktionsnedsättning på morgonen först ska åka med färdtjänst till sin egen arbetsplats och därifrån vidare till mötesplatsen med en transport som arbetsgivaren ordnar.

I många kommuner faller nyetablerade företagare mellan stolarna för färdtjänsten. Färdtjänst beviljas om det är fråga om etablerad företagsverksamhet. Färdtjänst beviljas inte en nyetablerad företagare, som under de första månaderna inte nödvändigtvis kan lyfta lön ur sitt företag. I dagsläget finns det också många olika slags otypiska arbetsförhållanden där personen är arbetstagare på deltid och företagare på deltid och gör kortvariga inhopp. Färdtjänsten ska stöda och göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att skaffa sig utkomst också genom att arbeta i otypiska arbetsförhållanden.

Dessutom bör kommunerna omvärdera transportpraxis i samband med arbetsökning. De som söker arbete deltar eventuellt i flera arbetsintervjuer innan de får arbetsplatsen. Ur likabehandlingsperspektiv är det inte motiverat att en person med funktionsnedsättning för att kunna delta i arbetsin-

tervjur ska vara tvungen att använda sina personliga fritidsresor eller själv betala för en tillgänglig taxiresa.

Färdtjänsten ska med ett snabbt och enkelt förfarande beviljas för resor till arbetsintervjuer inom pendlingsområdet. Det kan exempelvis vara ett förhandsbeslut för en tillräckligt lång period. Det här kunde exempelvis genomföras som ett myndighetssamarbete mellan TE-byrån och socialväsendet. Färdtjänst ska dessutom beviljas för att täcka de obligatoriska besöken på TE-byrån för personer med funktionsnedsättning.

Våra rekommendationer för färdtjänst

- Arbetsresorna ska ordnas på ett sätt som förverkligar de grundläggande fri- och rättigheterna och mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning. De individuella behoven personen med funktionsnedsättning har och de allmänna förhållandena för ett normalt liv ska beaktas.
- Utgångspunkten för hur tjänsterna ordnas bör vara förtroende för kunden. Övervakningen ska ske i efterhand inte på förhand. Färdtjänstcentralen ska inte ifrågasätta det transportbehov som en person med funktionsnedsättning har.
- En nyetablerad företagare ska ges ett tidsbundet förhandsbeslut om tillräckliga resor med färdtjänst. Färdtjänsten ska samarbeta med de myndigheter som är väsentliga för att säkerställa att den aktuella personen ska kunna vara verksam som företagare.
- För en arbetslös arbetssökande person med funktionsnedsättning ska myndigheterna ersätta transporter till arbetsintervjuer. Ersättningsbeslutet kan vara ett tidsbundet förhandsbeslut eller förfarandet för beviljandet ska åtminstone vara snabbt och enkelt.

Fungerande personlig assistans, som flexibelt följer kraven i arbetslivet

Personlig assistans i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Enligt artikel 19 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska Finland vidta effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att personer med funktionsnedsättning ska kunna åtnjuta ett självständigt liv och fullt delta i samhället genom att säkerställa tillgången till personligt stöd parallellt med de övriga stödtjänsterna.

Förtroendet för systemet med personlig assistans måste stärkas hos både personerna med funktionsnedsättning och arbetsgivarna. Vid bedömningen av behovet av tjänster för de personer med funktionsnedsättning som är i arbetslivet ska särskild uppmärksamhet fästas vid arrangemang som säkerställer att den nödvändiga assistansen är tillgänglig under arbetsdagarna, inklusive arrangemang med vikarier för den personliga assistansen. Även om den personliga assistansen för en person med funktionsnedsättning ordnas med en arbetsgivarmodell är kommunen vid behov skyldig att ordna med vikarie.

Personerna med funktionsnedsättning och arbetsgivarna ska kunna förlita sig på att kommunen vid behov fattar snabba beslut om personlig assistans. Man ska också med kort varsel kunna börja på en ny arbetsplats. Kommunerna ska försäkra sig om att det inte uppstår sådana situationer där en person med funktionsnedsättning till exempel inte kan

ta emot en kortvarig, tidsbunden arbetsuppgift, eftersom det inte finns garantier för att ett beslut om personlig assistans fattas i tid.

Vid behov ska personlig assistans för arbetsintervjuer ordnas med kort varsel och ett lätt förfarande. Det kan till exempel vara fråga om ett förhandsbeslut för en tillräckligt lång tidsperiod. Personlig assistans ska dessutom ordnas för de obligatoriska besöken på TE-byrån.

Det händer ofta att funktionshindertjänsterna fattar tidsbundna beslut om personlig assistans för personer med funktionsnedsättning som har ett fast arbetsförhållande. Kommunerna bör strömlinjeforma sin praxis och bevilja personlig assistans med ett beslut som gäller tillsvidare för de personer med funktionsnedsättning som har ett fast arbetsförhållande. Det är också motiverat att en person med funktionsnedsättning inte ska behöva lämna in en ny ansökan om personlig assistans när hen byter arbetsplats. Som regel borde ärendet kunna skötas genom ett anmälningsförfarande.

