

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:36

Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36

Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet

Anni Kyröläinen

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-546-1

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	18.6.2020
Tekijät	Anni Kyröläinen	
Julkaisun nimi	Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36	
Diaari/hankenumero	-	Teema Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-546-1	ISSN PDF 1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-546-1	
Sivumäärä	66	Kieli suomi
Asiasanat	työ, työelämä, vammaiset, työkyvyttömyyseläkkeet, vammaispalvelut, yhdenvertaisuus, vammaispolitiikka	
Tiivistelmä	<p>YK:n vammaisyleissopimus velvoittaa turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuksia kaikilla hallinnonaloilla. Sopimuksen artikla 27 säättää vammaisten henkilöiden oikeudesta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Selvitystyö pyrkii löytämään ja tunnistamaan niitä rakenteellisia tai lainsäädännöllisiä esteitä, jotka asettavat vammaiset henkilöt eriarvoiseen asemaan työelämäosallisuudessa. Selvityksessä vammaisten henkilöiden työllistymistä lähestytään kokonaisuuden arvioinnista. Työllistymisen ekosysteemi koostuu yksilön ja yhteiskunnan monimutkaisesta suhteesta. Selvityksessä on käyty läpi erilaista lainsäädäntöä, kartoitettu olemassa olevaa tutkimusta, hyödynnetty sidosryhmien tietoa ja haastatteluita tai kerättyjä kyselyitä sekä käytetty saatavilla olevaa dataa nykyisistä palveluista. Selvitystä tehdessä on huomioitu, että useita eri osa-alueiden selvityksiä tai kehittämishankkeita on aiemmin jo toteutettu, mutta läpileikkaavaa ja ajantasaista kokonaiskatsausta työllisyysnäkökulmasta ei ole toteutettu. Selvitystyön tavoitteena on tuoda näkyviksi niitä muutoksia, joita vaaditaan, että mahdollisimman moni vammainen tai osatyökykyinen henkilö saisi työtä, voisi valita ammattinsa ja näin olla osallisena yhteiskuntaan toimintarajoitteesta huolimatta.</p>	
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö	
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	18.6.2020
Författare	Anni Kyröläinen	
Publikationens titel	Strukturella hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning	
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:36	
Diarie-/ projektnummer	-	Tema Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-546-1	ISSN PDF 1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-546-1	
Sidantal	66	Språk finska
Nyckelord	arbetsliv, arbete, funktionsnedsättning, invalidpension, tjänster för personer med funktionsnedsättning, jämlikhet, funktionshinderpolitik	
Referat	<p>Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska rättigheterna hos personer med funktionsnedsättning tryggas inom alla förvaltningsområden. Enligt artikel 27 i konventionen har personer med funktionsnedsättning rätt till arbete på samma villkor som andra. Syftet med utredningen var att hitta och identifiera de strukturella och rättsliga hinder som försätter personer med funktionsnedsättning i en ojämlig ställning när det gäller deltagandet i arbetslivet. Sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning har utretts ur ett helhetsperspektiv. Ekosystemet för sysselsättningen utgör ett komplext förhållande mellan individen och samhället. Under utredningen har man granskat olika lagbestämmelser och kartlagt forskningsrön, information från intressegrupper, intervjuer och enkätresultat samt använt tillgänglig data från befintliga tjänster. Vid utredningen märkte man att det redan finns många utredningar eller utvecklingsprojekt på flera av de olika delområdena, men att det saknas en övergripande och aktuell helhetsöversikt ur ett sysselsättningsperspektiv. Målet för utredningen var att synliggöra de förändringar som krävs för att så många personer som möjligt av de som har en funktionsnedsättning eller som är partiellt arbetsoförmögna ska kunna sysselsätta sig och välja sitt yrke och på det sättet bli delaktiga i samhället trots funktionshindret.</p>	
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet	
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	18 June 2020	
Authors	Anni Kyröläinen		
Title of publication	Structural barriers to employment of persons with disabilities		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:36		
Register number	-	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-546-1	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-546-1		
Pages	66	Language	Finnish
Keywords	working life, work, persons with disabilities, disability pensions, disability services, equality, disability policy		
<p>Abstract</p> <p>The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities obliges the States to protect the rights of persons with disabilities in all administrative branches. Article 27 of the Convention provides for the right of persons with disabilities to work on an equal basis with others. The aim of the report is to identify structural or legislative barriers that place persons with disabilities in an unequal position in working life participation. The report provides for a comprehensive and broad-based assessment of employment of persons with disabilities. The employment ecosystem consists of a complex relationship between the individual and society. The study has examined different legislation, reviewed existing research, utilised stakeholder information and interviews or collected surveys, and used available data on existing services. The report takes into consideration the fact that several studies and development projects in different sectors had already been carried out in the past, but a cross-cutting and up-to-date overview of the issue of employment did not yet exist. The aim of the report is to increase the visibility of the changes required for as many persons with disabilities or partial work ability as possible to work, choose their profession and thereby participate in society regardless of their disability.</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Johdanto	11
1 Vammaispalvelut	18
1.1 Alueellisuuden merkitys vammaispalveluissa	20
1.2 Kuljetuspalvelut ja työelämä	21
1.3 Henkilökohtainen apu ja asumispalvelut	23
1.5 Tulkkipalvelujen saatavuus	26
1.6 Määrärahasidonnaiset vammaispalvelut	27
1.7 Vammaiset perheelliset	29
2 Etuusjärjestelmät	30
2.1 Työkyvyttömyyseläke ja tulorajat	31
2.2 Oppisopimuskoulutus	34
2.3 Tukijärjestelmien polkuriippuvuudet	34
3 Työn hakeminen	36
3.1 Työllisyyspalveluiden merkitys	36
3.2 Asenteet ja rekrytointikynnys	40
3.3 Esteettömyys, saavutettavuus ja osallisuus	43
3.4 Työkyvyn tuen ja edistämisen palvelujärjestelmä	46
3.5 Työkokemus	48
4 Työelämä (toisen palveluksessa)	50
4.1 Esteettömyys ja saavutettavuus	50
4.2 Apuvälineet	50
4.2.1 Saatavuus ja huolto	50
4.2.2 Opas- ja avustajakoira	51
4.3 Tuki työssä pysymisessä	52
4.3.1 Työkyvyn ylläpitäminen	52
4.3.2 Työn muokkaaminen	53
4.4 Teknologia/digitalisaatio	53
4.5 Osa-aikatyö ja ei-suhteisesta työstä työelämään	54
5 Yrittäjyys	57
5.1 Vammaiset henkilöt yrittäjinä	57

6 Koulutus	61
6.1 Peruskoulu ja inklusion merkitys.....	61
6.2 Koulutuksen nivelvaiheet.....	62
6.2.1 Opinto-ohjaus ja oikeanlaiseen koulutukseen ohjautuminen.....	62
6.2.3 Palveluiden rooli nivelvaiheissa	63
6.3 Koulutuksen esteettömyys kaikilla koulutusasteilla.....	63
6.4 Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys	64
6.5 Oppilaitosten ja vammaispalveluiden yhteistyö.....	66
6.6 Kouluttautuminen työllistymisen edistäjänä	67

Johdanto

Valtiotieteiden tohtori Markku Lehto (2011) selvitystyössään tiivistä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämisen haasteet valintakysymykseksi. Hänen mukaansa koko ongelman perimmäinen syy on siinä, ettei maassamme olla tehty selvää valintaa, halutaanko vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt siirtää pois työmarkkinoilta vai etsiä kestäviä tapoja heidän työllistämisekseen. Tämä poliittinen sitoutumattomuus on heijastunut siihen, että käytännön toimenpiteet kohderyhmän työllistymisen edistämässä ovat olleet irrallisia, prosessit katkeilevia, yhteys työelämään puutteellista, vastuusuhteet epäselviä sekä toimeentuloon on muodostunut loukkuja, jotka ehkäisevät työn vastaanottamista ja työelämään siirtymistä tai palaamista laajemmin. Lehto korostaa, että muutoksen tulisi lähteä kokonaisuuden uudelleen arvioinnista, ei yksittäisistä toimenpiteistä. Tämä selvitystyö pyrkii vastaamaan lähes kymmenen vuotta myöhemmin tuohon haasteeseen.

Lähtökohtana selvityksessä on Suomen 2016 ratifioima YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016). Yleissopimuksen mukaan sen sopimuspuolet:

“--e) ovat tietoisia siitä, että vammaisuus on kehittyvä käsite ja että vammaisuus on seurausta sellaisesta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden ja asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä, joka estää näiden henkilöiden täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa;

f) ovat tietoisia siitä, että niillä periaatteilla ja menettelyohjeilla, jotka esitetään vammaisia henkilöitä koskevassa yleismaailmallisessa toimintaohjelmassa ja vammaisten henkilöiden toimintamahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevissa yleisohjeissa, on suuri merkitys pyrittäessä vaikuttamaan menettelytapojen, suunnitelmien, ohjelmien ja toiminnan edistämiseen, muotoiluun ja arviointiin kansallisella, alueellisella ja kansainvälisellä tasolla, jotta vammaisten henkilöiden toimintamahdollisuuksia saataisiin edelleen yhdenvertaistetuksi;

n) ovat tietoisia siitä, että vammaisten henkilöiden yksilöllinen itsemääräämisoikeus ja riippumattomuus, mukaan lukien vapaus tehdä omat valintansa, on heille tärkeää;

Tämän yleissopimuksen periaatteina ovat:

c) täysimääräinen ja tehokas osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan;

e) mahdollisuuksien yhdenvertaisuus;

f) esteettömyys ja saavutettavuus;

1. Sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysimääräisen toteutumisen kaikille vammaisille henkilöille sekä edistämään sitä ilman minkäänlaista syrjintää vammaisuuden perusteella. Tätä varten sopimuspuolet sitoutuvat:

a) toteuttamaan kaikki asianmukaiset lainsäädännölliset, hallinnolliset ja muut toimet tässä yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien täytäntöönpanemiseksi;

b) toteuttamaan kaikki asianmukaiset, myös lainsäädännölliset, toimet voimassa olevien vammaisia henkilöitä syrjivien säädösten, määräysten, tapojen ja käytäntöjen muuttamiseksi tai poistamiseksi;

c) ottamaan huomioon vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien suojelun ja edistämisen kaikissa politiikoissa ja ohjelmissa;

f) toteuttamaan tai edistämään sellaisten tämän yleissopimuksen 2 artiklassa määriteltyjen kaikille sopivaksi suunniteltujen tavaroiden, palvelujen, välineiden ja tilojen tutkimusta ja kehittämistä, jotka vaativat mahdollisimman vähän mukautuksia ja kustannuksia vammaisten henkilöiden erityistarpeiden täyttämiseksi, edistämään niiden saatavuutta ja käyttöä sekä edistämään kaikille sopivaa suunnittelua kehitetäessä standardeja ja suuntaviivoja;--"

Sopimuksen 27 artiklan mukaan "1. Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä, myös niiden osalta, jotka vammautuvat palvelussuhteen aikana, toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on muun muassa:

- a) kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa, muun muassa palvelukseen ottamisen ja palvelussuhteen ehtoja, palvelussuhteen jatkumista, uralla etenemistä sekä turvallisia ja terveellisiä työoloja koskevissa asioissa;
- b) suojella vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä, turvalliset ja terveelliset työolot, mukaan luettuna suojele häirinnältä, sekä epäkohtiin puuttuminen;
- c) varmistaa, että vammaiset henkilöt pystyvät käyttämään oikeuttaan ammattiyhdistystoimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa;
- d) mahdollistaa vammaisille henkilöille yleisten teknisten ja ammatinvalintaan liittyvien neuvontaohjelmien, työhönsijoittamispalvelujen sekä ammatillisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen tehokas saatavuus;
- e) edistää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan työmarkkinoilla sekä heidän avustamistaan työn löytämisessä, saamisessa ja säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa;
- f) edistää mahdollisuuksia itsenäiseen elinkeinonharjoittamiseen, yrittäjyyteen, osuuskuntien kehittämiseen ja oman yritystoiminnan aloittamiseen;
- g) työllistää vammaisia henkilöitä julkisella sektorilla;
- h) edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä yksityisellä sektorilla asianmukaisilla menettelytavoilla ja toimilla, joihin voi sisältyä tasa-arvoistavia toimintaohjelmia, kannustimia ja muita toimia;
- i) varmistaa, että vammaisia henkilöitä varten tehdään työpaikoilla kohtuulliset mukautukset;
- j) edistää vammaisten henkilöiden työkokemuksen hankkimista avoimilla työmarkkinoilla;
- k) edistää vammaisten henkilöiden ammatillisen kuntoutuksen, työn säilyttämisen ja työhönpaluun ohjelmia.

2. Sopimuspuolet varmistavat, ettei vammaisia henkilöitä pidetä orjuudessa tai orjuuden kaltaisessa pakkotyössä ja että heitä suojellaan yhdenvertaisesti muiden kanssa pakkotyöltä ja muulta pakolliselta työltä”

Sopimuksen artikla 28 puolestaan velvoittaa sopimuspuolia tunnustamaan vammaisten henkilöiden oikeuden riittävään elintasoon ja sosiaaliturvaan. Yleissopimus ottaa kantaa myös yleiseen esteettömyyden ja osallisuuden toteutumiseen sekä koulutukseen, jotka molemmat ovat tiiviisti kytköksissä työllistymisen mahdollisuuksiin. Vammaisten henkilöiden oikeuksien turvaaminen velvoittaaakin kaikkia hallinnonaloja vammaisyleissopimuksen mukaisesti.

Suomen maaraportti vammaisyleissopimuksen osalta tullaan käsittelemään vuosien 2021–2022 aikana, jolloin komitea ottaa kantaa Suomen tilanteeseen sopimuksen osalta ja antaa loppupäätelmänsä kaikista artikloista.

On huomioitava, että pitkäaikaissairaat ja vammaiset henkilöt muodostavat heterogeenisen joukon, jossa myös mahdollisuudet työllistymiseen ovat erilaisia. Selvityksessä pyritään löytämään ja tunnistamaan niitä rakenteellisia ja lainsäädännöllisiä esteitä, jotka aiheuttavat yhdenvertaisuusvaikutuksia tämän joukon sisältä löytyville ryhmille, kun puhutaan työelämään osallistumisesta. Vammaisten henkilöiden työllistymisessä olisi hyväksyttävä se, että ihmiset ovat yksilöitä ja heillä on myös yksilölliset palvelun tarpeet. Universaalius palveluissa on tästä huolimatta säilytettävä. Vammaisten henkilöiden kohdalla kaikkien tietynlaisessa elämäntilanteessa olevien palveluiden lisäksi heidän tulee kuitenkin olla mahdollista saada näiden lisäksi palveluita, jotka kompensoivat vammaisuuden tuomia vaikutuksia työllistymiseen.

Suomalaisessa palvelujärjestelmässä ei ole ollut välttämättä aina lähtökohtana, että vammaiset henkilöt olisivat palkkatyössä, vaan heillä on usein työkyvyttömyyseläke vammaisuuden perusteella. Vammaisten osallistuminen työelämään ja nimenomaan palkkatyöhön on vasta myöhemmin esiin noussut ilmiö sosiaali- ja työllistämispolitiikassa (Konttinen 2013). Työllistyminen edellyttää työnantajien rekrytointikäytäntöjen eli valikointiprosessien läpäisemistä ja yksilöllisyyden korostamista (Suikkanen & Linnakangas 1998).

Selvityksessä vammaisuutta lähestytään sosiaalisen mallin kautta. Vammaisuudella viitataan perinteisessä mielessä diagnoosilähtöisesti psyykkisiin ja fyysisiin vammoihin, jotka vaikuttavat yksilön toimintaan yhteiskunnassa ja hänen elämässään. Yleisesti ottaen vammaisuutta tulisi määritellä sosiaalisen, fyysisen, psyykkisen tai kognitiivisen vamman tai sairauden ja ympäristön ja yhteiskunnan yhdessä muodostamana toimintarajoitteena. Vammaisuutta voidaan ajatella myös vähemmistöön kuulumisena ja suhteena, joka vammaisen henkilön ja yhteiskunnan välillä vallitsee. Tällöin vammaisuutta ei lähestytä yksin yksilöllisenä, vammaan perustuvana kysymyksenä. Tällaista lähestymistapaa kutsutaan

vammaisuuden sosiaalisesti malliksi. Vammasta ja sairaudesta ja sen suhteesta ympäristöön syntyy kullekin yksilöllinen toimintarajoite. Vammaisuuden sosiaalisen mallin yhtenä lähtökohtana ovat ihmisoikeudet, jotka kuuluvat kaikkien ihmisten tavoin myös vammaisille henkilöille ja joilla pyritään edistämään vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa.

Selvitystyön tavoitteena on, että mahdollisimman moni vammaisen tai osatyökykyinen henkilö saisi työtä, voisi valita ammattinsa ja näin olla osallisena yhteiskuntaan toimintarajoitteesta huolimatta. Selvitys pyrkii myös siihen, että suomalainen työelämä ja työmarkkinat olisivat inklusiiviset ja yhdenvertaiset eikä siellä olisi sellaisia syrjiviä käytäntöjä, jotka jättävät osan ihmisistä työelämän ulkopuolelle.

Selvitys tunnistaa ja tunnustaa, että työllisyyspuolella tulisi lisätä tietoisuutta vammaisuudesta, siihen liittyvistä rajoitteista ja esteistä mutta myös mahdollisuuksista. Selvityksessä on käyty läpi erilaista lainsäädäntöä, kartoitettu olemassa olevaa tutkimusta, selvityksiä tai opinnäytetöitä, hyödynnetty sidosryhmien tietoa ja haastatteluita tai kerättyjä kyselyitä sekä käytetty erilaista saatavilla olevaa dataa nykyisistä palveluista. Selvitystä tehdessä on huomioitu, että useita eri osa-alueiden selvityksiä tai kehittämishankkeita on aiemmin jo toteutettu, mutta läpileikkaavaa ja ajantasaista kokonaiskatsausta työllisyysnäkökulmasta ei ole toteutettu.

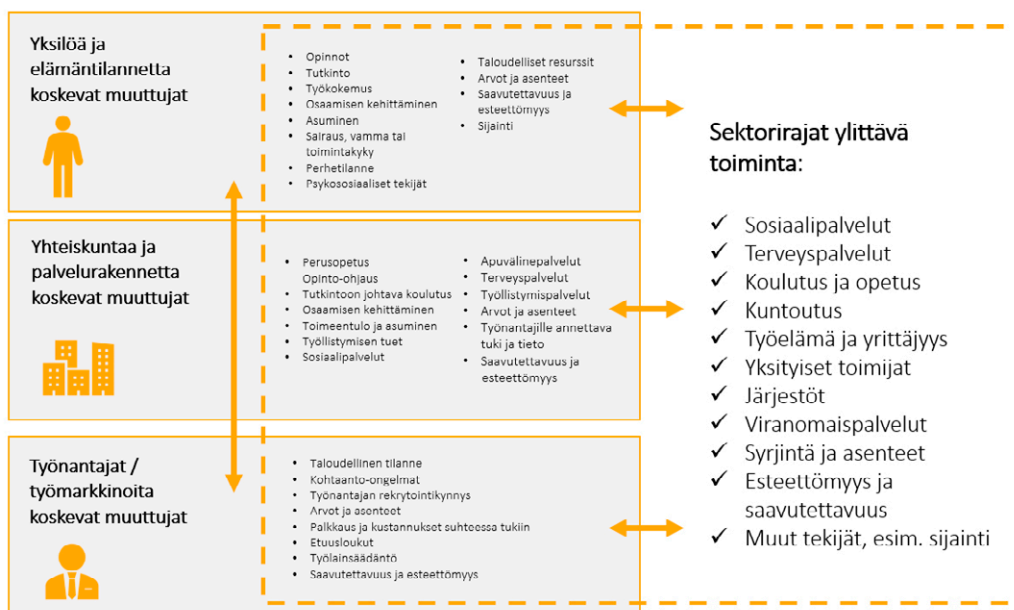
Selvitystä laadittaessa on muodostettu erilaisia työllistymisen polkuja ongelman konkretisoimiseksi sekä kriittisten kohtaamispisteiden esiin saamiseksi. Selvityksessä vammaisuutta ei tarkastella diagnoosipohjaisesti, vaan työllistymistä lähestytään elämäntilanteiden ja palveluiden kautta.

Selvitys on jaettu osa-alueisiin työelämän ympärille. Vammaispalvelut ovat omana osanaan, sillä niiden rooli toimintakyvyn tukena ja määrittelijänä on merkityksellinen vammaisen henkilön osallisuudessa läpi elämän. Myös tukijärjestelmän vaikutuksia nimenomaan vammaisten henkilöiden työllistymisen osalta tarkastellaan omassa erillisessä luvussaan. Itse työelämää selvitys tarkastelee kolmen eri tulokulman kautta: työhön hakeutumisen, työskentelemisen toisen palveluksessa sekä yrittäjyyden. Lopuksi selvityksessä tarkastellaan koulutuksen roolia vammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden määrittelijänä.