Även i brådskande arbetssituationer kan arbetslivet kräva flexibilitet av assistanstjänsterna. I arbetslivet uppstår det överraskande situationer, som man inte har kunnat avtala om på förhand. Därför ska systemet med assistenter vara flexibelt så att det behov som arbetsuppgifterna ställer definierar användningen av assistenter, inte så att systemet med assistenttjänster definierar användningen av assistenter i arbetslivet. Arbetsgivarna för personer med funktionsnedsättning ska inte behöva erfara att assistentsystemet vid behov inte stöder arbetstagaren.

Det är viktigt att arbetsgivarna är medvetna om att en personlig assistents närvaro på arbetsplatsen inte är en arbets säkerhets- eller data-säkerhetsrisk. Den personliga assistenten har precis lika stor tystnadsplikt om det som hen hör på arbetsplatsen som den enskilda arbetstagen. Vid behov kan man bevilja tillstånd att röra sig på området eller exempelvis upprätta avtal om tystnadsplikt för den personliga assistenten för att möjliggöra arbetet för en person med funktionsnedsättning.

Det är viktigt att de personer med funktionsnedsättning som är företagare får personlig assistans i funktioner som anknyter till arbetet. Med beaktande av jämlika verksamhetsmöjligheter är det inte hållbart att företagare med funktionsnedsättning ska vara tvungna att köpa in sådana uppgifter i anknytning till företagandet som företagare utan funktionsnedsättning kan sköta självständigt, såsom ordnandet av kvitton för bokföringen och överlämnandet av dem till bokföraren. Personlig assistans ska erbjudas företagare med funktionsnedsättning för skötsel av funktioner i anknytning till företagandet.

Våra rekommendationer för tjänsterna för personer med funktionsnedsättning:

- När man ser till att personlig assistans ges ska tjänsterna för personer med funktionsnedsättning utgå från arbetslivet.
- Vid behov ska ett accelererat förfarande ordnas för personliga behov i anknytning till arbetslivet.
- Vid behov ska personlig assistans ordnas för deltagande i arbetsintervjuer.
- Besluten om personlig assistans vid arbetsintervjuer ska fattas på förhand för en tillräckligt lång period.
- Tillräckligt med personlig assistans för skötsel av funktioner i anknytning till företagandet ska garanteras företagare med funktionsnedsättning.

Tolkningstjänster som stöd för kommunikationen i arbetslivet

Rätten till tolkningstjänster för personer med funktionsnedsättning

Enligt artikel 9 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska Finland säkerställa att personer med funktionsnedsättning får tillgång på lika villkor som andra till den fysiska miljön, till information och kommunikation samt andra arrangemang som är tillgängliga för och erbjuds allmänheten, bland annat genom att ordna med teckenspråkstolkare för att underlätta deltagande och utträttande av ärenden.

Enligt CRPD:s allmänna kommentar nr 6. VIII(c) ska Finland säkerställa att lagstiftningen om icke-diskriminering omfattar de offentliga och privata områdena och angriper diskriminering på grund av funktionsnedsättning såsom nekat tillhandahållande av instruktioner på teckenspråk och professionell teckenspråkstolkning eller andra alternativa former av kommunikation.

Personer som talar teckenspråk, hörselskadade, dövblinda och personer med talstörningar har rätt att använda tolkningstjänster i arbetslivet. Arbetsgivarna måste bli mera medvetna om att FPA producerar tolkningen och att den inte orsakar extra kostnader för arbetsgivaren. Systemet ska fungera på ett sådant sätt att det förbättrar förtroendet för systemet hos både personen som behöver tolkningstjänsten och arbetsgivaren. Man ska vid behov med snabba arrangemang kunna reagera på tolkningsbehov i arbetslivet.

Tolkanvändarens individuella krav i arbetslivet ska beaktas vid arrangerandet av tolkningstjänster och det ska vara möjligt att beakta deras önskemål. För att tolkningen i arbetet ska löpa problemfritt, trots eventuell yrkesterminologi, och för att arbetstagarerna fullt ut ska kunna påvisa sin yrkeskunskap och sakkunskap är ett av de viktigaste målen att tolkarna inte ska bytas ut hela tiden. Ibland är det motiverat att, på samma sätt som man gör i den studietolkning som FPA sörjer för, permanent reservera samma tolkar för tolkning för arbetstagarerna i arbetslivet för att säkerställa att det här fungerar. På arbetsintervjuer ska tolken vara en person som känner kunden och garanterat behärskar yrkesvokabulären.

När man lyckas frångå inställningen att frågorna kring arbetarskydd, tolkens närvaro på arbetsplatsen, tystnadsplikt och de naturliga diskussionerna vid kaffebord utgör problem finns det lösningar till dem alla.

Våra rekommendationer för tolkningstjänsterna

- Arbetsgivarnas kännedom om FPA:s tolkningstjänster och personer som använder olika kommunikationssätt måste förbättras.
- Det ska vara möjligt att anpassa FPA:s tolkningstjänst till kraven i arbetslivet.
- Tolkanvändarens och arbetsgivarnas förtroende för tolkningstjänsten ska utvecklas på det individuella planet.
- De existerande teknologiska lösningarna ska användas i högre grad än i dag för tolkningsbehoven.