Työn tarkoituksena on tuottaa poikkihallinnollinen katsaus, joka toimii pohjana työllisyystoimenpiteiden toimeenpanolle ja vammaisten henkilöiden työllisyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työ kartoittaa vammaisten henkilöiden työllistymisen esteiden tämänhetkistä tilannetta sekä palveluiden ja säädösten roolia osallisuuden ja työllisyyden edistäjinä. On tärkeä hahmottaa, että monet vammaisten henkilöiden osallisuutta ja yhdenvertaisuutta koskevat asiat ovat hallinnon läpileikkaavia. Vaikka selvitys keskittyy

työllisyyteen ja on toteutettu työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla, siinä esitettyjen toimenpiteiden ja huomioiden toteuttamistaho vaihtelee. Kuviossa esittämäni työllistymisen ekosysteemi pyrkii havainnollistamaan sitä, kuinka moniulotteisesta kokonaisuudesta vammaisten henkilöiden osallisuudessa työllisyydessä ja työkyvyssä voi olla kyse.

Kuvio 1. Työllistymisen ekosysteemi (Liisa Björklund & Anni Kyröläinen)



Kuvio 2. Nykytilanne

Vammaisten henkilöiden lukumäärästä ei ole olemassa tarkkoja tilastoja Suomessa. Voimme hahmottaa kohderyhmän suuruutta hieman seuraavien tunnuslukujen kautta:

- Kelan yli 16-vuotiaan vammaisetuuden saajat (vammainen tuki ja eläkettä saavan hoitotuki) 31.12.2019: **228 157**
- Työeläkeyhtiöiden työkyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2019 lopussa: **134 000**
- Kelan työkyvyttömyyseläkkeen saajia vuoden 2019 lopussa: **141 000**
- Osatyökykyiset TE-palveluissa (vammainen tai pitkäaikaissairaus)/heistä työttömät toukokuu 2020: **64 200/35 800**

YHDENVERTAISUUTEEN TYÖELÄMÄSSÄ VAIKUTTAVAT USEAT ERI LAIT

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014 YVL):

Kohtuulliset mukautukset rekrytoinnissa ja työpaikan fyysisessä ympäristössä, työtehtävissä ja viestinnässä. Kohtuullisten mukautusten epäämisessä mahdollisuus vaatia kirjallista selvitystä. Yli 30 henkilöä työllistävillä työnantajilla tulee olla yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suomen perustuslaki

(731/1999). Erit. 6§: yhdenvertaisuuslauseke ja syrjäntäkielto:

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslaki (55/2001) ja työehtosopimuslaki (436/1946)

Työehtosopimukset on joissain tapauksissa voitu rajata kokonaan tai palkkausmääräysten osalta täysin työkykyisiin henkilöihin. Lisäksi joissain työehtosopimuksessa on täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräyksen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia tai työehtosopimukset, joissa työkyky on otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa, työjärjestelyissä tai palkan saannissa. Näistä työehtosopimuksista on olemassa listaukset. Vuonna 2017 työntekijän täyttä työkykyä edellytettiin kaikkiaan 37:ssä yksityisen sektorin työehtosopimuksessa (Paanetoja 2017). Kolmessa työehtosopimuksessa soveltamisala oli kokonaisuudessaan rajoitettu täyteen työkykyyn, kahdeksassa rajoitukset koskivat palkkausmääräysten soveltamisalaa täsmen täen ulkopuolelle jääneiden palkan määräytyminen ja 19: a tapauksessa rajoitukset koskivat palkkausmääräysten soveltamisalaa ilman ulkopuolelle jääneiden palkan määräytymisen täsmen tämistä.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työnantajan on tarvittaessa otettava huomioon työympäristön järjestelyissä vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Työn suunnittelussa työnantajan on myös huomioitava työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Akuutti koronaviruksen lisää polarisaation riskiä työmarkkinoilla. Osana arjen rakenteiden muuttumista monien kohdalla palvelujen saatavuus ja riittävyys eivät yllä tarpeen tasolle. Tämä lisää vammaisten henkilöiden riskiä työelämästä syrjäytymiseen. Kun lyhyellä tähtämällä työpolitiikan keskeisimpiä tavoitteita on edellytysten luominen yritystoiminnan jatkamiseen, on kuitenkin samalla varauduttava kriisin pitkäaikaisiin vaikutuksiin. Valtion velan nopea kasvu ja mahdollisesti kasvava syrjäytyminen työmarkkinoilta (esim. työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset) tekevät työllisyysasteen nostamisesta ja vammaisten ihmisten työllisyyden edistämisestä entistäkin tärkeämmän pidemmän aikavälin tavoitteen.

1 Vammaispalvelut

Vammaisella henkilöllä on oikeus vammaispalvelulain (3.4.1987/380) mukaisiin palveluihin ja tukitoimiin, jos hän ei saa riittäviä ja hänelle sopivia palveluja tai etuuksia sosiaali- huoltolain tai muun lain nojalla. Vammaispalveluista on säädetty laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Järjestämisvastuussa ovat kunnat ja kuntayhtymät, kehitysvammaisten erityishuollon osalta erityishuoltopiirit eli pakkokuntayhtymät.

Vammaispalveluiden tavoitteena on edistää vammaisen henkilön itsenäistä selviytymistä ja vähentää vamman aiheuttamia rajoitteita tai esteitä. Vammaispalveluiden käyttäjiä on sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan noin 100 000 henkilöä. Tilastoa siitä, kuinka moni heistä on työssäkäyviä tai työhön hakeutuvia, ei ole saatavilla. Vammaispalvelu- ja kehitysvammalain mukaisia palveluita käyttävien henkilöiden määrää on vaikea yksiselitteisesti määrittellä, koska vammaispalveluihin oikeutetuista ja päätöksen saaneista asiakkaista osa käyttää vain yhtä palvelumuotoa, osa useampaa.

Kuusikko-työryhmä on Suomen kuuden suurimman kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista koostuva yhteistyöryhmä, joka tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnoista vertailuja. Raportit on tarkoitettu kuntien työntekijöille ja päättäjille. Kuudessa suurimmassa kaupungissa (Helsinki, Espoo, Vantaa, Oulu, Tampere, Turku) vuonna 2018 vammaisten palvelujen asiakasmäärä oli 41 990 henkilöä ja vammaisten palvelujen kokonaiskustannukset olivat 465,5 miljoonaa euroa. Vammaisten palvelujen kokonaisuu- den kustannuksista suurimman osan muodostivat kaikissa kuutoskaupungeissa ympärivuorokautiset asumispalvelut. Asiakkaita taas oli lukumääräisesti eniten kuljetuspalveluissa. (Kuusikko 2018)

THL:N SOTKANET-TILASTOPALVELUN LASKELMIA VAMMAISPALVELUIDEN KÄYTTÄJIEN MÄÄRÄSTÄ:

Koko Suomi: 3 416,3 / 100 00 asukasta kohti

Lait, joiden perusteella tilastoituja palveluita myönnetty:
Sosiaalihuoltolaki (1301/2014)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987)

Laki omaishoidon tuesta (937/2005)

Laki perhehoidosta (263/2015)

Vammaisjärjestöjen teettämien kyselyiden mukaan vammaispalveluista työllisyyden ja osallisuuden näkökulmasta tärkeimpinä palveluina pidetään henkilökohtaista apua ja kuljetuspalveluita. Myös juuri näiden palveluiden toimimattomuus koetaan kyselyissä useimmin haasteellisenä. Vammaisfoorumin YK:n vammaissopimuksen toteutumista käsittelevän kyselytutkimuksen perusteella merkittävä osa vastaajista kokee, että ei ole saanut (riittävästi) sellaisia palveluja, jotka kunnan on järjestettävä määrärahoista riippumatta. Merkittävä osa vastaajista ei ole saanut sellaisia palveluita, jotka olisivat tarpeellisia arjen toimista selviytymisen kannalta. Palvelun järjestämisessä asiakkaan yksilöllisiä tarpeita ei oteta tarpeeksi huomioon. Vastaajien mukaan vammaispalvelujen myöntämiskäytännöt vaihtelevat eri kunnissa. (Vammaisfoorumi 2019)

Vammaispalveluilla on merkittävä rooli työkyvyn määräytymisessä. Jos vammaisen henkilön terveydelliset edellytykset, osaaminen ja työtehtävä kohtaavat, voi vammaispalvelun tai saatavilla olevan tukimuodon yhteensopimattomuus työelämän vaatimusten kanssa aiheuttaa haasteita työelämään pääsemisessä tai siellä pysymisessä.

Vammaispalvelulakiin on kirjattu oikeuksista vammaispalveluihin työn tekemisen osalta. Kun vammaisen henkilö on saanut työpaikan ja on työsuhteessa, on hänellä oikeus esimerkiksi tarvittaviin kuljetuspalveluihin ja henkilökohtaiseen apuun. Haasteet vammaispalveluiden ja työllistymisen osalta esiintyvät työhön hakeutumisen ja yrittäjyyden puolella, varsinkin yrityksen aloittamisvaiheessa (yrittäjyydestä omassa luvussa 5).

Toimenpide: Vammaispalveluissa tulee voimistaa ajatusta työllistymisestä. Esimerkiksi kuntien työllisyyskokeilut ja -palvelut voivat tukea vammaispalveluita tulemaan lähemmäs työllistymistä.

1.1 Alueellisuuden merkitys vammaispalveluissa

Alueellisuus

Vammaispalveluista vastaavat kunnat ja kunnat ja kuntayhtymät, kehitysvammaisten erityishuollon osalta erityishuoltopiirit. Vammaispalveluiden sosiaalityö toteuttaa ja tuottaa vammaispalveluita nojaten vammaispalvelulakiin. Vammaispalveluiden myöntämisessä on kuitenkin alueellisia, kuntakohtaisia eroja. Alueelliset erot aiheuttavat yhdenvertaisuusvaikutuksia, jotka asettavat vammaiset henkilöt eriarvoiseen asemaan.

Toimenpiteet: Uutta vammaispalvelulakia laadittaessa tuleekin kiinnittää huomiota siihen, että lain perustelut jättävät mahdollisimman vähän mahdollisuuksia alueellisiin suuriin eroihin sekä takaavat vammaiselle henkilölle joustavat ja sujuvat palvelut nimenomaan osallisuuden ja yksilöllisen tuen ja palveluntarpeen arvioinnin kautta. On tärkeää, että palveluiden myöntämisperusteet ovat yhdenvertaiset riippumatta siitä, missä vammaisen henkilö asuu. Huomioidaan kuitenkin, että alueellisia eroja palveluntarpeessa voi kuitenkin olla, esimerkiksi julkisen liikenteen puute voi aiheuttaa suurempia tarpeita kulkuspalveluille.

Alueellisten erojen minimoiminen helpottaa myös vammaisten henkilöiden muuttamista paikkakunnalta toiselle. Tällä hetkellä vammaispalveluiden erot esimerkiksi pienten ja suurten kuntien välillä voivat johtaa tilanteisiin, joissa vammaisen henkilön ei kannata vaihtaa kotikuntaa tai että vammaiset henkilöt muuttavat sellaisiin kuntiin, esimerkiksi isoihin kaupunkeihin, joissa vammaispalveluilla on käytettävissään paremmat resurssit. Muuttamisen ja palveluiden siirron työn tai opiskelun vuoksi tulisi olla mahdollisimman sujuvaa. Vammaispalvelulaki on valtakunnallinen ja sen tulisi tarjota vammaisille henkilöille samanlaiset palvelut ja mahdollisuudet osallisuuteen riippumatta siitä, missä vammaisen henkilö asuu.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen myötä vammaispalvelut tulisivat siirtymään kuntien järjestämisvastuulta maakuntien tai itsehallinnollisten alueiden vastuulle. Tämä tarjoaisi osaltaan kustannuspaineen helpotusta kunnille sekä lisää alueellista yhdenvertaisuutta vammaispalveluiden järjestämisessä.

THL:n ylläpitämän vammaispalveluiden käsikirjan näkyvyyttä tulee lisätä. Vammaispalveluiden käsikirja on THL:n tuottama työväline vammaisalan ammattilaisten työn tueksi. Käsikirja osaltaan auttaa vähentämään alueellisia eroja vammaispalvelulain tulkinnassa.

Myös vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöistä on pulaa alueellisesti. Tällä on suoria vaikutuksia eroihin palveluissa ja käsittelyajoissa, jotka osaltaan luovat tärkeää joustavuutta työllistymis- ja osallisuuskokulmasta. Tulee selvittää, onko mahdollista lisätä vammaispalvelupuolen näkyvyyttä sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa tai säätää muutoksia lakiin sosiaalityöntekijöiden tai sosiaalityöntekijöiden sijaisten kelpoisuusvaatimuksista (817/2015).

1.2 Kuljetuspalvelut ja työelämä

Kuljetuspalvelut

Vammaispalvelulain 8 §:n mukaan kunnan on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvine saattajapalveluineen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista.

Kuljetuspalvelu on keskeinen vaikeavammaisten omatoimista suoriutumista auttava palvelu. Koulunkäynti, työ ja harrastukset edellyttävät mahdollisuutta liikkua. Vammaispalvelulain mukaisilla kuljetuspalveluilla turvataan vaikeimmin vammaisille henkilöille kohtuulliset liikkumismahdollisuudet samoin kustannuksin kuin muille kansalaisille. Kuljetuspalvelu on subjektiivinen oikeus, joka on järjestettävä kunnan määrärahoista riippumatta.

Vammaispalveluasetuksen 6 §:n mukaan kuljetuspalveluja on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle siten, että hänellä on mahdollisuus suorittaa välttämättömien työhön ja opiskeluun liittyvien matkojen lisäksi vähintään 18 yhdensuuntaista jokapäiväiseen elämään kuuluvaa asiointi- ja vapaa-ajan matkaa kuukaudessa. Työ- ja opiskelumatkat tulee järjestää tarpeen edellyttämässä laajuudessa. (THL, Vammaispalveluiden käsikirja)

Kuljetuspalveluissa työllistymisen kannalta tärkeäksi nousee niiden laatu. Työmatkojen ollessa kyseessä tulee kuljetuspalveluiden toteuttamisessa ja kilpailuttamisen kriteereissä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että kuljetuspalvelut mahdollistavat yhdenvertaisen osallistumisen työelämään. Selvityksissä ja haastatteluissa on noussut esiin puutteita kuljetuspalveluiden täsmällisyydessä, joka vaikuttaa suoraan työllistymiseen. Jos vammaisen henkilö saapuu kuljetuspalveluiden vuoksi esimerkiksi toistuvasti myöhässä työpaikalle, vaikuttaa tämä sekä suoraan työntekemiseen että välillisesti työnantajien asenteisiin vammaisista henkilöistä työntekijöinä.

Toimenpide: Vammaispalvelulain nojalla myönnettävien kuljetuspalveluiden kilpailuttamisen kriteereissä sekä myöntämisen perusteissa tulee ottaa erikseen huomioon työelämän vaatimukset. Pohditaan, miten voidaan lisätä kilpailutusosaamista huomioiden työelämän vaatimukset. Kuljetuspalveluiden saatavuus vaihtelee Suomessa, mutta on tunnistettava työelämän tarpeet kilpailutuskriteereissä.

Toinen kuljetuspalveluihin liittyvä työllistymiseen vaikuttava tekijä on vapaa-ajan matkojen riittävyys. Tämä nousi esiin tarkasteltaessa vammaispalveluiden merkitystä työhön haakeutumisen yhteydessä. Vaikka vammaispalveluissa on määritelty, että kuljetuspalvelut tulee järjestää siten, että vammaisella henkilöllä on oikeus vähintään 18 yhdensuuntaiseen asiointi- ja vapaa-ajan matkaan kuukaudessa, säännöstä ei tulisi tulkita sillä tavoin, että vammaisen henkilön subjektiivinen oikeus olisi kuukaudessa enintään 18 matkaa. Mikäli

tarve on suurempi (ja tarve on myös toteennäytetty), on mahdollista, että kunta on velvollinen järjestämään vammaiselle henkilölle kuuluvana subjektiivisena oikeutena enemmän matkoja. Nämä 18 yhdensuuntaista matkaa näyttävät kuitenkin kokemusten perusteella usein olevan se maksimimäärä, joka vammaiselle henkilölle vapaa-ajan matkoja myönnetään (Vammaisfoorumi 2019). Mikäli vammaisen henkilö käyttää näitä matkoja esimerkiksi käydäkseen työhaastatteluissa, jää muuhun asiointiin ja osallistumiseen huomattavasti vähemmän mahdollisuuksia. Usein näillä matkoilla tulee pystyä kattamaan jokapäiväisen asioinnin lisäksi myös esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ylläpito sekä harrastukset. Jos taas esimerkiksi tarve osallistua haastatteluun ilmenee esimerkiksi kuukauden lopussa matkojen ollessa jo vähissä tai loppu, voi työnhakeminen tai muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan osallistuminen jäädä pois kokonaan. Tässäkin tapauksessa on alueellisia kuntakohtaisia eroja.

Toimenpide: Vammaisella henkilöllä tulisi olla mahdollisuus saada työssäkäyntimatkojen lisäksi yksilöllisen tarpeen mukaisesti työllistymiseen ja työnhakuun liittyviä matkoja. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916) (myöhemmin JTYPL) toteaa, että työ- ja elinkeinotoimistossa asioinnista aiheutuvista matkakustannuksista voidaan myöntää korvausta työttömälle henkilöasiakkaalle, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee kuljetuspalvelua voidakseen asioida työ- ja elinkeinotoimistossa. Edellytyksenä matkakustannusten korvaamiselle on, että henkilökohtainen asiointi työ- ja elinkeinotoimistossa on välttämätöntä palveluprosessin etenemisen kannalta. Tulisi selvittää, olisiko tätä lakia mahdollista muokata siten, että sen nojalla olisi mahdollista korvata myös työnhakemiseen liittyviä haastattelumatkoja tai muita työllistymistä tukevia matkoja silloin, kun kyseessä on vaikeavammaisen henkilö. Lisäksi tulisi varmistaa, että käytännöt ovat selkeät ja yhdenmukaiset ja matkakustannukset korvataan tarvittaessa nimenomaan vammaisen henkilön yksilöllisen tarpeen mukaisesti taksin käytöstä, sillä tällä hetkellä muut työnhakumatkat on tarkoitettu esimerkiksi julkisten liikennevälineiden kuten junan käyttämiseen mentäessä toiselle paikkakunnalle työnhakuun. Yksi mahdollisuus voisi olla, että työnhakumatkan muodossa annettava tuki työn hakemiseen kirjattaisiin mahdolliseksi sellaisille asiakkaille, joilla on jo entuudestaan esittänyt kuljetuspalvelupäätös vammaispalveluiden puolelta.

Lisäksi työelämässä on tilanteita, joissa myös työpäivän aikana on liikuttava paikasta toiseen. Tällaista liikkumista on mahdollista vähentää digitaalisin etätöyratkaisuilla, mutta kaikilla aloilla se ei ole mahdollista.

Toimenpide: Selvitetään, onko mahdollista kompensoida työpäivän aikana tehtäviä matkoja esimerkiksi osittain, silloin kun se on työtehtävien yhdenvertaisen suorittamisen kannalta välttämätöntä. Kompensointi voisi tapahtua esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuen kautta. Tällöin se edellyttäisi muutoksia järjestelytuesta annettuun valtioneuvoston asetukseen:

Työolosuhteiden järjestelytuki

28 §

Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea enintään 4000 euroa henkilöä kohden seuraaviin kustannuksiin:

- 1) työvälineisiin, kalusteisiin tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviin muutoksiin, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi;
- 2) uuden työvälineen tai kalusteen hankintakustannuksiin, jos hankintakustannukset ovat 1 kohdassa tarkoitettuja muutuskustannuksia pienemmät.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Työolosuhteiden järjestelytukea maksetaan toteutuneiden tuntien perusteella 20 euroa tunnilta.

Jos työnantaja on hakenut työolosuhteiden järjestelytukea työssä olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin 1 momentissa tarkoitettuihin kustannuksiin, tuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja osallistuu kustannusten rahoittamiseen kohtuulliseksi katsottavalla määrällä.

Työnantajan on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle tarpeelliset selvitykset työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen arvioimiseksi.

1.3 Henkilökohtainen apu ja asumispalvelut

Henkilökohtainen apu ja asumispalvelut

Henkilökohtainen apu kohdistuu niihin toimiin, jotka henkilö tekisi itse, mutta ei niistä vammaan tai sairauden vuoksi selviä. Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä omien valintojensa toteuttamisessa niin kotona kuin kodin ulkopuolella päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. Henkilökohtaisen avun palvelu muodostaa kuuden suurimman kaupungin tasolla 40,7 prosentin osuuden vammaispalvelujen järjestämisen kokonaiskustannuksista (Kuusikko 2018). Vammaispalvelulain 8 c §:ssä on säännökset siitä, kuinka paljon henkilökohtaista apua on myönnettävä. Tämän lisäksi on otettava huomioon perustuslain lain säännökset, jotka turvaavat jokaisen

oikeuden välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin. Palvelutarpeen arviointi ja palvelusuunnitelma ovat keskeisessä asemassa riittävää tuntimäärää arvioitaessa. Henkilökohtaista apua on järjestettävä työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Laissa ei ole määritelty enimmäistuntimäärää, vaan arviointi tehdään yksilöllisen tarpeen perusteella.

Työllä tarkoitetaan työsuhteeseen perustuvan toiminnan lisäksi yritystoimintaa. Opiskeluna pidetään vastaavasti jonkin tutkinnon tai ammatin saavuttamiseen tähtäävää opiskelua tai sellaista opiskelua, joka vahvistaa vaikeavammaisen henkilön ammattitaitoa ja työllistymisedellytyksiä.

Henkilökohtaisen avun toteuttaminen ja myöntäminen voivat aiheuttaa haasteita vammaisten henkilöiden osallisuuteen ja työllistymiseen. Edellä esitettiin jo vammaispalveluiden toteuttamisen ja vammaispalvelulain tulkinnan alueelliset erot. Nämä ilmenevät esimerkiksi henkilökohtaisen avun tuntimäärän arvioinnissa ja myöntämisessä ja päätösten määräajoissa.

Toimenpide: Varmistetaan henkilökohtaisen avun myöntämisen ja palvelutarpeen arvioinnin alueellisen yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Toimenpide: Kun vammaisen henkilö hakee työtä tai saa työpaikan, tulisi henkilökohtaisen avun myöntämisessä tapauskohtaisesti noudattaa nopeaa käsittelyaikaa, sillä työllistyminen voi vaatia nopeitakin päätöksiä. Vammaispalvelulain mukaan päätös on annettava 3 kuukauden sisällä hakemuksen saapumisesta. Työn kohdalla päätöksen saamisen tulisi tapahtua aina tätä nopeammin, mikäli tarve sitä vaatii. Tulee myös pohtia, onko vapaa-ajalle saatavia henkilökohtaisen avun tunteja mahdollista hakea nopeallakin aikataululla lisää esimerkiksi työn hakemista varten. THL:n tuoreimman kuntakyselyn (2016) mukaan kunnilla on jonkun verran vaikeuksia pysyä palvelutarpeen arvioinnin ja palvelusuunnitelman määräajoissa.

Henkilökohtaisessa avussa työllisyyden mahdollistajana tärkeää on myös huolellinen toteuttamistavan huolellinen valinta. Henkilökohtaista apua voidaan järjestää kolmella eri tavalla.

1. *Työnantajamalli:* Kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset.
2. *Palveluseteli:* Kunta antaa vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluiden hankkimista varten palvelusetelin.
3. *Oma tai ostopalvelu:* Kunta hankkii vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita palvelujen tuottajalta tai järjestää palvelun itse.

Työnantajamallin avulla vammaainen henkilö pääsee itse valitsemaan henkilökohtaiset avustajansa. Tämä on vammaisjärjestöjen ja vammaisten henkilöiden itsensä mukaan työelämäosallisuuden kannalta paras henkilökohtaisen avun toteuttamismuoto. Asumispalveluiden osalta vammaiset henkilöt ovat nostaneet esiin niiden laadun vaikutuksen heidän työelämäosallisuuteensa. Asumispalveluiden vaihtelevilla käytänteillä voi olla vaikutusta vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuteen esimerkiksi silloin, jos avun saanti esimerkiksi peseytymiseen rajoittuu tiettyihin viikonpäiviin tai heräämiseen tiettyihin kelloaikoihin.

Toimenpide: Vahvistetaan yksilöllisen palvelun- ja avuntarpeen huomioimista ja vammaisen henkilön omia toiveita henkilökohtaisen avun toteuttamistavan valinnassa. Korostetaan vammaisen henkilön omaa arviota vammaispalvelulaissa.

Toimenpide: Huomioidaan työelämän vaatimukset asumispalvelujen toteuttamisessa ja laadussa. Nämä voivat näkyä esimerkiksi kuntien vaatimuksissa kilpailutuksissa.

Monessa työssä esimerkiksi avustajien pysyvyys on tärkeä tekijä. On kuitenkin huomiotava, että tarjolla on taustapalvelu, jolloin vammaainen henkilö voi saada avustajalle sijaisen, mikäli avustaja on sairastunut, sillä muutoin vammaisen henkilön on itsekin oltava töistä poissa. Tämä vaikuttaa suoraan työn tekemiseen sekä työnantajien asenteisiin vammaisista henkilöistä työntekijöinä.

Toimenpide: Luodaan yhtenäiset käytännöt tai ohjeistukset henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyihin. Vammaispalvelulaissa määritellään, että henkilökohtaisena avustajana ei voi toimia vaikeavammaisen henkilön omainen tai muu läheinen henkilö, ellei sitä erityisen painavasta syystä ole pidettävä vaikeavammaisen henkilön edun mukaisena. Tulisi tarkastella, voisiko lain kirjauksessa olla maininta, joka mahdollistaa omaisen tai muun läheisen henkilön toimimisen joustavasti esimerkiksi juuri sijaisena sellaisissa tapauksissa, joissa vammaisen henkilön etu ja esimerkiksi työskentely sitä edellyttävät. Lisäksi tulee pyrkiä luomaan yhtenäiset ohjeistukset ja käytännöt, joiden avulla vammaainen henkilö voi saada sijaisen nopeallakin aikataululla esimerkiksi palvelusetelin avulla, mikäli se on hänen tilanteessaan mahdollista.

Henkilökohtaisen avun saajia on Suomessa noin 24 000 (Lähde: Heta-liitto). Soveltamisolalla yli 4000 järjestäytyntä työnantajaa, joilla n. 6000–7000 työntekijää. Henkilökohtaisen avun kohdalla on esiin nostettava työllisyyden näkökulmasta myös kerrannaisvaikutukset – vammaiset henkilöt työllistäjinä. Työvoiman saatavuus voi kuitenkin vaikeuttaa tilannetta vammaisten henkilöiden osalta.

Toimenpiteet: Huomioidaan työvoiman saatavuus henkilökohtaisten avustajien osalta. Tämä edellyttää laajempaa keskustelua henkilökohtaisen avustajan työstä. Tällä hetkellä kaikki henkilökohtaisen avun saajat eivät ole soveltamisalalla, sillä työnantajan eli vammaisen henkilön tulee useimmissa kunnissa itse maksaa Heta-liiton jäsenyydestä vuosimaksu, jotta hänen työntekijänsä pääsevät Hetan piiriin. Useissa kunnissa Hetaan kuuluvan työnantajan avustajat saavat parempaa palkkaa ja lisäksi kuuluvat Hetan lakipalvelujen ja työehtosopimusten piiriin, mutta mikäli työnantaja ei ole Hetan jäsen, on työntekijän asema hieman turvattomampi ja joissain tapauksissa myös palkkaus heikompi. Tulisi selvittää, olisiko jäsenyys mahdollista korvata kertaluontoisena kuluina vammaispalveluista yhdenmukaisesti nykyisten vaihtelevien käytänteiden sijaan.

Tietoisuutta henkilökohtaisen avustajan työstä tulee lisätä esimerkiksi kampanjoin. Monelle työn luonne on epäselvää ja sitä pidetään enemmän hoidollisena työnä, mitä se ei useissa tapauksissa kuitenkaan ole. Vammaisten henkilöiden haastattelujen perusteella moni jo haastatteluun tullut tai työn aloittanut henkilökohtainen avustaja on sittemmin kertonut, että ovat sattuman kautta päätyneet hakemaan työtä.

Tulisi myös tarjota vahvemmin tukea vammaisille henkilöille työnantajuuteen, jotta henkilökohtaisen avustajan työn houkuttelevuutta voidaan lisätä ja haasteita poistaa. Henkilökohtaisen avustajan työ voi parhaimmillaan olla matalan kynnyksen työ, joka voi tarjota työpaikan monille sellaisille, joilla ei ole tutkintoa tai koulutusta. Tulee tunnistaa henkilökohtaisen avustajan työn tarjoamat mahdollisuudet myös työllistävänä tekijänä.

Henkilökohtaisen avustajan saatavuudessa on myös kuntakohtaisia eroja. Tämä voi johtua osin myös siitä, että eri kunnissa henkilökohtaisen avustajan palkka vaihtelee. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen myötä tällaisia eroja on mahdollista pienentää järjestämisvastuun siirtyessä isommalle yksikölle.

Sen lisäksi on pohdittava työolosuhteiden järjestelytuen uudelleentarkastelun yhteydessä, miten voitaisiin ratkaista niitä käytännöissä ilmenneitä ongelmia, jotka koskevat toisen työntekijän työpaikalla antamaa pientä apua ja sen suhdetta henkilökohtaiseen apuun. Myöntämisen ja hakemisen käytänteiden tulee olla selkeät ja yhdenmukaiset, jotta vammaisen henkilö ja työnantaja saavat ratkaisun mahdollisimman selkeästi ja nopeasti.

1.5 Tulkkipalvelujen saatavuus

Laki vammaisten henkilöiden tulkkaukspalveluista (133/2010) määrittelee tulkkaukspalveluun oikeutetuiksi kuulovammaiset, kuulonäkövammaiset ja puhevammaiset. Tulkkaukspalvelulain tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja

osallisuutta yhteiskuntaan. Samalla laki turvaa vammaisten henkilöiden kielellisiä oikeuksia sekä YK:n vammaisyleissopimuksen 21 artiklassa tarkoitettua oikeutta sanan- ja mielipiteenvapauteen ja tiedonsaantiin.

Kelan tilastojen mukaan vuonna 2019 tulkkauspalvelupäätös oli yhteensä 6 071 henkilöllä, joista kuulovammaisia oli 3661 henkilöä, kuulo-näkövammaisia 368 henkilöä ja puhevammaisia 2042 henkilöä.

Kela kilpailuttaa palvelut siten, että asiakkaat jaetaan ryhmiin ja kullekin ryhmälle määritellään tarvittavan palvelun reunaehdot. Valtaosa tulkkauspalvelusta hankitaan ulkopuolisilta palveluntuottajilta. Hankinnassa sovelletaan julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annettua lakia (1397/2016). Tulkkauspalvelulain ja hankintalain välinen ristiriita on johtanut ongelmiin tulkkauspalvelun järjestämisessä.

Järjestöjen näkemyksen mukaan tulkkauspalvelulain toimeenpanossa on muun muassa palvelun saatavuuteen ja suorahankintojen tekemiseen liittyviä ongelmia.

Tulkkauspalvelun soveltuvuutta ja määriteltyjä reunaehtoja tulisi tarkastella myös työelämän tarpeista, sillä ilman tulkkiä sitä tarvitseva henkilö jää työelämän ulkopuolelle. Tulkkauspalvelun sujuvuus vaikuttaa toimimiseen ja osallisuuteen kokonaisvaltaisesti: viranomaisasioinnissa, terveydenhuollossa, harrastuksissa ja muussa toiminnassa.

Toimenpiteet: Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt selvitystyön, jossa arvioidaan Kelan hankintoja muun muassa vammaisten tulkkauspalvelussa. Selvityksen valmistumisen jälkeen tehdään tarvittavat ehdotukset lainsäädännön kehittämiseksi niin, että tulkkauspalvelulain mukaiset hankinnat voitaisiin jatkossa toteuttaa mahdollisimman asiakasystävällisesti, tarkoituksenmukaisesti ja taloudellisesti.

Asiakkaan oma erityistarve tulee huomioida paremmin. Jos henkilöllä on pitkäkestoinen työsuhde, tulkkinen olisi tärkeää olla pitkäkestoinen. Nykytilanteessa kilpailutukset katkaisevat palvelun tai asiakas joutuu vaihtamaan nopeastikin tulkkiä toiseen, jolla ei ole välttämättä samaa osaamista. Tulee kiinnittää huomiota myös siihen, että ruotsinkielistä tulkkauspalvelua on tarvittaessa saatavilla.

1.6 Määrärahasidonnaiset vammaispalvelut

Osa vammaispalvelulain palveluista ja tukitoimista on määrärahasidonnaisia. Myös muun sosiaalihuollon lainsäädännön mukaisista palveluista moni on määrärahasidonnaisia. Näitä yleiseen järjestämisvelvollisuuteen kuuluvia palveluja järjestetään kunnan

varaamien määrärahojen edellyttämässä ja mahdollistamassa laajuudessa sosiaalityöntekijän harkinnan mukaan.

Kunnan on varattava määrärahoja pakollisiin (laissa sille määriteltyihin) tehtäviin. Mikäli määrärahapäätös on selkeästi alimitoitettu tai ei vastaa tiedossa olevaa tarvetta, se on lainvastainen.

Määrärahasidonnaisia palveluita voivat olla esimerkiksi:

- kuntoutusohjaus
- sopeutumisvalmennus
- korvaus päivittäisistä toiminnoista suoriutumisessa tarvittavista välineistä, koneista ja laitteista
- korvaus ylimääräisistä vaatekustannuksista
- erityisravintokustannukset
- muut vammaispalvelulain tarkoituksen toteuttamiseksi tarpeelliset palvelut ja tukitoimet esimerkiksi tuki oman auton hankintaan

Toimenpide: Määrärahasidonnaisia palveluja ja tukitoimia järjestettäessä huolehditaan, että hakijat saavat yhdenvertaista kohtelua. Sellaisessa tilanteessa, jossa kunnan vammaispalveluihin varatut määrärahat eivät riitä vastaamaan esiintyvään tarpeeseen, voi kunta priorisoida eli suunnata määrärahoja asettamalla palvelun hakijat etusijajärjestykseen. (THL: Vammaispalvelujen käsikirja)

Priorisointia voi tehdä ainoastaan arvioimalla, mitkä vammaispalvelulain tarkoittamat palvelut ja tukitoimet kunnassa edesauttavat parhaiten henkilön selviytymistä päivittäisistä toimista. Tämän lisäksi kunta voi kohdentaa määrärahoja kaikkein heikoimmassa asemassa oleville henkilöille, esimerkiksi vaikeavammaisille henkilöille.

Kunta voi myös kohdentaa kyseiseen palveluun tai tukitoimeen varattuja määrärahoja esimerkiksi niihin välttämättömiin päivittäisiin toimiin, jotka edesauttavat henkilön selviytymistä kotona, työelämässä tai opinnoissa.

Tietoisuuden lisääminen käytänteistä voi tapahtua esimerkiksi THL:n vammaispalveluiden käsikirjan avulla.

1.7 Vammaiset perheelliset

Selvityksessä on noussut esiin myös ryhmä, vammaiset perheelliset, jotka kokevat erityisesti kuljetus- ja avustajapalveluiden joustavuuden olevan keskeinen ja tärkein tekijä työllisyyden mahdollistamisessa. Perhe-elämä voi myös aiheuttaa tilanteita, joissa avuntarve muuttuu nopeastikin. Tämä edellyttää pyrkimystä nopeisiin päätöksiin ja käsittelyaikoihin. THL:n vuoden 2016 vammaispalveluiden kuntakyselyn mukaan vammaispalveluiden määräaikojen noudattamisessa asian viivytyksetön käsittely aiheutti vähiten määräajassa pysymisen ongelmia. Sen sijaan kunnilla on jonkun verran enemmän vaikeuksia pysyä palvelutarpeen arvioinnin ja palvelusuunnitelman määräajoissa.

Toimenpide: Varmistetaan, että vammaisten perheellisten erityiset tarpeet huomioidaan etenkin kuljetuspalveluissa sekä henkilökohtaisessa avussa. Kuljetuspalveluiden työmatkoilla voi joustavasti viedä työmatkalla lapsen päivähoitoon, vammaispalveluista löytyy joustoa perhe-elämän tarpeisiin ja vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöiden tuntemus asiakkaan yksilöllisestä tilanteesta säilyy muutoksista huolimatta.

2 Etuusjärjestelmät

Tässä selvityksessä ei ole tarkoitus käydä läpi kaikkia saatavilla olevilla tukimuotoja tai hahmotella suurempaa etuusjärjestelmän muutosta, vaan selvitys pyrkii nostamaan esille ne seikat, jotka etuusjärjestelmässä vaikuttavat oleellisissa määrin nimenomaan vammaisten henkilöiden työllistymiseen.

Työkyvyttömyyseläkettä saa henkilö, joka ei sairauden tai vamman vuoksi kykene ansaitsemaan toimeentuloaan. Työkyvyttömyyseläke kuuluu sekä kansaeläkejärjestelmän että työeläkejärjestelmän etuuksiin. Kelan työkyvyttömyyseläkkeeseen on oikeutettu henkilö, jonka työeläketulot jäävät pieniksi ja jonka työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi. Tässä selvityksessä keskitytään kansaneläkejärjestelmän etuuksiin. Työkyvyttömyyseläkkeellä korvataan pitkäaikaisen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansiotulojen menetystä.

Eläke voi olla:

- toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke)
- työeläkejärjestelmässä myös osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki

Myös työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi tehdä palkkatöitä. Työtulot ja yrittäjätulot vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeen maksamiseen:

Kela jatkaa työkyvyttömyyseläkkeesi maksamista, jos ansiotulot ovat ennen veroja (brutto) enintään 834,52 e/kk (2020). Jos vammainen henkilö saa Kelasta työkyvyttömyyseläkettä ja hänen työtulonsa ylittävät 834,52 e/kk, eläkkeen voi jättää lepäämään. Eläke jätetään lepäämään vähintään 3 kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Jos henkilö on saanut työkyvyttömyyseläkkeellä eläkettä saavan hoitotukea, voi hän palkkansa lisäksi saada Kelasta ylimmän vammaistuen suuruista tukea.

Jos työkyvyttömyyseläke on myönnetty pysyvän sokeuden tai liikuntakyvyttömyyden vuoksi, henkilö voi työskennellä ilman, että työstä saatavat ansiot vaikuttavat eläkkeen maksamiseen. Takuueläkkeeseen työnteko sen sijaan vaikuttaa. Jos henkilö saa takuueläkettä, hän voi ansaita enintään 784,52 e/kk ilman vaikutusta takuueläkkeeseen.

2.1 Työkyvyttömyyseläke ja tulorajat

Ansaintarajan tuloja määrittävä merkitys on johtanut käytännössä siihen, että vammaiset henkilöt työskentelevät usein palkkatulojen ansaintarajaa alhaisemmillä palkoilla, sillä muuten heidän eläkkeenmaksunsa lakkaisi. Tämä aiheuttaa omat haasteensa työllistymiseen myös esimerkiksi silloin, kun kyseessä on vammaisen korkeakoulutettu henkilö, sillä tällaisilla aloilla palkkaus on usein korkeampi.

Työkyvyttömyyseläkettä myönnetään kahden eri kansaneläkelain momentin perusteella.

Kansaneläkelaki 12§ 4 momentti:

Jos henkilöllä on työkyvyttömyyseläke 4 momentin mukaan, hän voi ansaita rajattomasti. Hän on myös oikeutettu käyttämään TE-palveluita. Sekä vammaisten henkilöiden itsensä että TE-palveluiden asiantuntijoiden osaamista ja tietoisuutta eläkkeensaajien mahdollisuuksista työllisyyspalveluissa tulee kuitenkin lisätä. TE-palveluita käsitellään edempänä omassa luvussa.

Tämän vuoden (2020) alusta tällä momentilla työtä tekeville on käytänteissä otettu oikeus takuueläkkeeseen ansaintarajan 784,52/kk ylittyessä.

Tämän eläkemomentin kriteeri on joko sokeus tai liikuntakyvyttömyys: *”Työkyvyttömyyseläke myönnetään aina pysyvästi sokealle tai liikuntakyvyttömälle, samoin kuin henkilölle, joka sairautensa, vikansa tai vammansa vuoksi on pysyvästi niin avuttomassa tilassa, ettei voi tulla toimeen ilman toisen henkilön apua.”*

Haastateltujen vammaisjärjestöjen edustajien mukaan vammaisena syntyneet henkilöt tai nuorena vammautuneet henkilöt, joilla on tämän momentin päätös, ovat parhaiten selviytyneet työelämässä. Eläke on muodostanut tietyn perusturvan ja antanut rohkeutta mennä työhön tai aloittaa yrittäjänä.