Fungerande hjälpmedelstjänster en förutsättning för deltagande i arbetslivet

Rätten till hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning

Enligt artiklarna 4(1), 20, 26 och 29 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska Finland säkerställa att de mänskliga rättigheterna och grundläggande fri- och rättigheterna säkerställs fullt ut för alla personer med funktionsnedsättning och främja dem utan diskriminering på grund av funktionsnedsättning. För detta har Finland förbundit sig att genomföra och främja teknologi som lämpar sig för personer med funktionsnedsättning, inklusive hjälpmedel, apparater och hjälpmedelsteknologi, forskning och utveckling samt främja tillgången till och användningen av dem. Likaså ska tillgången till hjälpmedel säkerställas för den personliga rörligheten och rehabiliteringen samt vid röstande och deltagande i det politiska och offentliga livet. Därtill ska personerna med funktionsnedsättning få tillgänglig information om hjälpmedlen.

Enligt CRPD:s allmänna kommentar nr 6. V(D) är säkerställandet av den fysiska och digitala tillgängligheten med hjälpmedelsteknologi en ex ante skyldighet, som ska beaktas i systemen och processerna oberoende av de behov en enskild person med funktionsnedsättning har. Enligt V(E) i den allmänna kommentaren är tekniska hjälpmedel en sådan godkänd särskild åtgärd som säkerställer det faktiska uppnåendet av likabehandling av personer med funktionsnedsättning.

Personer med funktionsnedsättning kan behöva individuella hjälpmedel för att kunna ta sig fram, kommunicera, ta till sig information eller hantera omgivningen. Den vita käppen eller ledarhunden som en synskadad person använder, rullstolen för en person med nedsatt rörelseförmåga, gästöd eller assistenthund är exempel på mobilitetshjälpmedel. Som exempel på hjälpmedel avsedda för arbete kan nämnas en punktskärm eller lästelevision för en synskadad person, FM-apparat för hörselskadade personer samt specialstolar eller belysning.

Kommunerna och samkommunerna, hjälpmedelscentralerna, socialväsendet och FPA ansvarar för anskaffningen och underhållet av hjälpmedlen. Arbetsgivaren har inga kostnader för dem.

För en arbetstagare med funktionsnedsättning och hens arbetsgivare är det primärt att hjälpmedlen fungerar och att de underhålls och repareras snabbt. Hjälpmedelsunderhållet ska vara en tillförlitlig aktör och kunna reagera på de behov som en person med funktionsnedsättning har i arbetslivet. Det är till exempel inte acceptabelt att en person med funktionsnedsättning är tvungen att inhibera arbetsrelaterade ärenden bara för att det tar flera dagar att reparera en elektrisk rullstol. Likaså ska anskaffningen av nya hjälpmedel ske inom rimlig tid.

En person med funktionsnedsättning får program och tekniska hjälpmedel för datamaskiner, som gör det möjligt att delta i arbetslivet eller underlättar användningen av dem, från FPA. När arbetsförhållandet inleds ser FPA till att dessa installeras på den datamaskin som arbetsgivaren har anvisat arbetstagaren. Efter det ansvarar arbetsgivaren för att de aktuella programmen fungerar exempelvis efter programvaruuppdateringar och -ändringar.

Arbetsgivarna använder ofta köptjänst för stöd-tjänsterna, såsom it-tjänsterna. I samband med att avtalet om köptjänster ingås är det viktigt att arbetsgivaren redan i upphandlingsskedet och slutligen också i serviceavtalet inkluderar de anpassningar som personer med funktionsnedsättning behöver. På det sättet blir det inga extra kostnader av hjälpprogrammen för arbetsgivaren.

Våra rekommendationer för hjälpmedelstjänsterna

- Hjälpmedelsservicen ska kunna reagera på de behov som personer med funktionsnedsättning har i arbetslivet. Vid behov ska man kunna köpa in reparations-tjänster också av andra än kommunens och samkommunens hjälpmedelsservice.
- Arbetsgivaren ska redan vid upphandlingen beakta de it-behov som personer med funktionsnedsättning har och hur systemen är tillgängliga med hjälpmedel.
- Företagandet som ett sätt att utföra arbete ska beaktas i samtliga hjälpmedelsärenden: de personer med funktionsnedsättning som är företagare ska erbjudas samma hjälpmedel som arbetstagare.
- Vid anskaffningen av nya hjälpmedel ska man lyssna till och beakta de individuella behoven hos personen med funktionsnedsättning.

SAMPROJEKTET FÖR
FRÄMJANDE AV DELAKTIGHET I
ARBETSLIVET FÖR PERSONER MED
FUNKTIONSNEDSÄTTNING

www.ihmisoikeuskeskus.fi
www.syrjinta.fi

ISBN 978-952-7117-65-1
© 2022 Helsinki