Jo pelkästään esteettömien asuntojen vähäisemmällä osuuden määrän vuoksi vammaisella henkilöllä on muita ihmisiä vähemmän mahdollisuuksia valita missä asuu ja asuntoon on usein tehtävä muutostöitä, jotka kustannetaan kotikunnan vammaispalveluista. Uuden

asunnon löytäminen, jos sen menettää siksi, ettei pysty maksamaan vuokraa tai lyhentämään lainaa voi olla vaikeaa. Lisäksi seuraavaan asuntoon ei välttämättä enää myönnetä määrärahasidonnaisia muutostöitä, mikäli on muuttanut taloudellisten syiden takia. 4 momentin perustella myönnetty eläke poistaa myös näitä riskejä.

Vammaisilla henkilöillä on usein myös erilaisia terveydenhuollon maksuja, jotka rasittavat henkilökohtaista taloutta. Eläkeläisellä, jonka eläke tulee 4 momentista ja hän käy työssä, on parempi turva myös vammaisuudesta johtuvia asiakasmaksuja tai muita ylimääräisiä vammasta johtuvia kustannuksia ajatellen.

Kansaneläkelaki 12§ 2 momentti:

*”Työkyvyttömänä pidetään tätä lakia sovellettaessa henkilöä, joka on sairauden, vian tai vamman takia kykenemätön tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä, jota on pidettävä hänen ikänsä, ammattitaitonsa sekä muut seikat huomioon ottaen hänelle sopivana ja kohtuullisen toimeentulon turvaavana.
Sen lisäksi, mitä 2 momentissa säädetään, 60 vuotta täyttäneen henkilön työkyvyttömyyttä arvioitaessa painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.”*

Jos henkilön eläkepäätöksen pohjana on 2 momentti, on työn vastaanottamisessa ja tekemisessä sellaisia huomioon otettavia seikkoja, joita 4 momentin eläkepäätöksessä ei ole. Henkilöllä on kuukausittain umpeen menevä ansioraja, jonka voi ylittää tilapäisesti, mikäli ilmoittaa siitä Kelalle. Toistuvat ylitykset voivat kuitenkin johtaa siihen, että eläke on laitettava lepäämään. Käytännössä tämä voi tarkoittaa, että vammaisen henkilön tulee löytää paremmin palkattua työtä tai lisätä työtunteja, jotta hän voisi saavuttaa samaan ansiotasoon kuin eläkkeellä ja palkalla. Vammaisen työntekijä ei välttämättä vammansa vuoksi kuitenkaan jaksa tehdä niin paljon työtä, jotta saisi katettua ansiotason menetyksen tai työnantajalla ei ole mahdollisuutta tarjota työtä riittävästi. Lisäksi kuukausittain umpeen menevän ansiorajan huomioiminen vaatii sekä työntekijältä että työnantajalta tarkkaavaisuutta, sillä esimerkiksi lomaraha vaikuttaa ansiorajaan.

Jos henkilö saa pelkkää työeläkelaitoksen maksamaa eläkettä, työeläkkeessä voi olla eri ansioraja (40 % vakiintuneesta ansiosta) kuin kansaneläkkeessä. Jos hän saa sekä työeläkelaitoksen eläkettä että Kelan myöntämää eläkettä, on mahdollista jättää Kelan osuus lepäämään ja muuttaa näin ansaintaraja vuotuiseksi. Eläkeläisellä, jolla on vain kansaneläkelaitoksen 2 momentin perusteella myönnetty eläke, ei ole muuta mahdollisuutta kuin ansaita enintään 834,52 e/kk tai jättää eläke lepäämään.

Eläkkeen lepäämäänjättäminen mahdollistaa vammaisten henkilöiden työllistymisen kausiluontoisesti esimerkiksi hankkeisiin, vaikka ansaintaraja ylittyisi.

Toimenpiteitä: Eläkkeen lepäämäänjättämistä tulee kehittää. Tällä hetkellä lepäämään jättävä voi saada kahdelta ensimmäiseltä vuodelta ylimmän vammaistuen suuruisen kannustimen. Kun otetaan huomioon vammaisten henkilöiden työllistymisen haasteet sekä työelämän kausiluontoisuus, tulee pohtia, olisiko kannustinta mahdollista jatkaa kahden vuoden määräajan jälkeen tai vaihtaa työelämän tilanteiden tai vamman vaatimusten mukaan kannustin eläkkeeseen tai päinvastoin yhdellä ilmoituksella

Tulee pohtia ja selvittää, olisiko kansaneläkelain 12§ 4 momenttia mahdollista kehittää tai laajentaa siten, että tähän ryhmään kuuluisivat pysyvästi vammaiset henkilöt. Heitä olisivat syntymästään saakka vammaiset henkilöt tai sellaiset henkilöt, jotka ovat vammautuneet nuorena ilman vakuutusyhtiön tuomaa turvaa. Näillä henkilöillä voi olla vaikeita liikkumisen, näkemisen, kuulemisen tai ymmärtämisen ongelmia. Tämä mahdollistaisi palveluihin ja tukitoimiin tarvittavien viranomaiskohtaamisten ja sitä kautta byrokraatian ja kustannusten vähentämisen. Tällä hetkellä 4 momentin eläkkeensaajien määrä on vähentynyt, eikä sitä Kelan asiantuntijoidenkaan oman arvion mukaan myönnetä, ellei asiakas sitä itse erikseen pyydä. Vaihtelevat myöntämiskäytännöt 4 ja 2 momentin välillä voivat johtaa siihen, että nuori vammaisen henkilö joutuu käymään läpi pitkän byrokratiapolun kuntoutustuen ja selvitysten ja hakemusten kautta 2 momentin eläkkeeseen. Tämä taas voi vaikuttaa vammaisen nuoren henkilön kykyyn hallita elämäänsä ja mahdollisuuksiin työllistyä.

Tulee myös pohtia, onko 2 momentin mukaan myönnettävään eläkkeeseen mahdollista saada kuukausittaisen tuloajan sijaan vuotuinen tuloraja. Tämä mahdollistaisi joustavamman työntekeksen. Vammaisista henkilöistä merkittävä osa ei pysty työskentelemään yleisillä matalapalkkaisilla aloilla. Tämän lisäksi rakennutun ympäristön esteettömyyteen liittyvät tekijät rajaavat entisestään vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä verrattuna vammattomaan väestöön. Vammaisilla henkilöillä on myös ylimääräisiä vammaisuudesta aiheutuvia kustannuksia kuten esimerkiksi asiakasmaksuja ja niiden kattoja. Vaikka vammaisella henkilöllä olisi eläkkeen ja vuotuisen ansiorajan jälkeen käytössään sama tai suurempi tulotaso kuin perinteisillä matalapalkkaisilla aloille työskentelevillä, jää vammaiselle henkilölle erilaisten ylimääräisten kustannusten vuoksi käteen rahaa kuitenkin vähemmän. Järjestelmän tulee ottaa huomioon erilaiset elämäntilanteet.

4 momentin eläkkeen laajentamisen ja 2 momentin ansaintarajan muutoksen vaikutukset vammaisten henkilöiden työllisyyden helpottamiseksi tulisi selvittää laajemmin. Byrokraatian vähentäminen voi vaikuttaa myös työnantajien asenteisiin vammaisia henkilöitä kohtaan ja parantaisi sellaisten työkyvyttömyyseläkeläisten, joilla on työkykyä jäljellä, mahdollisuuksia työllistyä.

Eläkestatus aiheuttaa myös haasteita muiden palveluiden käytössä. Eläkestatuksen vaikutuksesta työllisyyspalveluiden piirissä sekä yrittäjyydessä esitellään tarkemmin omista luvuistaan.

2.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta. Sitä voidaan täydentää ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutus on varsinkin kehitysvammaisten henkilöiden osalta merkittävä työelämäosallisuutta lisäävä tekijä.

Oppisopimuskoulutukseen liittyy henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa opiskelijan aikaisempi työkokemus ja koulutus voidaan ottaa huomioon.

Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa työssä oppimisen ajalta sekä taloudellista tukea tietopuolisen opetuksen ajalta.

Toimenpide: Selvitetään, miten oppisopimuskoulutusta on mahdollista toteuttaa joustavasti myös siten, että vaikka henkilö olisi työkyvyttömyyseläkkeellä, pystyy hän täyttämään oppisopimuskoulutuksen vaatiman tuntimäärän (vähintään 25 tuntia viikossa) ilman, että se aiheuttaa eläkkeen menettämisen tai tuloloukun eläkkeen jäämällä osittain lepäämään.

2.3 Tukijärjestelmien polkuriippuvuudet

Vammaisen henkilön tulee olla aina oikean palvelun piirissä. Tämä vaatii usein jatkuvaa arviointia niin vammaisen henkilön kuin palveluntuottajan taholta. Palvelu- ja tukijärjestelmä koostuu eri vastuu- ja maksajatahoista. Tämä aiheuttaa alueellisen yhdenvertaisuuden haasteiden lisäksi haasteita esimerkiksi juuri työllisyyden näkökulmasta: usein palveluiden on oltava juuri oikea-aikaisia, jotta työelämäosallisuus voi toteutua.

Palveluiden siiloutuminen ja sektorirajat voivat osaltaan aiheuttaa putoamista palvelupolulta. Erilaiset case manager -palvelut kuten esimerkiksi työkykykoordinaattorit tai työhönvalmentajat auttavat osaltaan palvelu- ja tukikokonaisuuden hallitsemisessa ja sektorirajojen ylittämässä.

Toimenpiteet: Vahvistetaan työhönvalmennuksen ja työkykykoordinaattoreiden roolia monialaisissa palveluissa. Kiinnitetään huomiota kokonaisvaltaiseen tukeen. Työhönvalmennusta tulisi olla saatavilla kaikille sitä tarvitseville riippumatta esimerkiksi siitä, onko henkilö pysyvällä työkyvyttömyyseläkkeellä.

Kehitetään vammaisten henkilöiden palvelukokonaisuutta diagonal counting -näkökulmasta. Tämä tarkoittaa, että palvelujärjestelmän kustannuksia ja kustannusvaikuttavuutta tulee laskea läpi koko kustannusmatriisin eli eri sektoreita, palveluita ja etuuksia sekä niiden suhdetta ja vaikutuksia toisiinsa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. Vammaispalveluissa ja vammaisten henkilöiden tukijärjestelmissä yhden osion tai maksajatahon palvelua tarkasteltaessa ja kehittäessä syntyy helposti osiooptimointia, joka ei palvele yksilön etua eikä ole kokonaiskuvassa kustannustehokasta.

Palveluiden siiloutuminen ja polkuriippuvuus aiheuttavat myös tietosuojakysymyksiä, jotka osaltaan aiheuttavat kynnyksiä palvelupolun varrelle. Tietosuojalaki (1050/2018) täsmentää ja täydentää EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (myöhemmin GDPR) ja sen kansallista soveltamista.

Toimenpiteet: Monialaisissa palveluissa ja tulevista hankkeista kiinnitetään huomiota tietosuojaan ja sen kehittämiseen myös alhaalta ylöspäin. Tarkastellaan mahdollisuutta palvelunsaajan omaan tietoportaaliin. Esimerkiksi Ohjaamo-palveluissa kehitetty ajatus digitaalisesta reissuvihkosta tarjoaisi useita eri palveluita käyttävälle mahdollisuuden hallita ja jakaa omia tietojaan omaehtoisesti eri sektoreiden yli. GDPR:n puitteissa tämä olisi mahdollista toteuttaa siten, että tietojen hallinta säilyy henkilöllä itsellään ja hän päättää, kuka tietoja saa nähdä.

3 Työn hakeminen

Työhön hakeutumisessa ja työllistymisessä tulee huomioida se, että ihmiset ovat yksilöitä ja heillä on myös yksilöllisiä palveluntarpeita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö universaaliutta palveluissa olisi säilytettävä – kaikki tietynlaisessa elämäntilanteessa olevat saavat samat palvelut, mutta joidenkin ryhmien, kuten vammaisten henkilöiden kohdalla, tarvitaan myös lisäpalveluita tai tukea, jolla voidaan kompensoida mahdollisia haittoja tai vaikeuksia.

Työn hakemista ajatellen tulee huomioida, että kyse on moniulotteisesta kokonaisuudesta, johon vaikuttavat konkreettisten työllisyyspalveluiden lisäksi tukijärjestelmä, toimintakyky, muut saatavilla olevat palvelut ja apuvälineet sekä esimerkiksi rakennetun ympäristön esteettömyys, työnantajien asenteet ja digitaalinen saavutettavuus (Kuvio 1). On myös tärkeää, että sosiaali- ja työllisyyspalvelut eivät ole toisensa poissulkevia.

3.1 Työllisyyspalveluiden merkitys

Työllisyyspalvelujen toiminnan merkitys on tärkeässä roolissa vammaisten henkilöiden työllisyydessä. Työllisyyspalveluiden kautta on tarjolla monenlaisia palveluita ja tukea työllistymiseen. Työllisyyspalveluita voivat tarjota kunnat tai alueet sekä TE-hallinto. Esimerkiksi työhönvalmentajan tai työkykykoordinaattorin tarjoama palvelu auttaa henkilökohtaisesti vaikeasti työllistyviä henkilöitä sopivan työpaikan etsimisessä. Työnantajalle suunnattuja taloudellisia tukimuotoja ovat mahdolliseen alentuneeseen tuottavuuteen tarkoitettu palkkatuki ja kohtuullisten mukautusten tekemiseen tarkoitettu työolosuhteiden järjestelytuki. Työnantaja voi käyttää tukea rekrytoidessa uutta työntekijää tai jo talossa olevan työntekijän työolosuhteiden muutostarpeisiin. Nämä tukimuodot ovat kuitenkin alikäytettyjä.

Vammaiset henkilöt kokevat, ettei TE-palveluissa välttämättä ole tarvittavaa tietotaitoa vammaisuuden tuomien erityiskysymysten osalta. Sanna Talus selvitti 2017 Lapin ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään ”Vammaisten työnhakijoiden asiakaspalvelun

parantaminen TE-toimistossa – Kohti tietotaitoa ja yhdenvertaisia palveluita” kyselytutkimuksen (n=79) avulla vammaisten henkilöiden kokemuksia alueensa TE-palveluista.

Kyselyyn vastanneista hieman alle 60% oli erittäin tyytymätön tai tyytymätön TE-palveluiden tietotaitoon heidän kohdallaan. Suurin osa työnhaussa onnistuneista oli hankkinut työpaikkansa itse, tässä prosessissa omien verkostojen ja suhteiden merkitys korostui. Vasta työllistymisvaiheessa oli tarpeen käyttää TE-toimiston palveluita. Monet vastaajat kokivat ja heille oli myös sanottu, että heidän ei kuulu tai he eivät voi ilmoittautua TE-toimiston asiakkaiksi, koska he ovat työkyvyttömyyseläkkeen saajia. (Talus, 2017) Vaikka tarkasta lukumäärästä ei olekaan ajankohtaista tietoa, arvion mukaan jopa noin 60 000 koko- tai osa-aikaista työkyvyttömyyseläkkeen saajaa kokisi olevansa halukas ja pystyvänsä työhön.

Myös TE-palveluissa koetaan, että tietoa varsinkin asiakasrajapinnassa, mutta myös hallinnossa tulee lisätä. Työkyvyttömyyseläkkeensaajien rooli ja oikeus työllisyyspalveluihin tulisi ymmärtää, eikä nähdä TE-palveluita vain työttömyysturvaa saavien työttömien palveluna. Esimerkiksi kevään 2020 koronakriisi toi esille sen, että moni lomautettu tai irtisanoitettu työkyvyttömyyseläkkeen saaja ei tiennyt olevansa oikeutettu TE-palveluihin. Myös TE-palveluiden asiakasrajapinnassa tietämys eläkkeensaajan mahdollisuuksista vaihtelee.

Toimenpiteet: Lisätään tietoisuutta saatavilla olevista tukimuodoista ja luodaan TE-palveluihin uudelleenmuotoilulla käytänteet, joiden avulla tieto on saatavilla yhdenvertaisesti riippumatta siitä, missä vammaisen henkilö asoi. Kehitetään TE-palveluiden osaamista vammaisten henkilöiden työllistymiskysymysten osalta läpileikkaavasti aina hallinnon tasolta asiakasrajapintaan. Kehittämistyössä hyödynnetään vammaisjärjestöjen ja kokemusasiantuntijoiden osaamista laaja-alaisesti ja kiinnitetään erityisesti huomiota työkyvyttömyyseläkkeellä olevien palveluihin.

Vuoden 2013 rakenneuudistus toi TE-palveluihin palvelulinjat. Palvelulinja kolme keskittyi esimerkiksi vammaisiin henkilöihin. Palvelulinjakäytännön purkaututtua tilanne on muuttunut siten, että vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden asiat eivät ole yksittäisten asiantuntijoiden vastuulla. Kun tieto ja osaaminen vaihtelevat asiantuntijoittain, vammaisten henkilöiden saaman palvelun taso vaihtelee, eikä käytäntö edistä yhdenvertaisuutta TE-palveluissa. Työkyvytkoordinaattorien tai muiden sellaisten asiantuntijoiden, joilla tarvittava tieto vammaisten henkilöiden palveluista on, määrää tulee lisätä ja tulee varmistaa, että asiakaspalvelussa on aina saatavilla tällainen työntekijä tarpeen sitä vaatiessa.

TE-palveluissa tulee kiinnittää huomiota myös työnantajalähtöiseen lähestymiskulmaan vammaisten henkilöiden työllistymisessä. Työnantajat kokevat, että vammaisen henkilön saatavilla olevat tukitoimet vaativat byrokratiaa eikä tietoa ole saatavilla kootusti yhdestä paikasta. Tämä aiheuttaa sen, että mikäli työpaikkaa hakee kaksi osaamistasoltaan vastaava hakijaa, valitsee työnantaja helpommin sen, jonka valitseminen ei tuota ylimääräistä

selvittely- tai hakemustyötä. Työnantajat kokevat, että esimerkiksi palkkatuen hakeminen tai tiedon selvittäminen sitä koskien on usein pitkä prosessi. Usein tarve osajalle on kiireellinen tai tulee yllättäen, joten tällöin tukea vaativa henkilö jää rekrytoinnissa eriarvoiseen asemaan. Tämä voi johtaa myös siihen, että työnantajan on omien resurssiensa puitteissa järkevämpää kustantaa itse vammaisesta henkilöstä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset, mikäli työntekijä on sellainen, joka halutaan rekrytoida tai josta halutaan pitää kiinni.

Lisätään työnantajien tietoisuutta siitä, mistä tietoa tukimuodoista (palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki) on saatavilla ja helpotetaan niiden hakemista esimerkiksi paketoitiratkaisulla. Tällä hetkellä tietoa jaetaan yksittäisten ja erillisten esitteiden tai kampanjoien kautta, mutta tarvitaan palvelupaketti, jossa kaikki tieto on yhdistettynä. Palveluiden polkumainen käyttö joustavoittaa tukimuotojen hyödyntämistä ja vammaisen henkilön rekrytointia. Tietoa tulee koordinoida esimerkiksi TE-palveluiden sisällä. Kun työnantajalla on yksi selkeä taho, jonka puoleen kääntyä, on helpompi rekrytoida tarvittu osaaja tukipalveluineen. Tarvittaessa työhönvalmentajan tulee tukea rekrytointiprosessia.

Työnantajilla tulee järjestää myös tiedotuskampanjoita vammaisten henkilöiden osaamispotentiaalista. Järjestöjen osaaminen tulee ottaa mukaan tähän kehitykseen. Jo olemassa olevaa hankkeiden kautta tuotettavaa työhönvalmennusta, jota esimerkiksi järjestöt tarjoavat, tulee myös nostaa aktiivisemmin työnantajatahon tietoisuuteen. Aktiivisen yhteistyön työnantajatahon ja työllisyyspalveluiden (kunnat, kaupungit ja TE-palvelut) välillä tulee olla tärkeässä roolissa. Haastatellut työllistämispalveluiden asiantuntijat kertovat huomanneensa, että usein työnantajien asenteet vammaisia henkilöitä kohtaan muuttuvat tiedon lisääntymisen tai esimerkiksi työllistämiskokeilujen jälkeen.

Osaamispula ennen kevään 2020 koronakriisiä sai aikaan sen, että työnantajien kiinnostus uusien ryhmien kohtaan lisääntyi. Tätä kehitystä tulee tukea ja pitää esillä myös tulevaisuudessa. Yhteistyötä tulee rakentaa työnantajälähtöisesti.

Huomioidaan myös vastuullisuuden ja erityisesti yhdenvertaisuussuunnitelmien korostaminen työnantajille kohdennetussa tiedossa. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikutavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Yhdenvertaisuussuunnitelman merkitystä ja seurantaan tulee korostaa ja tehostaa ja vammaisten henkilöiden työllistämisen tarjoamia mahdollisuuksia toimenpiteiden toteuttamisessa ja seurannassa lisätä.

Työllisyyden kuntakokeiluissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että kaikki vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut toimivat koordinoitummin yhteistyössä.

Kuntakokeiluissa tulee hakea uusia näkemyksiä ja yhteistyön muotoja nimenomaan vammaisten henkilöiden ja muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymiseen. Hankkeissa ja kokeiluissa tulee myös pyrkiä monialaisuuden vahvistamiseen ja palvelurakenteen pirstaleisuuden poistamiseen pitkäjänteisesti. Sosiaali- ja terveyspalveluita tulee tuoda työllisyyden näkökulmalla toiminnallisesti lähemmäs TE-palveluita.

Tiedonkeruuta tulee kehittää palveluntarpeen kartoittamisen suhteen. Siirrytään diagnoosi- ja syyperusteisesta kartoittamisesta osaamiseen ja sen kartoittamiseen kohtaannon parantamiseksi.

Tiedonkeruuta tulee kehittää myös laajemmassa mittakaavassa vammaisten henkilöiden tarpeiden ja työllistymisen edistämisen näkökulmasta. Usein vammaisten henkilöiden asiaa pidetään puheissa tärkeänä, mutta toiminnan tuloksellisuus ja seuranta eivät toteudu. Tulee määrittää seurattavat mittarit ja tavoitteet, jotta vammaisten henkilöiden työllistymisen seuranta ja edistäminen vakiintuvat käytänteisiin ja toimintaan eri tasoilla.

Vammaisten henkilöiden työllistymisen viesti tulee uudelleenmuotoilla siten, että korostetaan työllistämisen ja esteettömyystoimien merkitystä myös liiketaloudellisesta näkökulmasta. Vammaisten henkilöiden työllisyyden edistäminen toimii tässä tapauksessa työnantajille kilpailuedun tuojana. Erityispalveluiden markkinat ovat Suomessa vasta lähdössä liikkeelle. Meillä ei ole markkinaehtoisia palveluita tai konsultteja, jotka olisivat keskittyneet suoraan tämän teeman ympärille. Muiden yhdenvertaisuus- ja vastuullisuuskysymysten ympärillä konsulttmarkkinat ovat jo laajemmassa käytössä. Muissa Pohjoismaissa, kuten esimerkiksi Tanskassa, myös vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämisen ympärillä on markkinaehtoisia toimintaa. Kokemukset osoittavat, että juuri tällaiset toimijat tavoittavat yrityksiä ja saavat toimintakulttuurissa aikaan tarvittavia muutoksia. Käytännössä toiminta voisi olla esimerkiksi työn tai työpaikan muotoilua siten, että monimuotoisuutta työyhteisössä vammaisuuden osalta voidaan lisätä. Invalidisäätiön Live-palvelun asiantuntijapalvelut sekä Vamlasin työn muotoilun Ratko-malli ovat esimerkkejä toimiviksi osoitettavista hankkeista, joiden esimerkki voisi toimia pohjana kehityksessä kohti laajemmin myytävissä olevia palveluita. Tässä muutoksessa myös julkisella sektorilla on tärkeä rooli – esimerkiksi TE-hallinto voi tehdä proaktiivista työtä yhteistyön edistämiseksi, jotta saadaan läpimurtoesimerkkejä ja tarinoita yrityskulttuuriin esimerkeiksi.

Aiemmin esitettiin työolosuhteiden järjestelytuen tarkastelua esimerkiksi toisen työntekijän tarjoaman avun ja työpäivän aikaisen liikkumisen osalta. Järjestö- ja kokemusasiantuntijaverkoston hyödyntämistä tulee hyödyntää työolosuhteiden järjestelytuen laajemmassa uudelleentarkastelussa osana TE-palveluiden uudelleenmuotoilua vammaisten henkilöiden näkökulmasta. Työolosuhteiden järjestelytuki koetaan työnantajatahon puolelta usein liian kapeaksi tai riittämättömäksi yksilöllisiin tarpeisiin vastaamisessa.

Huomioidaan myös alueelliset erot työllisyyspalveluiden toteuttamisessa. Esimerkiksi pienillä paikkakunnilla työllistämistoimet ovat voimakkaammin kunnan palveluiden varassa. Pienten paikkakuntien etujen hyödyntämiseen tulee luoda organisoidut käytännöt esimerkiksi siten, että asiakasta palvellaan monialaisesti useiden eri toimijoiden kesken (työllisyys-, sosiaali- ja terveyspalvelut).

3.2 Asenteet ja rekrytointikynnys

Edellä esitettiin, että se, etteivät kaikki työnantajan tueksi tarkoitetut palvelut ole työnantajien tiedossa, muodostaa rekrytointikynnyksen. Tämän lisäksi erilaiset asenteet ja ennako-oletukset muodostavat vammaisten henkilöiden kohdalla rekrytointikynnyksiä. Työn ja terveyden lisäksi myös osaaminen ja asenteet määrittävät henkilön työkykyä.

Toimenpide: Lisätään tietoisuutta positiivisen erityiskohtelun mahdollisuudesta rekrytoinnin yhteydessä. Yhdenvertaisuuslain 9 pykälä määrittelee positiivisen erityiskohtelun: *”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.”* Pykälää on mahdollista soveltaa mm. rekrytoinneissa silloin, kun hakijat ovat joko yhtä ansioituneita tai lähes yhtä ansioituneita

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla vammaisuus on yleisin syrjintäperuste (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018), mutta työsyryntä on aluehallintovirastojen vastuulla. Haastatellut asiantuntijat pelkäävät, että työnantajat eivät ymmärrä vastuutaan kohtuullisten mukautusten tarpeesta vammaisten henkilöiden kohdalla. Yhdenvertaisuuslaki lausuu kohtuullisista mukautuksista seuraavasti:

15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Toimenpiteet: Vaikka yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee vammaisuuden perusteella eniten syrjintäilmoituksia, niin työelämän suhteen niitä työsuojeluviranomaisille tulee vain vähän. Ongelma työelämän vammaisten syrjinnän valvonnassa on se, että aluehallintovirastojen ylitarkastajat puuttuvat yksittäistapauksiin, mutta se ei välttämättä ulotu virkaketjussa ylimmälle portaalle. Siksi vammaisten työelämän syrjinnän valvonta pitäisi laissa säätää yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan kuuluvaksi.

Kohtuullisten mukautusten kohdalla sekä valvontaa että tietoisuutta tulee lisätä.

Alla hahmotellaan niitä asenteita ja ennakkoluuloja, joita työnantajilla vammaisten henkilöiden kohdalla on. Yritysten ja työnantajien fokus näyttäisi olevan lain kirjaimellisessa noudattamisessa aidon yhdenvertaisuuden edistämisen sijaan. Näin ollen ne tekijät, jotka ennakkoluuloja ja yhdenvertaisuuden puutteita synnyttävät, jäävät helposti koskemattomiksi. Alla esitetään toimenpidekokonaisuuksia ennakkoluulojen purkamiseksi. Esteettömyyttä ja saavutettavuutta käsitellään erikseen omassa alaluvussa.

1. Osaaminen ja suorituskyky töissä:
 - a. Puuttuuko vammaisilta henkilöiltä työhön tarvittavia tietoja, taitoja tai kykyjä?
 - b. Vammaiset eivät pysty suorittamaan fyysisesti vaativia tehtäviä
 - c. Ovatko vammaiset henkilöt yhtä tehokkaita työntekijöitä?
 - d. Miten vamman tai sairauden laatu vaikuttaa
2. Palkkaus tai siihen liittyvät kustannukset:
 - a. Työterveyskustannusten kasvun pelko
 - b. Hankalat ja kalliit erityisjärjestelyt (järjestelytuki, tietoisuus, järjestelytuen muutokset)
 - c. Turvallisuusriskit
 - d. Eläkeriski
3. Reaktiot ja vastaanotto organisaatiossa:
 - a. Miten muut työntekijät reagoivat vammaisiin henkilöihin?
 - b. Miten asiakkaat reagoivat vammaisiin henkilöihin?
 - c. Mitä tietoa tarvitaan vammaisten henkilöiden työskentelystä, kommunikoinnista, kohtelusta tai rekrytointiprosessissa ja mistä sitä saa?

Toimenpiteet: Huomioidaan tutkimustulokset, jotka osoittavat, että aiemmin vammaisia henkilöitä rekrytoineet työnantajat ovat useissa tapauksissa kiinnostuneempia palkkaamaan vammaisen henkilön uudestaan verrattuna niihin, jotka eivät olleet ennen palkanneet vammaisia henkilöitä. Tämän kehityskulun vahvistaminen tapahtuu tiedon lisäämisellä ja työllisyyspalveluiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä.

Eläkeriski tarkoittaa, että työnantajat pelkäävät vammaisen henkilön jäävän aiemmin esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle siten, että kustannukset kaatuvat työnantajan kannettavaksi. Asiasta on laadittava selvitys, jossa vertaillaan muiden maiden käytäntöjä tilanteen helpottamiseksi. Selvitettävä myös, olisiko laajempaa käyttöä esimerkiksi sellaiselle lausunnolle, jossa työnantaja saa takuun riskin välttämistä tietyksi ajaksi.

Tutkimusten mukaan vammaisen henkilö palkattiin 3,4 kertaa todennäköisemmin organisaatiossa, jolla on kirjallinen politiikka koskien vammaisten rekrytointia. (Hämäläinen 2017) Yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen ja sen toimenpiteiden seurannan parantaminen tarjoavat työkalun asenteiden muuttamiseksi.

Riittämättömät tiedot esteettömyys- ja mukauttamisratkaisuista luovat osaltaan negatiivisia asenteita vammaisten henkilöiden palkkaamista kohtaan. Erytistarpeet voivat liittyä moniin asioihin perinteisen rakennetun ympäristön esteettömyyskäsitteiden ulkopuolelta; esimerkiksi monilla autismin kirjon henkilöillä esiintyy haju-, kuulo- tai tuntoyliherkkyyttä, joiden huomioiminen työympäristössä tukee työssä selviytymistä merkittävästi. Tietoa esteettömyyden monista ulottuvuuksista tulee lisätä järjestöjen ja työllisyyspalveluiden laajamittaisen yhteistyön avulla. Kun työympäristöjä koskeva esteettömyystieto lisääntyy, voidaan myös työnantajille esittää vaatimuksia esteettömyystiedon tarjoamisesta jo rekrytointivaiheessa.

Rekrytoinnin tarkasteleminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta tukee monimuotoisuuden edistämistä laajemminkin. Osaamispohjainen rekrytointi häivyttää perustelemattomista ominaisuusvaateista syntyviä ennakkoluuloja ja viestii yhdessä esteettömyystietojen kanssa myös työnhakijoille yrityksen toimintakulttuurista uudella tavalla. Anonyymi rekrytointi on tuottanut hyviä tuloksia esimerkiksi sukupuolesta tai etnisestä taustasta johtuvien ennakkoluulojen hälventämiseksi. Vammaisuuden osalta ”anonymiteetti” koostuu moniulotteisemmasta kokonaisuudesta: esteettömyydestä, saavutettavuudesta ja ominaisuusvaatimuksien kriittisestä tarkastelusta. Järjestöt ovat luoneet omia ehdotuksiaan esteettömästä rekrytoinnista ja näitä tulisi hyödyntää laajemmassa mittakaavassa.

Myös työyhteisöjen toimintatapojen kehittäminen muokkaa asenteita. Avoimuus ja uskallus erityisyydestä puhumiseen ja viestimiseen luovat uutta toimintakulttuuria. Selkeät ennakkoon laaditut toimintaohjeet erilaisista kommunikaation muodoista ja uuden työntekijän vastaanottamisen prosessista auttavat myös vammaisten henkilöiden integroitumista

työyhteisöihin. Yritysten toimintatapojen ja ulkoisen ja sisäisen viestinnän tarkastelu vammaisuuden näkökulmasta muuttavat toimintakulttuuria ja asenteita myönteisemmiksi. Esimiesten tietoa ja osaamista vammaisuudesta tulee lisätä, sillä juuri esimiestasolta malli siirtyy myös työyhteisöön laajemmin. Esimiesten koulutuksissa tulee huomioida monimuotoisuuden johtaminen. Edellä mainittuja toimintatapojen muutoksia voidaan edistää markkinaehtoisilla niin konsulttipalveluilla kuin kokemusasiantuntijuuden ja järjestöyhteistyön laajamittaisella hyödyntämisellä. Nämä muutokset tulee laajentaa koskemaan myös yritysten tuotteiden ja palveluiden suunnittelua ja toteutusta.

Helsingin kaupunki tarjoaa kaikille työntekijöilleen koulutusta, joka valmentaa henkilöstöä tunnistamaan omia asenteitaan ja ennakkoluulojaan. Tulee selvittää, onko vastaavia koulutuksia mahdollisia luoda lisää ja laajentaa käytäntöä velvoittavaksi erilaisille työyhteisölle esimerkiksi julkisella sektorilla.

Asenteiden laajamittaisessa muutoksessa on mukana myös yhteiskunnan toimintaympäristö isommassa mittakaavassa. Vammaisten henkilöiden kohtaamisia ja näkyvyyttä tulee lisätä. Tämän tulee toteutua läpileikkaavasti kaikilla yhteiskunnan toiminta-alueilla ja näkyvyyden tulee olla sellaista, että vammaiset henkilöt osallistuvat toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa – eivät erillisryhmänä. Myös median vaikutus asenteiden muuttamisessa on suuri. Mediassa esitetty kuva vammaisista henkilöistä hälventää vääriä ennakkokäsityksiä tehokkaasti. Tämä voi tapahtua nostamalla vammaisia henkilöitä esille asiantuntijoina, asiakkaina tai esimerkiksi televisiosarjojen hahmoina. Esille nostamisen ei tule tapahtua aina pelkästään vammaisuudesta itsestään johtuvan syyn vuoksi. Se miten vammaiset henkilöt näkyvät myös yritysten markkinoinnissa ja mainonnassa muiden ohessa, vaikuttaa pitkällä tähtäimellä asenteisiin. Edellä esiteltyt näkyvyyden muodot vaikuttavat myös vammaisten henkilöiden itsensä kokemukseen heidän roolistaan yhteiskunnan jäsenenä siinä missä muutkin ja luo minäpystyvyyden kuvaa yhteiskunnan yhdenvertaisena jäsenenä.

3.3 Esteettömyys, saavutettavuus ja osallisuus

Ympäristön ja palveluiden esteettömyys ja saavutettavuus yhteiskunnassa kokonaisvaltaisesti on merkittävä tekijä vammaisten henkilöiden osallisuuden ja sitä kautta työllisyyden mahdollistamisessa. Esteettömyyden työpaikoilla määrittää suoraan vammaisen henkilön kyky toimia työyhteisön jäsenenä. Yrittäjänä toimiva joutuu useissa tapauksissa liikkumaan omaa lähityöympäristöään laajemmin ja tätä kautta yrittäjänä toimivan vammaisen henkilön toimintamahdollisuuksia esteettömyys määrittää vielä enemmän. Esteettömyyden ja saavutettavuuden ollessa kyseessä puhutaankin pitkistä ketjusta, jonka vaikutukset heijastuvat myös työhön. Vaikutusta ei tule tarkastella pelkästään työpaikan

esteettömyyden osalta, vaan asumisen, kaupunkien, julkisen liikenteen, oppilaitosten ja muiden toiminnan paikkojen ketju aina kodista lähtien vaikuttaa vammaisen henkilön mahdollisuuksiin.

Meillä on jo olemassa olevia työkaluja esteettömyyden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) määritellään viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan velvollisuudeksi edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta toteuttamalla kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, joiden kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja niihin saatavilla oleva tuki. Tämän lisäksi yhdenvertaisuuslaki määrittelee, työnantajan antamaan kirjallisen selvityksen sellaisissa tapauksissa, joissa kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi voidaan epäillä vammaista henkilöä syrjityn työtä tai virkaa hakiessa. Myös YK:n vammaisyleissopimus (27/2016) asettaa velvoitteet esteettömyyden parantamiseen ja kehittämiseen yhteiskunnan eri sektoreilla. YK:n vammaisopimuksessa sanotaan, että sopimuspuolet toteuttavat asianmukaiset toimet varmistaakseen vammaisille henkilöille muiden kanssa yhdenvertaisen pääsyn esimerkiksi fyysiseen ympäristöön ja tiedottamiseen ja viestintään. Näiden lisäksi tulee olla yhdenvertainen pääsy myös muihin yleisölle avoimiin tai tarjottaviin järjestelyihin ja palveluihin niin kaupunki- kuin maaseutualueillakin.

Näitä toimia, joihin sisältyy saavutettavuuden esteiden tunnistaminen ja poistaminen, sovelletaan muun muassa rakennuksiin, teihin, kuljetukseen sekä muihin sisä- ja ulkotiloihin, koulut, asunnot, terveydenhuoltoyksiköt ja työpaikat mukaan lukien; sekä tiedottamiseen viestintään ja muihin palveluihin, sähköiset palvelut ja pelastuspalvelut mukaan lukien.

Esteettömyyttä ja saavutettavuutta käytetään usein sanaparina. Esteettömyydellä tarkoitetaan pääasiallisesti fyysistä ympäristöä, kuten rakennuksia, ulkoalueita ja julkisia liikennevälineitä. Saavutettavuudella taas tarkoitetaan ”aineetonta” ympäristöä, kuten tietoa, verkkosivuja, palveluja ja asenteita.

Toimenpiteet: Esteettömyyttä ja saavutettavuutta tulee kehittää sekä suoraan työelämän kontekstissa että yhteiskunnassa laajemminkin.

Kun vammaisen henkilö hakee työpaikkaa, ei rekrytointi-ilmoitus tarjoa tietoa työympäristön esteettömyydestä kuin poikkeustapauksissa. Sellainen rekrytointi-ilmoitus, joka ottaa kertoo edes karkealla tavalla tärkeimmät tekijät työpaikan esteettömyyden nykytilasta, antaa voimakkaan signaalin työyhteisön monimuotoisuudesta ja madaltaa vammaisen henkilön kynnystä hakea työtä, sillä usein esteettömyystiedon puute edellyttää vammaisen henkilön omaa aktiivisuutta ja korottaa näin työn hakemisen kynnystä. Tulee selvittää, onko esimerkiksi tulevaan Työmarkkinatori-palveluun mahdollista lisätä vaatimus

esteettömyyden kuvailutiedosta rekrytointi-ilmoitusta lisättäessä. Tämän voisi toteuttaa asiantuntija-avun kanssa yhteistyössä laadittavalla tarkistuslistalla, joka tarjoaa työkalun arvioida ja ilmoittaa esteettömyystiedot sellaisellekin, jolla omaa pohjatietämystä esteettömyydestä ei ole. Vakinaistettu käytäntö ja aina välttämätön esteettömyystiedon kuvailu poistavat myös erityisyyden leimaa esteettömyyttä tarvitsevien ympäriltä ja toimii asenteiden muuttajana ja tekee vammaisuutta ja vammaisia henkilöitä näkyviksi yhteiskunnassa. Tässä on huomioitava esteettömyyden kaikki ulottuvuudet esimerkiksi aistivammaisuuden osalta. Myös rekrytointijärjestelmien digitaalinen saavutettavuus ja esteettömyys tulee pitää keskiössä.

Kohtuullisten mukautusten puolesta tulee kampanjoida laaja-alaisemmin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun roolia ja keinoja kohtuullisista mukautuksista tiedottamisessa sekä niiden toteuttamisen valvonnassa tulee vahvistaa. Viestinnässä tulee nostaa esille myös kohtuullisten mukautusten toteuttamiseen saatavilla olevia tukimuotoja.

Esteettömän julkisen liikenteen tarve on työllistymisen kannalta merkittävä tekijä. Kaikissa julkisen liikenteen hankkeissa tulee hyödyntää esteettömyyden asiantuntijoita yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. VR:n esteettömyyttä on edelleen kehitettävä. Osa reiteistä ja junayhteyksien paikkakunnista on edelleen sellaisen kaluston varassa, joka ei ole saavutettavissa pyörätuolilla.

Valtioneuvoston asetusta rakennuksen esteettömyydestä (241/2017) sovelletaan silloin, kun tehdään rakennuslupaa edellyttävää muutosta, mutta se ei ole suoranaisesti työkalu, jossa olisi kehittämisvelvoite. Suomesta puuttuu sellainen velvoittava lainsäädäntö, joka kehittäisi esteettömyyttä ryhmille ja laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa, sillä kohtuulliset mukautukset koskevat puolestaan aina yksilöä ja tilannetta. Tulee selvittää, miten esteettömyyttä voitaisiin edistää velvoittavammin lainsäädännön keinoin tai vahvistaa jo olemassa olevien sopimusten (YK:n vammaisyleissopimus) täytäntöönpanoa esteettömyyden edistämismuotojen osalta.

Yhtenä esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen keinona tulee korostaa entisestään yritysten yhdenvertaisuussuunnitelmia. Varsinainen rakentamisen ja rakennussäädösten tie esteettömyyden edistämiseen on verrattain hidas tie – tiedolla ohjaaminen ja uuden toimintakulttuurin luominen, sekä esteettömyyden merkityksellisyyden ja liiketaloudellisen hyödyn korostaminen saavat aikaan nopeampia muutoksia. Esteettömyysnäkemys esimerkiksi työnantajien esimieskoulutuksissa luo osaltaan tätä toimintakulttuuria. Se, että yrityksissä on nimetty taho, jonka vastuulla esteettömyyskysymykset ovat, tehostaa esteettömyyden edistämistä ja parantaa toimenpiteiden konkreettista edistymistä. Vastuun keskittämistä ja valvonnan roolia tulee kehittää yhteistyössä eri toimijoiden kesken.

Esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittämisessä tulee kiinnittää huomiota myös laajemmin tiedonsaannin saavutettavuuteen. Apuvälineiden toimivuus työpaikkojen tietojärjestelmissä tulee mahdollistaa tietojärjestelmien toimintavaatimuksissa. Myös selkokielien merkitystä palveluissa tulee korostaa. Suomessa on tuoreimman arvion mukaan jopa 750 000 aikuista, jolle yleiskieli on liian vaikeaa.

Tietopohjaa esteettömyydestä tulee laajentaa. Esteettömyyden kuluja ei ole juurikaan Suomessa selvitetty. Tulee laatia tutkimuksia ja selvityksiä, joissa esteettömyyden kustannusten lisäksi arvioidaan siitä saavutettavia hyötyjä myös yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja toiminnan mahdollisuuksien lisääntymisen näkökulmasta.

Esteettömyyden rooli tulee ikääntymisen megatrendin myötä lisääntymään entisestään. Vaikka tämä tuo massoja ja luo painetta esteettömyyden lisäämiselle, tulee huomioida, että ikääntyneitä ja liikkumis- ja toimimisesteisiä ei tule kaikilla osa-alueilla niputtaa samojen toimenpiteiden alle, vaan kyse on hyvin heterogeenisestä joukosta.

3.4 Työkyvyn tuen ja edistämisen palvelujärjestelmä

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama kuntoutuksen uudistamiskomitean loppuraportin (STM 2017) kuvaus kuntoutuksen nykytilanteesta voidaan vetää yhteen seuraavasti: kuntoutus toimii hyvin monissa tilanteissa suomalaisessa yhteiskunnassa ja yhtä lailla monissa tilanteissa kuntoutusta ei saa oikea-aikaisesti tai yhdenvertaisesti. Kuntoutus on osa työkyvyn tunnistamisen ja tuen palvelujärjestelmää ja varsin riippuvainen myös tämän kokonaisuuden toiminnasta. Ennen varsinaisia kuntoutustoimenpiteitä on kuntoutustarve ensin tunnistettava, sitä arvioitava ja selvitettävä, laadittava kuntoutussuunnitelma ja määriteltävä sen toteuttamisesta vastaava taho. Näin kokonaisuus muodostuu varsin sirpaleiseksi ja yksittäisen ihmisen polku hyvin erilaiseksi riippuen esimerkiksi hänen työmarkkina-asetmastaan tai työhistoriastaan. Sirpaleisuutta lisäävät kuntoutustoiminnan laaja toimintakenttä: se voi liittyä toisaalta fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kohentamiseen sekä toisaalta työkyvyn ja työhön palaamisen edistämiseen. Näin kuntoutustoiminnan ympärille on muodostunut monimutkainen lainsäädännöllinen ja rahoituksellinen järjestelmä, jossa sen osasten toiminta jää koordinoitumatta.

Yksinkertaistettuna voi todeta, että työsuhteen omaavat ovat muita vähän paremmassa asemassa. Heillä on työterveyshuolto käytettävissään ja sen työorientaatioon työkykyyn liittyvät tekijät istuvat luonnollisemmin kuin julkisen perusterveydenhuollon. Esimerkiksi työterveyshuoltolain (1386/2001) mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhteistoimin edistää mm. työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Lain 12 §:n mukaan työterveyshuollon tehtävänä on myös kuntoutusta

koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen. Edelleen työsuhteessa olevan ammatillinen kuntoutuksen päävastuutaho on työeläkeyhtiö.

Työttömän palvelupolku on varsin erilainen. Sosioekonomiset terveyserot pohjautuvat suuressa määrin nimenomaan työmarkkina-asemaan ja niin, että työttömiksi valikoituvat helpommin heikomman terveyden omaavat, työttömyys myös vaikuttaa terveyteen heikentävästi, terveyspalvelujen saatavuus näyttäytyy tarvetta vähäisemmältä ja heikko terveys vaikeuttaa uudelleen työllistymistä (Heponiemi ym. 2008). Terveystarkastuslain (1326/2010) 12 §:ssä säädetään, että kunnan on seurattava asukkaattensa terveyttä ja hyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä väestöryhmittäin sekä kunnan palveluissa toteutettuja toimenpiteitä, joilla vastataan kuntalaisten hyvinvointitarpeisiin. Lain 13 §:ssä säädetään työttömien terveysneuvonnasta ja terveystarkastuksista. Työttömät näyttävät kuitenkin jääneen terveydenhuollossa asemaan, jossa heidän terveytensä ja toimintakykynsä liittyviä tekijöitä ei ole tunnustettu. Myös TE-palveluiden kyky tunnistaa työkyvyn tuen erilaisia palvelutarpeita näyttää riittämättömältä (TEM 2020). Toisaalta terveystarkastus ole kuitenkaan riittävä menetelmä työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioimiseksi eikä sen avulla ole saatu lisättyä työllistymistä (Kerätär 2016). Terveystarkastus toimii tällä hetkellä hyvin terveyden edistämisen välineenä ja on siinä merkityksessä tärkeä osa palvelujärjestelmää. Edistääkseen työttömien työkyvyn tukea sen on kuitenkin kehitettävä toimintakäytäntöjään.

Palvelujen tarpeessa olevan henkilön näkökulmasta suurin ongelma on siinä, ettei hän tiedä, mitä palveluja on hänelle tarjolla tai joihin hän olisi oikeutettu sekä mistä niitä hakea. Työkykykoordinaattorin tuki on yksi esimerkki palveluohjauksen ja monialaisen palvelun tehostamisesta. Esimerkiksi hän voi tunnistaa asiakkaan lääkinnällisen-, ammatillisen- ja sosiaalisen kuntoutuksen tarpeet ja näiden palveluiden järjestämisestä vastaavan tahon sekä tukea palveluihin pääsyä. Myös kuntoutuksen uudistamiskomitea (STM 2017) päätyi ehdottamaan monia erilaisia palveluja tarvitseville vastuullisen asiakasohjauksen mallia (case management), jossa vastuuhenkilö voi olla omatyöntekijä, asiakasvastaava tai työkykykoordinaattori.

Kuntoutus on harvoin yksin riittävä keino työllistymisen edistämiseksi ja usein räätälöity kokonaisvaltainen ote yksilön tilanteeseen jää valitettavan puutteelliseksi. Työttömien kuntoutustoimiin yhdistyy varsin harvoin samanaikaiset työllistymistä edistävät toimet, esimerkiksi koulutus. Tässä mielessä meillä on sinänsä toimiva palvelujärjestelmä, joka toimii kuitenkin vailla koordinoitua. Näin erilaisten ja eri tahojen tuottamien palvelujen saaminen ei tapahdu yhtäaikaaisesti eikä välttämättä edes peräkkäin toteutettuna optimaalisessa järjestyksessä.

Toimenpiteet: Tulee selvittää laaja-alaisesti, kuinka kuntoutusta ja työkyvyn tuen ja edistämisen palvelujärjestelmää voitaisiin kehittää siten, että toiminta olisi koordinoitua huolimatta siitä, että palvelukentässä voi olla useita maksajatahoja. Tulee selvittää erilaisia mahdollisuuksia matalan kynnyksen ja ”yhden luukun” palveluihin palvelujärjestelmien maksajatahojen kesken.

Moninaisten maksajatahojen myötä syntyvä palvelujärjestelmän polkuriippuvuus aiheuttaa hankaluuksia palveluiden oikea-aikaisuudessa ja voi vaikuttaa edelleen heikentävästi työkykyyn tai työhön palaamisen mahdollisuuksiin. Palvelujärjestelmän kehittämisessä tulee huomioida myös toimeentulon turvaaminen kuntoutuksen aikana. Koordinoinnissa tärkeää on keskustelu kaikkien osapuolten; kuntoutujan, työterveyden ja työnantajan sekä palveluntarjoajan ja vakuutusyhtiön, välillä. Työkykykoordinaattori, joka toimii tahojen välisenä yhdyshenkilönä, on hyvä esimerkki toimivasta käytänteestä. Tällä hetkellä esimerkiksi vakuutusyhtiöt kustantavat työkykykoordinaattorien palveluita, sillä käytäntö on osoittanut menetelmän tehokkuuden työhön palaamisessa.

Työttömien terveystarkastuksissa on kehitettävä palvelun työkykylähtöisyyttä. Myös keskusteluyhteyttä sosiaali- ja terveystalouden välillä tulee parantaa. Mikäli vammaisen henkilö joutuu käyttämään runsaasti aikaa ja resursseja palveluidensa koordinointiin eri tahojen välillä, vaikuttaa se suoraan kapasiteettiin työllistyä.

3.5 Työkokemus

Vammaisten henkilöiden ollessa kyseessä työkokemuksessa voi jo lähtökohtaisesti olla puutteita verrattuna muuhun väestöön. Työllistymisen ekosysteemin (Kuvio 1) moniulotteisuuden vuoksi esimerkiksi työharjoittelut ja kesätyöt ovat jo se kohta, jossa vammaisen nuori jää helposti työkokemuksessa jälkeen. Työkokemus ja verkostot ovat merkittävässä roolissa monessa rekrytointitilanteessa.

Edellisissä luvuissa esitellyt tekijät, kuten esimerkiksi esteettömyys yhteiskunnan eri osa-alueilla, vaikuttavat suoraan mahdollisuuksiin päästä kerryttämään työkokemusta. Myös sopivien työtehtävien puute jättää monen vammaisen henkilön eriarvoiseen asemaan ensimmäisiä työpaikkoja, harjoitteluja tai kesätöitä hakiessa. Mahdollisten työtehtävien määrä vaihtelee myös suuresti alueellisesti. Työharjoittelujen osalta oppilaitosten ja vammaispalveluiden kanssa tehtävät yhteistyö vaikuttaa suoraan vammaisen henkilön mahdollisuuksiin kerryttää työelämäkokemusta ja kasvattaa osaamistaan.

Toimenpiteet: Edellä esitettyjen laajempien yhteiskunnallisten kehittämistoimien lisäksi (esim. näkyvyys, esteettömyys, tiedon lisääminen) tulee pohtia, miten yrityksiä ja muita

työnantajia voisi kannustaa räätälöimään erilaisia kevyempiä tai muotoiltuja työmuotoja nimenomaan työkokemuksen kerryttämiseksi. Oppilaitoksia tulee kannustaa voimakkaammin harjoittelujen yhdenvertaiseen toteuttamiseen ja tarvittaviin mukautuksiin. Opetussuunnitelmien muokkaaminen siten, että vammaisen henkilö jättää harjoittelun osittain tai kokonaan suorittamatta, ei saa olla hyväksyttävä vaihtoehto.

4 Työelämä (toisen palveluksessa)

4.1 Esteettömyys ja saavutettavuus

Aivan kuten työhön hakeutumisessa (ks. luku 3.3.), myös työelämässä esteettömyyden rooli on merkittävä työ- ja toimintakyvyn määrittelyssä.

Toimenpiteet: Työolosuhteiden järjestelytukea tulee tarkastella uudelleen kokonaisvaltaisesti. Monet työnantajat kokevat, että tuki ei ole riittävä nimenomaan rakennetun esteettömyyden parantamisen toimenpiteisiin. Rakennetun työympäristön esteettömyyden parantamiseksi tulee kehittää uusia tukimuotoja ja tietoisuutta esteettömyyden hyödyistä suhteessa kustannuksiin tulee lisätä.

Julkisen sektorin roolia tiennäyttäjänä tulee korostaa. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa toteuttamaan palvelut sitovien esteettömyyttä koskevien säädösten mukaisesti ja ottaen ennakkoisesti huomioon yleisesti tiedossa olevat esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevat edellytykset. Julkisen sektorin työpaikkojen esteettömyyden kehittäminen tulee nostaa yhdeksi kehittämistoimenpiteeksi.

4.2 Apuvälineet

4.2.1 Saatavuus ja huolto

Terveystalolainsäädännön perusteella julkisen terveydenhuollon vastuulla on luovuttaa lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineitä. Tämä on jakautunut perusterveydenhuoltoon, kuten terveyskeskuksiin, sekä erikoissairaanhoidon, joissa alueelliset apuvälineyksiköt vastaavat erityistason apuvälineistä. Mikäli kyse on liikenne- tai työtapaturmasta, niin vakuutusyhtiöt korvaavat myös tarvittavia apuvälineitä. Kela korvaa ammatillisen kuntoutuksen apuvälineitä. Terveystalolain 29 §:ssä ja sen nojalla annetussa sosiaali- ja

terveysministeriön asetuksessa lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutusperusteista säädetään tarkemmin apuvälineiden saatavuuden edellytyksistä.

Vammaisfoorumin teettämän kyselyn mukaan vammaiset henkilöt kokevat apuvälineiden luovuttamisessa, tarpeen arvioimisessa sekä huollossa haasteita. Kyselyn vastausten mukaan apuvälineiden luovuttamisen esteinä on ollut myös apuvälinepäätöksiä tekevien viranhaltijoiden vallankäyttö ja asenteet, osaaminen, puutteellinen apuvälineiden tuntemus, ymmärrys toimintakyvystä ja sen rajoitteista sekä vaikutuksesta päivittäiseen elämään. Apuvälinepalveluihin pääsyn aika on vastausten perusteella koettu olevan kohtuuttoman pitkä. (Vammaisfoorumi 2019)

Apuvälineiden huollon käytänteet vaihtelevat myös alueittain. Jos esimerkiksi liikkumisen apuvälineen rengas puhkeaa, voi huoltamista joutua odottamaan useamman päivän.

Toimenpide: Huollon ja saatavuuden käytänteissä työelämän huomioiminen. Selvitetään, onko esimerkiksi pikaisille huoltotoimenpiteille mahdollista luoda sellaisia ohjeistuksia tai ”pikakaistaa”, joissa työelämän asettamat aikatauluvaatimukset olisi mainittu ja huomioitu.

4.2.2 Opas- ja avustajakoira

Avustajakoira, näkövammaisen henkilön opaskoira, kuulovammaisen henkilön kuulokoira ja muut avustavat koirat kuten vaikkapa tuki- tai hypokoirat ovat monelle itsenäisen liikkumisen ja toimimisen mahdollistajia.

Avustavaa koira ei voi tai tule rinnastaa lemmikkiin. Avustava koira on yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi koulutettu apuväline, joka avustaa käyttäjänsä päivittäisissä toimissa. Koira voi olla se ratkaiseva tekijä, joka mahdollistaa itsenäisen elämän, liikkumisen ja pärjäämisen.

Fyysisten ja mekaanisten avustamistoimenpiteiden lisäksi koira voi tukea käyttäjänsä psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Kannustamalla ulkoilemaan ja harrastamaan avustava koira myös edistää terveyttä ja osallisuutta.

Avustava koira käyttää työssään aina liiviä, valjaita tai reppua, joka on varustettu tunnuksellalla. Kun koira on työssään, sitä eivät saa ulkopuoliset henkilöt tai eläimet lähestyä. Tällöin vältetään vaaratilanteilta ja väärinkäsityksiltä. Avustavan koiran on tarkoitus toimia kaikissa niissä ympäristöissä, minne käyttäjäkin menee. Koira on siis mukana myös työelämässä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee säännöllisesti vastaan tilanteita, joissa koiran ja näin ollen myös vammaisen henkilön saapuminen palveluntarjoajan tilaan on estetty.

Järjestyslain 14 momentti koskee koirakuria ja se määrittelee koiranomistajan velvollisuudeksi esimerkiksi koiran pitämisen kytkettynä taajamassa sekä muilla alueilla. Järjestyslaki kuitenkin toteaa, että nämä säädökset eivät koske virantoimituksessa käytettävää valtion omistamaa koiraa taikka avustaja- tai opaskoiraa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintä muun muassa terveydentilan ja vammaisuuden perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on myös kohtuullisten muutosten epäminen. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan palveluntarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. Yhdenvertaisuuslain 23 §:n syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden ja palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Toimenpide: Lisätään työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden, työnantajien ja yhteiskunnan eri toimijoiden tietoisuutta avustavista koirista esimerkiksi koulutusten ja palveluiden uudelleenmuotoilun yhteydessä järjestöjen yhteistyön avulla.

4.3 Tuki työssä pysymisessä

4.3.1 Työkyvyn ylläpitäminen

Luvussa 3.4. ”Työkyvyn tuen ja edistämisen palvelujärjestelmä” esitettiin laajemmin sitä palvelukokonaisuutta, joka vaikuttaa työkyvyn kehittämiseen ja sen ylläpitämiseen ja sitä kautta vammaisten henkilöiden työllistymiseen. Kuntouttavien palveluiden lisäksi työkyvyn ylläpitäminen koostuu monipuolisista harrastus- ja liikuntatoiminnan edellytyksistä.

Toimenpiteet: Kevään 2020 poikkeusolot osoittivat, kuinka merkittävässä roolissa kuntouttavien palveluiden lisäksi vammaisten henkilöiden toimintakykyä ylläpitävät liikuntapaikkojen kuten kuntosalien ja uimahallien mahdollisimman sujuva toiminta ja esteettömyys. Liikuntapaikkojen sulkeutumisella oli kriisin välittömässä läheisyydessä tehtyjen kyselyiden perusteella välitön vaikutus vammaisten henkilöiden toiminta- ja työkykyyn.

Tulee kiinnittää huomiota harrastuspaikkojen esteettömyyteen ja sen kehittämiseen, mutta myös vammaispalveluiden tukeen toimintakykyä ylläpitävän toiminnan mahdollistajana. Henkilökohtaisen avun ja kuljetuspalveluiden tulee riittää välttämättömän asioinnin lisäksi myös yhdenvertaiseen ja mielekkääseen harrastus- ja liikuntatoimintaan.

Myös työnantajien tietoisuutta kuntoutusjärjestelmän palveluista tulee lisätä kampanjoinnin ja järjestöyhteistyön avulla.

4.3.2 Työn muokkaaminen

Vammaisten henkilöiden työllistymisessä tärkeää on mahdollisimman joustavat käytännöt työn fyysisen ja ajallisen muokkaamisen suhteen. Usein ajattelumallimme ja työpaikkojen käytännöt sekä myös työehtosopimukset lähtevät kokopäivätyöstä. Esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa henkilön toimintakyky muuttuu sairauden tai vamman edetessä, mahdollisuudet pysyä mukana työelämässä edellyttävät joustavuutta työelämässä.

TE-palveluiden tarjoaman työolosuhteiden järjestelytuen lisäksi esimerkiksi Kela voi myöntää ammatillisena kuntoutuksena apuvälineitä, jos henkilö ei sairauden tai vamman vuoksi selviydy työssä tai opinnoissa ilman henkilökohtaisia apuvälineitä. Kela voi hankkia apuvälineet ja vastaa niiden käytön opastuksesta ja huollosta. Kelan kautta voi saada vain niin sanottuja vaativia apuvälineitä. Vaativia apuvälineitä ovat esimerkiksi tekniset erityislaitteet, kuten lukutelevisio, piste- ja isonäytöt sekä tietokoneet. Apuvälinetarvetta arvioidaan sen perusteella, miten sairaus tai vamma haittaa opiskelua tai työtä.

Saatavilla olevien tukimuotojen olemassaolosta tai niiden myöntämisperusteista ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa varsinkaan työnantajataholla.

Toimenpiteet: Kehitetään koordinaatiota ja lisätään vammaisten henkilöiden ja työnantajatahon tietoa työssä pysymisen tuen palveluissa. Pidetään mahdollisuutta työajan yksilölliseen räätälöimiseen esillä.

Huomioidaan toimintakykyä muuttavat etenevät sairaudet palveluissa ja tukimuodoissa.

4.4 Teknologia/digitalisaatio

Aiemminkin keskusteluissa vammaisten henkilöiden työllisyydestä on esiin nostettu teknologian ja digitalisaation tuomat mahdollisuudet työllisyyden edistäjänä. Sen lisäksi, että teknologiset apuvälineet osaltaan uudelleenmäärittelevät työ- ja toimintakykyä, luovat digitalisaatio ja teknologia aivan uudenlaisia työtehtäviä ja laaja-alaista tarvetta sellaiselle osaamiselle, jossa fyysinen toimintakyky ei välttämättä ole entisenlaisessa roolissa. Viimeistään keväällä 2020 yhteiskuntien siirryttyä poikkeukselliseen etätyöaikaan korona-kriisin myötä, työnantajat olivat pakotettuja huomaamaan, että sellaisetkin työtehtävät, joiden muotoilemiseen etätyöksi ei aiemmin ole löytynyt tahtoa, osaamista tai tarvetta, onnistuvat teknologisin ratkaisuin. Jotta vammaiset henkilöt pääsevät hyötymään uusien työtapojen ja -tehtävien luomista työmarkkinamahdollisuuksista, on tärkeää, että muut osallistumista ja työskentelyä tukevat palvelut ja tukimuodot toimivat taustalla, eivätkä osaltaan ole jättämässä vammaisia henkilöitä tästä murrosvaiheesta pois.

Toimenpiteet: Kerätään tietoa kevään 2020 uusien toimintamallien eduista ja käytänteistä jatkokehittämistä varten vammaisten henkilöiden näkökulmasta.

Varmistetaan palvelukokonaisuuden sujuvuudella, että vammaiset henkilöt pääsevät hyödyntämään digitalisaation koko potentiaalin työllistymisessään.

Hyödynnetään jo olemassa olevaa tietoa digitaalisten ratkaisujen työllistävästä vaikutuksesta. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä tukevia tekijöitä kartoittava laaja tutkimuskirjallisuuskatsaus (Nevala et al. 2018) selvitti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä tukevia toimia ja käytänteitä eri maissa. Katsauksen mukaan digitaaliset ratkaisut kehitysvammaisten henkilöiden työsuorituksen tukena mahdollistavat siirtymistä työhön ja työssä pysymistä. Digitaalisia työsuoritusta tukevia ratkaisuja voivat raportin mukaan olla esimerkiksi videomallinnus ja ääniohjaus, kuvakalenteri, älypuhelin, kämmentietokone tai eripituiset äänimuistutukset. Näitä ratkaisuja oli kokeiltu esimerkiksi ravintola-, sairaala-, tehdas- ja varastotyössä. Raportin mukaan Suomessa vastaavat ratkaisut eivät ole juuri lainkaan käytössä varsinkaan laajamittaisemmin. Tuleekin selvittää Suomen mahdollisuuksia edellä esitettyjen ratkaisujen toteuttamiseen erilaisten hankkeiden ja kampanjoiden avulla, kannustetaan eri toimijoita näiden toteuttamiseen ja testaamiseen esimerkiksi ESR-hankkeina.

Huomioidaan, että kaikilla ei ole välttämättä yhdenvertaisia mahdollisuuksia laitteiden saatavuuteen tai digitaalisten palveluiden käyttöön. Varsinkin palveluiden siirtyessä digitaaliseen muotoon, tulee pitää huoli yhdenvertaisista mahdollisuuksista niiden käyttöön. Laitteiden saatavuuden lisäksi digitaalisen osaamisen edistämistä tulee kehittää esimerkiksi opastuksen ja vertaistuen avulla. Aspa-säätiön Digi haltuun -projekti voisi toimia hyvänä esimerkkinä toimivasta käytännöstä digitaitojen edistämisessä.

Valvotaan digitaalisen saavutettavuuden toteutumista kaikissa palveluissa.

4.5 Osa-aikatyö ja ei-suhteisesta työstä työelämään

Työajan muokkaaminen yksilöllisen tilanteen mukaan on keino pysyä työelämässä. Osa-aika- tai kevennetty työ voi tarjota laajemminkin vammaisille henkilöille mahdollisuuksia työkokemuksen kerryttämiseen tai ylipäättään työn tekemiseen omien voimavarojen mukaisesti.

Toimenpiteet: Kehitetään kevennettyä ja osa-aikaista työtä joustavammaksi työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Selkeytetään tukijärjestelmän toimintaa siten, että osa-aikainen työ ei aiheuta kannustinloukkuja esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä oleville. Tämän

lisäksi parannetaan työnantajien tietoisuutta ja mahdollisuuksia soveltaa työnteon aikaa. Tunnistetaan työnantajien aseman haasteet osa-aikaisen työn äärellä. Tämä vaatii laaja-alaisempaa selvitystyötä työmarkkinoista ja työmarkkinalainsäädännöstä.

Jatketaan toimenpiteitä avotyön haasteiden purkamiseksi. Vammaisten henkilöiden työllistymispotentiaalin alikäytön eräänä ilmenemismuotona on osittain nähtävä myös vailla työsuhdetta tehtävä työtoiminta ja etenkin avotyötoiminta, kun siihen osallistuvalla on sekä työkykyä että – halukkuutta työsuhteiseen työhön. Työtoimintaa järjestetään kunnissa sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 §:n mukaisesti ja tästä palvelusta säädetään tarkemmin lain 27 d ja e pykälissä. Lain esitöissä (HE 169 /2001 vp) mukaan säännösten tarkoituksena on parantaa vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta. Kehitysvammaisten ihmisten kohdalla työtoiminta voi perustua myös kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain (519/1977) 2 §:än, jossa säädetään mm. työtoiminnan järjestämisestä.

Työtoiminnan järjestämisessä korostuu työelämän ulkopuolelle suuntautuva toimintaote. Esimerkiksi Mielenterveyden keskusliiton selvityksen mukaan noin puolet työtoimintaan osallistuvista mielenterveyskuntoutujista toivoo pääsevänsä työsuhteiseen työhön (Rautakorpi ym. 2006). Kehitysvammaisista ihmisistä oli 2013–2014 avotyötoiminnassa 2000, työtoiminnassa työkeskuksissa runsas 6000 ja työsuhteisessa työssä vain noin 400–500 henkilöä (Vesala ym. 2015). Työsuhteiseen työhön osallistumisessa oli tutkimuksen mukaan suuria alueellisia eroja, joka korostaa palvelujärjestelmän asennoitumisen vaikutusta työllisyystuloksiin.

Työtoiminnan työoikeudellinen luonne ei ole selvä (Paanetoja 2013). Sosiaalihuoltolain mukaan työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa työtoiminnan järjestäjään tai palveluntuottajaan. Kehitysvammalaissa tämä säädös puuttuu kokonaan. Kummassakaan laissa ei ole säädetty avotyötoiminnasta, vaan tällainen toiminta on muotoutunut vähitellen osaksi palvelujärjestelmää. Erityisen tärkeää olisi kyettävä erottamaan aito työtoiminta tapauksista, joissa työtoimintamallia käytetään ikään kuin kiertämään työsuhdetta. Paanetoja (2019) esittää yhdeksi ratkaisuksi työtoiminnan ja avotyötoiminnan uudenlainen organisointia, joissa työtä tehdään ryhmänä alihankintamallilla. Alihankintamallissa sopimus solmittaisiin kunnan tai kuntayhtymän kanssa ja vammaiset voisivat suorittaa työtehtäviä avointen työmarkkinoiden työpaikoilla oman työnohjaajansa johdolla ja ohjauksessa. Kysymys olisi lopputuloksen ostamisesta erotuksena työvoiman vuokrauksesta. Tällainen lailla säädetty malli turvaisi nykyistä paremmin vammaisen henkilön aseman. Paanetoja tässä selvitystyössään ehdottaa myös, että alihankintamallia testattaisiin kokeilupilotissa, jonka perusteella voitaisiin arvioida alihankintamallin hyödyt ja haitat sekä se, millaisia korvauksia työnantajat voisivat maksaa alihankintapalvelusta.

Myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä selvittävä kirjallisuuskatsaus (Nevala et al. 2018) toteaa, että työkeskuksissa työskentely ei lisää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Sen sijaan katsauksen tutkimusten mukaan tuettu työ on tehokas keino kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseksi.

5 Yrittäjyys

5.1 Vammaiset henkilöt yrittäjinä

Monissa maissa osatyökykyisten tai vammaisten henkilöiden yrittäjyys on jopa ei-osatyökykyisiä yleisempää. Yrittäjyys tarjoaakin vammaisille henkilöille mahdollisuuden työelämäosallisuuteen itsensä työllistämisen kautta sekä mahdollisuuden räätälöidä työnkuva ja työaika yksilöllisen tarpeen mukaiseksi toisen palveluksessa työskentelemistä paremmin. Tulee kuitenkin tunnistaa, että joissakin tapauksissa vammaisen henkilö voi päätyä yrittäjyyteen työelämäosallisuuden vaihtoehdottomuuden vuoksi.

Sellaista rekisteritietoa, joka kattaisi vammaiset yrittäjät Suomessa kaikista vammairyhmistä, ei ole saatavilla, mutta esimerkiksi Tötterman & Tauriainen ovat tutkimuksessaan arvioineet, että vammaistukea tai eläkkeensaajan hoitotukea saavien joukossa on enimmillään 1200 yrittäjää ja 2 500 yrittäjyyttä harkitsevaa. Niemelä ym. puolestaan arvioivat omassa ”Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki” -tutkimuksessaan määrän olevan jopa 6 000 – 11 000 (Niemelä ym. 2017).

Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden mahdollistamisen ensisijaisena tekijänä voidaan pitää yleisiä toimintaedellytyksiä yhteiskunnassa. Periaatteellisella tasolla saatavilla olevien tukimuotojen ja palveluiden voidaan katsoa olevan kunnossa, mutta erot tulevat esiin esimerkiksi vammaispalvelulain tulkinnassa käytännössä kunnissa. Vammaispalvelulaissa mainitaan, että työhön saatavilla olevat vammaispalvelut (kuljetuspalvelut, henkilökohtainen apu) koskevat myös yrittäjyyttä. Selvityksessä on kuitenkin noussut esiin, että tulkinta vaihtelee ja esimerkiksi aloittelevan yrittäjän toimintaa ei lasketa työksi. Työhön tarkoitettuja vammaispalveluita on monesti mahdollista siis hakea ja saada vasta silloin, kun vammaisen yrittäjä voi todistaa saavansa yrityksestä säännöllisiä tuloja. Tämä ei kuitenkaan välttämättä ole mahdollista ennen yritystoiminnan vakiinnuttamista, mikä taas ei onnistu ilman tarvittavia vammaispalveluita.

Yrityksen perustamiseen Suomessa on saatavilla monenlaista tukea ja neuvontaa, mutta vammaisilla henkilöillä huomioon otettavia kysymyksiä on myös varsinaisten

yritystoiminnan perustamiskysymysten lisäksi enemmän. Tulee kuitenkin erottaa vammaisen henkilön tarvitsema lisätuki vammaisuuden tuomien haasteiden kompensoimiseksi normaalista yrityksen perustamiseen liittyvästä tuesta, palveluista ja neuvonnasta, joka on sinänsä universaali ja yleinen.

Vammaisen yrittäjä ei voi saada työkyvyttömyyseläkkeen kanssa päällekkäistä sosiaaliturvaa, kuten esimerkiksi starttirahaa. Myöskään työolosuhteiden järjestelytuki ei ole mahdollista vammaiselle yrittäjälle vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan kompensoimiseksi. Elinkeinotukea voidaan myöntää, jos yrittäjä täyttää ammatillisen kuntoutuksen kriteerit. Elinkeinotukea pidetään alikäytettynä ja sen myöntämisen käytännössä on kuitenkin havaittu puutteita (sitä myönnetään esimerkiksi vain vammaisille yksinyrittäjille tai tietyille yritysmuodoille).

Tulee huomioida, että vammaisuudesta voi aiheutua ylimääräisiä kustannuksia yritystoiminnan käynnistämisen ja ylläpitämisen yhteydessä. Se voi olla kuntoutusta, laitehankintoja tai muita toimintakykyä tukevia hankintoja. Mikäli näitä eroja yritystoiminnan kustannuksissa ei kompensoitaisi osatyökykyiselle yrittäjälle, joutuisi hän huomioimaan ylimääräiset kustannukset hinnoissa heikentäen kilpailukykyään tai vähentämään itselleen maksettavaa palkkaa.

Toimenpiteet: Vammaisten yrittäjyys ilmiönä tulee nostaa esiin yrittäjyysstrategiassa.

Aloittava yrittäjyys tulee lisätä vammaispalvelulain perusteluihin. Tulee pohtia yhteistyössä kokemus- ja osallisuusasiantuntijoiden kanssa, millä tavalla kirjaus toteutetaan.

Vammaiselle yrittäjälle tulee tarjota jonkinlaista tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palvelua ja tukea. Järjestöjen roolia tulee hyödyntää vammaisten henkilöiden yrittäjävalmiuksien kehittämisessä sekä vertaistuen ja mentoroinnin tarjoamisessa. Kuten luvussa 3.2. "Asenteet ja rekrytointikynnys" esitettiin tietoisuuden ja näkyvyyden merkityksestä, myös yrittäjäksi aikovat tai yritystoiminnan jo aloittaneet vammaiset henkilöt voivat tarvita näkyvyydestä ja esimerkeistä vahvistusta ja tukea minäpystyvyytensä ja yrittäjäkuvansa rakentamiseksi.

Yritystoiminnan rahoitus muodostuu pääasiallisesti omasta pääomasta, julkisesta rahoituksesta (toimeentulon turvaavat etuudet, kehittämisavustukset, elinkeinotuki) ja vieraasta pääomasta (esim. pankkilaina). Vammaisella henkilöllä voi olla myös vaikeuksia kerätä rahoitusta yritystoiminnan aloittamisen tueksi. Rahoituksen kerryttäminen edellyttää usein aiempaa työuraa tai mittavia verkostoja. Molemmissa voi vammaisten henkilöiden tapauksessa olla puutteita. Tulee selvittää erilaisten jo saatavilla olevien tukimuotojen mahdollisuuksia paikata rahoituksen puutteita. Rahoituksen määrä ja sen keräämisen

mahdollisuudet vaikuttavat myös vammaisten henkilöiden mahdollisuuteen valita yritysmuoto.

Elinkeinotukea tulee kehittää paremmin vastaamaan monipuolisesti vammaisen henkilön tarpeisiin yrittäjyydessä. Elinkeinotukea myönnetään ammatillisena kuntoutuksena aloitettavalle yritykselle tai jos yrittäjä on sairastunut ja ilmenee tarvetta muuttaa yritystoimintaa. Haastatellut Kelan asiantuntijat totesivat, että tuki on heikosti markkinoitu ja sen esiin tuomista tulee edelleen kehittää.

Elinkeinotukea saadakseen vammaisen henkilö itse hakee avustusta. Ennen elinkeinotuen myöntämistä Kela arvioi, onko yritystoiminta ja työ sopivaa sairauden tai vamman kannalta. Lisäksi arvioidaan ammattitaitoa kyseisessä työssä sekä yrityksen toiminta- ja menestysmahdollisuuksia. Elinkeinotuen määrä perustuu tarpeellisuus- ja kohtuullisuus-harkintaan, ja sen enimmäismäärä on 80 % avustuksella rahoitettavan hankinnan hyväksyttävistä kokonaiskustannuksista. Kuntoutujalle jää aina vähintään 20 % omavastuuosuus. Kelan elinkeinotuen ehdoton enimmäismäärä on 17 000 euroa.

Elinkeinotuen myöntämisen kriteereissä ei säädellä, että hakijan tulisi olla yksinyrittäjä, mutta pääsääntöisesti tukea on kuitenkin myönnetty pelkästään yksinyrittäjille. On lisättävä tietoa myöntämisen käytänteistä ja rohkaistava vammaisia yrittäjiä tuen hakemiseen yritysmuodosta riippumatta. Erilaiset tukipalvelut eivät saa olla rajoittamassa vammaisen henkilön mahdollisuutta valita yritysmuoto. Elinkeinotuki voi osaltaan tarjota työkalun vammaisuuden aiheuttamien kustannusten kompensoimisessa siten, ettei vammaisen yrittäjä joudu heikentämään kilpailukykyään kustannusten kattamiseksi.

Starttiraha, jonka saamisen esimerkiksi työkyvyttömyyseläke estää, on tarkoitettu toimeentulon turvaksi, kun henkilö aloittaa päätoimisen yritystoiminnan ja eläkettä saavalla toimeentulo on turvattu. Työkyvyttömyysetuuksien osalta ei ole välttämättä tarkoitukseenmukaista myöntää useaa toimeentulon tueksi tarkoitettua etuutta yhdelle henkilölle, mutta elinkeinotuen myöntämisen käytänteitä tulee muuttaa siten, että esimerkiksi sellaisessa osakeyhtiössä, jonka perustajista osa on vammaisia henkilöitä, nämä henkilöt eivät jää ilman mitään tukimuotoa.

Huomioitava on myös se, että meillä on työeläkelakien kautta mahdollisuus saada elinkeinotukea. Tällöin elinkeinotuen myöntämisen edellytyksenä on, että kuntoutujan arvioidaan saavan joko yrityksestään tai ammatin harjoittamisestaan toimeentulon.

Tulee pohtia, voisivatko esimerkiksi yritysneuvonnat tarjota yritysneuvontapalveluita, joissa olisi räätälöity osio vaikeasti työllistyville, kuten esimerkiksi vammaisille henkilöille. Tällainen palvelu tarjoaisi kaikille tarkoitettujen normaaleihin yrityksen

perustamiskysymyksiin liittyvän palveluiden lisäksi esimerkiksi tietoa saatavilla olevista tukimuodoista ja vammaispalveluiden sovittamisessa yritystoimintaan.

Tulee luoda palvelujärjestelmästä sellainen, etteivät erilaiset etuus- ja byrokraloukut aiheuta tilanteita, joissa vammaisen henkilön on edullisempaa luopua yrittäjyys suunnitelmista. Sosiaalietuuksien ansaintarajat eivät myöskään saa aiheuttaa tilannetta, jotka rajoittavat vammaisen henkilön tapauksessa yrityksen liiketoiminnan ja sen myötä tulojen kasvua. Esimerkiksi Ruotsissa osatyökykyisten yrittäjien yleisin syy yritystoiminnan lopettamiselle on pelko etuuksien menettämisestä (Larsson, 2006)

Monesti vammaisen henkilö tarvitsee teknologian luomia edellytyksiä yrittäjyydelleen. Teknologia voi tarjota myös uudenlaisia mahdollisuuksia verkostoitumiseen, asenteiden muuttamiseen ja liiketoimintamahdollisuuksiin. Näiden mahdollisuuksien kartoittaminen ja tietoisuuden lisääminen tulee toteuttaa yhteistyössä järjestösektorin kanssa.

6 Koulutus

Suomessakin vaikeasti vammaisten henkilöiden koulutustaso on matala (Linnankangas ym. 2006), mikä vaikeuttaa työllistymistä yleisesti ja vaikuttaa myös osatekijänä esimerkiksi yrittäjyysvalmiuksiin.

Koulutuksen osalta varsinkin siirtymävaiheet ovat sellaisia, joissa palveluiden ja tukitoimien on toimittava, sillä vammaisten opiskelijoiden koulutuksen keskeytykset ovat valitettavan yleisiä.

Koulutuspolku lähtee jo peruskoulusta, jossa vammaisten henkilöiden inklusiota tulee toteuttaa läpileikkaavasti. Peruskoulun loppuvaiheen opinto-ohjauksen rooli on merkittävä.

6.1 Peruskoulu ja inklusion merkitys

Työelämäosallisuuden ja minäkuvan muotoutumisen voidaan katsoa alkavan jo peruskouluvaiheessa. Tässä selvityksessä ei tarkastella peruskouluvaihetta laajemmin, mutta se on syytä nostaa esille.

Vammaisella lapsella on sama perus- ja ihmisoikeutena turvattu oikeus saada opetusta kuin kaikilla muillakin lapsilla. Vammaisen lapsen tulee saada opetukseen osallistumiseen tarvitsemansa tuki, esimerkiksi erityisopetusta, henkilö- tai ryhmäkohtaisen avustajan (koulunkäynninohjaajan) tukea sekä opetukseen osallistumisen edellyttämät apuvälineet. Vammaiselle oppilaalle tehdään yleensä erityisen tuen päätös, mutta tuki voi tarpeiden mukaan olla myös kevyempää yleistä tai tehostettua tukea.

Lisäksi kehitysvammaisella lapsella voi olla usein myös pidennetty oppivelvollisuus, joka voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi kaksivuotista esiopetusta.

Vammaisella oppilaalla on lisäksi usein oikeus maksuttomaan koulukuljetukseen eli koulumatkaetuun.

Vammaisen lapsen tarvitsema aamu- ja iltapäivätoiminta järjestetään joko yleisenä perusopetuslain mukaisena aamu- ja iltapäivätoimintana. Vammaisilla lapsilla tulee ensisijaisesti olla mahdollisuus osallistua samaan oman koulun aamu- ja iltapäivätoimintaan kuin muutkin koulun oppilaat.

Toimenpiteet: Yleisesti tulee huolehtia, että vammaiset oppilaat pääsevät osallistumaan peruskoulutukseen mahdollisimman inklusiivisesti. Esimerkiksi säästöpaineeet eivät saa johtaa siihen, että vammaisia lapsia ohjataan perusteetta erityiskouluihin tai -luokille.

Koulurakennusten esteettömyyttä tulee jatkuvasti tarkastella ja kehittää. Esteetön ja inklusiivinen koulurakennus on sellainen, joka ei ole vain välttämättömin osin esteetön, vaan mahdollistaa osallistumisen yhdenvertaisesti.

Koulumaailman syrjiviä käytäntöjä tulee ehkäistä ja tietoa vammaisuudesta lisätä. Varsinkin opettajien tietämys vammaisten henkilöiden yhtäläisistä mahdollisuuksista on tärkeässä roolissa ja siitä tulee huolehtia esimerkiksi koulutusten yhteydessä. Työterveyslaitoksen laatiman kirjallisuuskatsauksen mukaan kehitysvammaiset henkilöt saattoivat kokea, että huonot kokemukset koulun luokkaopetuksesta sekä koulussa koettu syrjintä olivat esteenä heidän myöhemmälle työllistymiselleen (Nevala et al. 2018).

6.2 Koulutuksen nivelvaiheet

6.2.1 Opinto-ohjaus ja oikeanlaiseen koulutukseen ohjautuminen

Perusopetuksen opinto-ohjauksen rooli on keskeinen haettaessa eteenpäin peruskoulun jälkeen yhteisten hakujen kautta. Tämän lisäksi opinto-ohjauksella on merkittävä rooli siinä, millainen kuva vammaiselle nuorelle muodostuu omasta roolistaan työelämässä ja yhteiskunnassa yleisesti. Kokemusten mukaan vammaisia nuoria ohjataan herkästi esimerkiksi eläkkeelle.

Toimenpiteet: Peruskoulun opinto-ohjaajat ja erityisopettajat tarvitsevat laajasti tietoa ammatillisen koulutuksen tutkinnoista ja muista koulutuksista osatakseen ohjata oppilaat heille soveltuvimpaan tutkintoon tai koulutukseen. Tämä edellyttää eri tutkin-tojen vaatimusten ja myös SORA-lainsäädännön tuntemista. SORA-säädösten tavoitteena on parantaa turvallisuutta koulutuksessa ja työelämässä sekä lisätä koulutuksen järjestäjän ja korkeakoulun mahdollisuuksia puuttua opiskelijan alalle soveltumattomuuteen. Sääöksillä varmistetaan myös opiskelijan oikeusturva. SORA-säädökset ovat

lainsäädäntökokonaisuus, johon kuuluvat laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), ammattikorkeakoululaki (351/2003) ja yliopistolaki (558/2009).

Opinto-ohjausvaiheessa tulee pystyä tarjoamaan tietoa myös saatavilla olevista tukipalveluista kuten esimerkiksi vammaispalveluista.

Opinto-ohjauksen osaamista tulee kehittää vammaisten henkilöiden näkökulmasta koulutusten ja laajamittaisten kampanjoiden avulla. Tällaisia toimenpiteitä on laadittu aikaisemmin esimerkiksi romanivähemmistöön kuuluvien nuorten opinto-ohjauksen parantamiseksi ja hyvät tulokset voivat toimia esimerkkinä.

Esimerkiksi ammattikorkeakoulut ovat alkaneet kouluttaa vaativan erityisen tuen opettajia. Tällaiset koulutukset lisäävät tietoisuutta vammaisuudesta ja erityistarpeista. Tulee huolehtia ja varmistaa, että vammaisuuden tuomat erityiskysymykset ovat mukana kaikessa opetushenkilöstön koulutuksessa.

6.2.3 Palveluiden rooli nivelvaiheissa

Koulutusten nivelvaiheen yhteistyö edellyttää moniammatillista yhteistyötä, jossa ohjauksessa otetaan huomioon opiskelijan yksilölliset opiskeluvälit ja edellytykset, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä jatkopolut työelämään ja korkea-asteelle.

Muutosvaiheessa kaikissa palveluissa voi olla edessä siirtymät. On tärkeää koordinoita mahdollisimman yksinkertaisesti, kellä on vastuu ja siirtykö tieto ihmisten mukana. Nuorten omaohjaaja on hyvä esimerkki toimivasta ratkaisusta, jossa omatyöntekijä kulkee palveluissa mukana.

Myös vammaispalveluiden sujuva ja mutkaton toiminta on tärkeässä roolissa nivelvaiheissa, sillä usein työelämään tai jatko-opintoihin siirtyminen edellyttää muuttoa toiselle paikkakunnalle. Vammaiselle henkilölle ei saa muodostua esteitä muuttamiselle kotikunnan ja sitä kautta vammaispalveluiden siirtämisen haasteista. Tähän tulee kiinnittää huomiota sekä vammaispalvelulain uudistuksessa että myöhemmin sosiaali- ja terveystuon uudistuksessa.

6.3 Koulutuksen esteettömyys kaikilla koulutusasteilla

Yhdenvertaisuus ja esteettömyys ovat läpileikkaavia opetus- ja kulttuuriministeriössä, mutta koulutuksen järjestäjillä käytänteet saattavat vaihdella. Opetushallitus toimii ohjaavana tahona.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että kohtuulliset mukautukset tehdään, mutta usein ratkaisu on se, että vain osa tiloista on esteettömiä. Kuten luvussa 3.3. ”Esteettömyys ja osallisuus” tarkemmin esitettiin, esteettömyydessä tärkeää on sen läpileikkaavuus ja laajamittaisuus osallisuuden mahdollistamisena.

Esimerkiksi yliopistoilla on autonomia. Opetuksen on oltava esteetöntä, mutta on huomioitava itse opintojen esteettömyyden lisäksi myös vapaa-ajantoimintojen ja verkostoitumisen rooli työelämään siirtymisessä, ja näitä toimintoja vaatimukset esteettömyydestä eivät koske.

Toimenpide: Tulee kannustaa myös esimerkiksi ylioppilaskuntia, jotka yliopistoissa organisoivat vapaa-ajan toimintaa, kehittämään esteettömyyttä tapahtumissa ja tiloissa osallisuuden edistämiseksi.

6.4 Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys

Koulutus voidaan nähdä sinänsä itseisarvona, mutta kuitenkin yhteiskunnassa työ ja siihen osallistuminen usein nähdään täysivaltaisen kansalaisuuden ilmentymänä, jolloin opiskelun rooli on toimia työelämään siirtymistä edistävänä toimena. Koulutuksesta työelämään siirtyminen voidaan näin nähdä työelämään kiinnittymisen merkittävimpanä nivelvaiheena.

Vammaisten nuorten ja aikuisten ammatillinen koulutus toteutetaan yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti yleisen koulutusjärjestelmän puitteissa ja ensisijaisesti i ammatillisissa oppilaitoksissa samoissa ryhmissä muiden opiskelijoiden kanssa. Opetus voidaan järjestää myös osittain tai kokonaan erityisryhmissä. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) säättää tämän lisäksi erityisestä valmentavasta koulutuksesta (7 §) sekä osaamisen hankkimisen tuista ja mukautuksista (63 § – 67 §). Laissa säädetään myös erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan opintososiaalisista etuuksista (101 §).

Pääsääntöisesti koulutuksen tuki ei määräydy opiskelijan vamman tai sairauden vaan näiden oppimiselle ja opiskelulle aiheuttamien haasteiden perusteella. Esimerkiksi opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen, jos hän oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä tuki voi olla pedagogisen tuen lisäksi erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä. Erityisen tuen antamisen tavoitteena on lisäksi edistää opiskelijan kokonais kuntoutusta yhteistyössä kuntoutuspalveluiden tuottajien kanssa. Osa koulutuksen järjestäjistä on saanut tehtäväkseen järjestää koulutusta henkilöille, joilla on

vaikeita oppimisvaikeuksia tai vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista erityistä tukea (vaativa erityinen tuki). Osana tutkintokoulutusta voidaan myös järjestää opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja.

Ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen (VALMA) tarkoituksena on antaa opiskelijalle aikaa oman alan valintaan sekä valmentaa opiskelijaa tutkintokoulutuksessa tarvittaviin taitoihin. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus (TELMA) on tarkoitettu erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle, jolla ei sairauden tai vamman vuoksi ole mahdollisuutta siirtyä tutkintotavoitteiseen koulutukseen.

Ammatillisen perustutkinnon perusteiden mukaisista ammattitaitovaatimuksista voidaan poiketa siten, jos se on perusteltua opiskelijan vammaan tai terveydentilaan liittyvistä syistä. Tämä edellyttää, ettei opiskelija osoita jotakin tutkinnon perusteiden edellyttämää osaamista em. tuesta huolimatta. Tällaisen poikkeamisen tavoitteena on, että opiskelija voi suorittaa tutkinnon, vaikka hän ei voi joiltakin osin saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaisia ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Ammattitaitovaatimuksista ja osaamistavoitteista voidaan poiketa vain siinä määrin kuin se on opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja valmiudet huomioon ottaen välttämätöntä.

Erityistä tukea saavalla opiskelijalla on oikeus opiskelun edellyttämiin avustajapalveluihin ja erityisiin apuvälineisiin. Lisäksi hänelle voidaan antaa maksutta oppikirjat, muut koulutarvikkeet ja henkilökohtaiset työvarusteet sekä tarjota majoituksessa olevalle opiskelijalle tarpeelliset viikoittaiset kotimatkat ja täysihoito asuntolassa tai muussa majoituksessa.

Ammatillisen koulutuksen työelämäsiirtymien arviointia haittaa, ettei työllistymisen käsite aina näyttäydy yksiselitteiseltä. Esimerkiksi STM:n osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmaa valmistellut työryhmä toteaa väliraportissaan, että vuonna 2009 ammatillisista oppilaitoksista valmistuneista työllistyi 69 prosenttia sisältäen avotyön (ei-työsuhteinen työ) ja työllistymiset erilaisin tukimuodoin (STM 2013).

Yhtä epäselvältä näyttäytyy ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opiskelevien työelämäsiirtymät. Amatillisten erityisoppilaitosten tehtävänä on vaikeimmin vammaisten opiskelijoiden kouluttaminen ja erityisopetuksen tuki-, ohjaus- ja kehittämistehtävät (koulutukset, konsultaatiot ja materiaalityönto erityisopetuksen teemoista). Asiantuntijapalveluointi perustuu ammatillisten erityisoppilaitosten järjestämisluvassa olevaan kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävään. Lämsä (2015) tuo lähinnä työnantajien näkemyksiä selvittäneessä tutkimuksessaan esille, että ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneet olivat vuoden 2012 aikana selvästi muita harvemmin töissä kuin kaikki samalla aikavälillä valmistuneet. Merkillä pantavaa on, että noin kolmanneksella ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneista heidän tilanteensa oli 2012 ”muu tai tuntematon”.

Edellä mainittu osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmaa valmistelut työryhmä (sen TEM-alatyöryhmä) teki 26.10.2012 kyselyn, jossa tiedusteltiin STM:n, TE-hallinnon, Kelan, kuntien, työnantajien, palkansaajien, yrittäjien, vammaisjärjestöjen, eräiden yhdistysten ja säätiöiden sekä muiden käsityksiä osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Yhtenä osa-alueena kyselyssä oli koulutus. Vastauksissa tuotiin varsin vahvasti esille, ettei ammatillisessa erityisopetuksessa tunnistettu tietoa osatyökykyisen tarvitsemasta tuesta siirry muille toimijoille. Työtehtävissä suoriutumisen arviointiin sekä vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten tarvitsemaan tukeen liittyvät hyvät toimintamallit ovat käytössä lähinnä erityisammattioppilaitoksissa eikä ammatillisissa oppilaitoksissa tunnistettu tuen tarve välity yhtä hyvin eteenpäin.

Toisen asteen koulutus ja siihen sisältyvät palvelut ja työharjoittelu lisäsivät kehitysvammaisten henkilöiden siirtymistä koulusta avoimille työmarkkinoille (Nevala et al.).

Toimenpiteet: Huolehditaan ammattikoulutuksen työelämälähtöisyyden toteutumisesta vammaisten henkilöiden kohdalla. Palveluiden tulee toimia mahdollisimman joustavasti ja vastata myös toimintakyvyn muutoksiin. Harjoitteluiden osalta tietoa tulee lisätä niin oppilaitoksissa kuin harjoittelupaikoissa työelämässäkin. Tukitoimien, kuten esimerkiksi mukautusten, osalta tulee laatia selkeät yhteistyön käytänteet, jotta koordinointia ei rakenneta jokaisen tilanteen kohdalla uudelleen.

Selvitetään mahdollisuutta lisätä ammattikoulutuksen ja työllistymisen yhteistyötä käynnistämällä TE-palvelut jo opintojen loppuvaiheessa. Tämä auttaisi siirtymisessä opiskelusta ensimmäiseen työpaikkaan. Ensimmäisen työpaikan merkitys on suuri varsinkin vammaisille henkilöille, sillä heidän työllistymiseensä vaikuttavat monet erilaiset tekijät jo asenteista esteettömyyden puutteeseen. Palvelu ehkäisisi myös pitkän katkoksen syntymistä nivelvaiheessa – tutkimusten mukaan jo neljän kuukauden työttömyyden jälkeen todennäköisyys työllistyä alkaa laskea.

6.5 Oppilaitosten ja vammaispalveluiden yhteistyö

Opetus- ja kulttuuriministeriöön tulee toisinaan oppilaitosten kokemuksia siitä, että vammaispalveluiden ja oppilaitosten yhteistyötä tulisi kehittää. Vammaispalveluiden erot vaihtelevat eri alueittain, ja joissain tapauksissa vammaispalveluiden joustamattomuus voi asettaa vammaisen opiskelijan eriarvoiseen asemaan.

Tulee pohtia, kuinka vammaispalveluita voisi kehittää joustavampaan suuntaan myös koulutuksen osalta. Koulutus on nykyään entistä työelämälähtöisempää. Luvussa 1 ”Vammaispalvelut” esitetyt toimenpide-ehdotukset vammaispalveluissa tukisivat myös oppilaitosyhteistyön tavoitteita.

6.6 Kouluttautuminen työllistymisen edistäjänä

Tänä päivänä työelämän vaatimukset edellyttävät monessa tapauksessa myös jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen päivittämistä. Tällainen koulutus ei välttämättä ole tutkintoon tähtäävää, vaan enemmänkin osaamisperusteista. Vammaisilla henkilöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen ja osaamisen päivittämiseen. Tämä edellyttää koulutuksen esteettömyyttä ja digitaalista saavutettavuutta. Osaamisperusteinen rekrytointi tarjoaa vammaisille henkilöille uusia työllistymisen mahdollisuuksia.

LÄHTEET:

- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M., & Keskimäki, I. (2008). *Katsaus työttömyyden ja terveyden väliin yhteisiin.* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja; Nro 14/2008). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hämäläinen, A. (2017). Syrjintä ja ennakkoluulot liittyen vammaisten rekrytointiin. Kandidaatintutkielma. Aalto-yliopisto.
- Kerätär R (2016). Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän – Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>
- Konttinen J.-P.(toim.). (2013) VAMPO-seurantaraportti. Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010–2015 toimeenpanon tilanteeseen. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työpaperi 25, 2013.
- Kuusikko-työryhmä: Kuuden suurimman kaupungin vammaisten palvelujen ja kustannusten vertailu vuonna 2018
- Larsson, S. (2006). Disability management and entrepreneurship: Results from a nationwide study in Sweden. *International Journal of Disability Management*, 1(1), 159-168.
- Lehto M (2011) Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Linnakangas, R. & Suikkanen, A. & Savtschenko, V. & Virta, L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakes. <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R15-2006-verkko.pdf>.
- Lämsä, A-L. (2015) Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. <https://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2015/03/Erityistae-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyoellistyminen.pdf>.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., & Vesala, H. T. (2018). Kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät. Kela.
- Niemelä ym. (2017) *Vammaisten henkilöiden yrittäjäyys ja sen tuki.* Valtioneuvoston selvitys- ja julkaisufoorumi.
- Paanetoja, J.(2013). Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 316. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Paanetoja, J. (2017) Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset. Sosiaali- ja terveysministeriö: raportteja ja muistioita 2017:14. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3864-9>
- Paanetoja, J. (2019) Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö, raportteja ja muistioita 2019:19.
- Rautakorpi ym. (2006) Mielekäs yritys. Mielenterveyden Keskusliitto, raportti 1/2006
- STM (2013) Osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmaa valmistelevan työryhmän välimietintö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:6.
- STM (2017) Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö, raportteja ja muistioita 2017:41.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. (1998). Uusi työmarkkinajärjestys? Julkaisuja 182. Sitra. Helsinki.
- TEM (2020) Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen –alatyöryhmän muistio hallituksen ilta-koulun valmistelua varten. Julkaisematon valmistelumuistio.
- THL (2020): Vammaispalvelujen käsikirja: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>
- THL (2016): Kuntakysely – Vammaisten palvelut
- Tötterman & Tauriainen. (2018). Työpoliittinen aikakauskirja. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161232/TAK%204_2018.pdf
- Vammaisfoorumi (2019) Kyselytutkimuksen loppuraportti: Vammaisten ihmisoikeudet edellyttävät yksilöllistä palveluiden toteuttamista
- Vesala, H.T, Klem, S. & AhlStén M. (2015). Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2018): Yhdenvertaisuusvaltuutetun Vuosikertomus 2018

Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet

YK:n vammaisyleissopimus velvoittaa turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuksia kaikilla hallinnonaloilla. Sopimuksen artikla 27 säätää vammaisten henkilöiden oikeudesta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Selvitystyö pyrkii löytämään ja tunnistamaan niitä rakenteellisia tai lainsäädännöllisiä esteitä, jotka asettavat vammaiset henkilöt eriarvoiseen asemaan työelämäosallisuudessa.

Selvityksessä vammaisten henkilöiden työllistymistä lähestytään kokonaisuuden arvioinnista. Selvityksessä on käyty läpi erilaista lainsäädäntöä, kartoitettu olemassa olevaa tutkimusta, hyödynnetty sidosryhmien tietoa ja haastatteluita tai kerättyjä kyselyitä sekä käytetty saatavilla olevaa dataa nykyisistä palveluista. Vastaavaa läpileikkaavaa ja ajantasaista kokonaiskatsausta työllisyysnäkökulmasta ei ole toteutettu.

Selvitys pyrkii siihen, että suomalainen työelämä ja työmarkkinat olisivat inklusiiviset ja yhdenvertaiset eikä siellä olisi sellaisia syrjiviä käytäntöjä, jotka jättävät osan ihmisistä työelämän ulkopuolelle.

Selvityksessä nostetaan esille vammaispalveluiden rooli vammaisten henkilöiden toiminta- ja työkyvyn määrittelijänä. Alueellisesti yhdenvertainen toteutus ja toimivat vammaispalvelut, joilla on vahva ote myös työllistymiseen, ovat avainasemassa toimintakyvyn muodostumisessa ja osallisuudessa. Varsinkin henkilökohtainen apu ja kuljetuspalvelut ovat tärkeässä roolissa.

Esiin nostetaan myös TE-palveluiden tärkeä rooli. Tulevaisuudessa vaaditaan kehittämistyötä yhdessä järjestöjen ja kokemusasiantuntijoiden kanssa sekä tiedon lisäämistä vammaisten henkilöiden oikeuksista ja palveluista läpileikkaavasti aina hallinnosta asiakasrajapintaan. On tärkeää huomioida myös ne vammaiset henkilöt, jotka ovat työkyvyttömyyseläkestatuksella.

Yhtenä tärkeänä osa-alueena ovat työnantajien asenteet ja rekrytointikyynnykset. Asenteiden purkamiseksi selvitys esittelee erilaisia toimenpidekokonaisuuksia. Myös esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittäminen velvoittavasta ja laajasta näkökulmasta on merkittävä tekijä vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämisessä.

Haasteena nähdään myös vammaisten henkilöiden työkokemuksen puute. Tähän keinoina tarjotaan esimerkiksi opinto-ohjauksen kehittämistä, tiedon lisäämistä, esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittämistä sekä oppilaitosten ja vammaispalveluiden uudenlaista yhteistyötä.

Verkkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-546-1

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi