



Vammaisfoorumin ja Varsinais-Suomen TE –toimiston koulutuspäivä 2015: Työ kuuluu kaikille!

Varsinais-Suomen TE -toimisto, Turku
17.9.2015

Henrik Gustafsson, lakimies, Invalidiliitto ry



Syrjinnän kieltö työelämässä

- Perustuslaki 6 § - **yhdenvertaisuus**: ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan mm. sukupuolen, terveydentilan, **vammaisuuden** tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella
- Työsopimuslaki 2 luvun 2 § : työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan mm. terveydentilan tai **vammaisuuden** vuoksi.
- **Sukupuoleen** perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltö.
- Myös rikoslaissa (mm. RL 11:11) on säännöksiä syrjinnän ja työsyryjinnän kielloista.
- Esim. **vammaisuus ja sukupuoli-identiteetti; moniperusteinen syrjintä**, kun syrjintäperusteita on enemmän kuin yksi samanaikaisesti käsillä

Positiivinen erityiskohtelu: heikomman osapuolen suoja työelämässä - poikkeus syrjintäkiellosta

- Perustuslain 6 § :n 2 mom. **positiivinen erityiskohtelu**; tarkoituksena erityisen haavoittuvassa asemassa olevan ryhmän, kuten esim. vammaisten tosiasiallisen yhdenvertaisuuden mahdollistaminen erityistoimenpitein työelämässä.
- Yhdenvertaisuuslaki 9 § : **Positiivinen erityiskohtelu** – ”sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.”
- Erilainen kohtelu ei ole siten aina syrjintää, vaan positiivinen erityiskohtelu voi olla jopa velvollisuus, jotta vammaisen henkilö pystyy tekemään työtä.

Käytännön esimerkkejä positiivisesta erityiskohtelusta

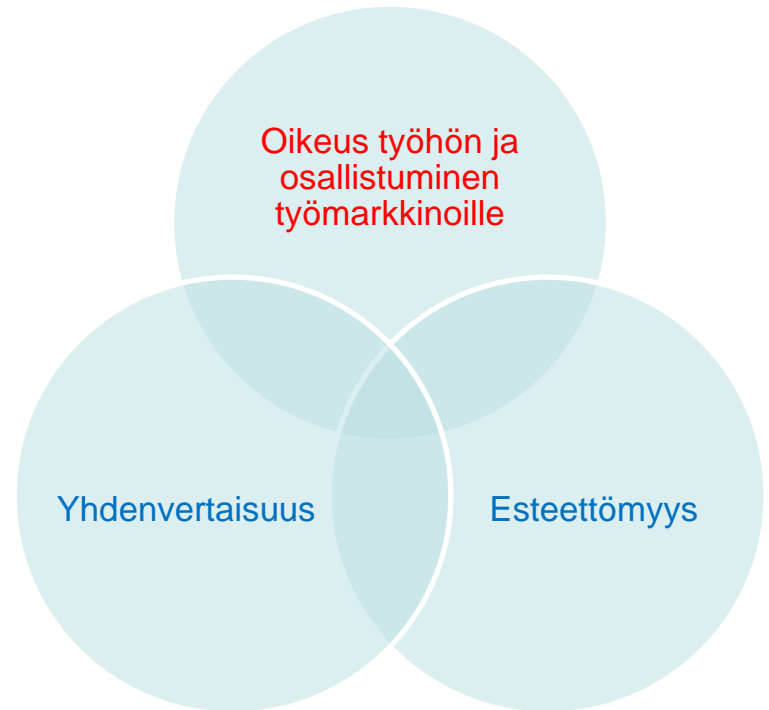
- **Työajan joustot:** vammainen voi tehdä välillä pidempää ja lyhyempää päivää, vaikka kyse ei ole osa-aikaisesta työsuhteesta.
- **Työväline tai -tila:** mikäli toimistotöissä edellytetään tietokoneen käyttöä, vaikeavammaiselle työntekijälle voidaan hankkia ns. kannettava tietokone muiden käyttäessä pöytätietokonetta. Samoin on mahdollista hankkia työntekijälle erilaisten liikkumisrajoitteiden takia henkilökohtainen tulostin omaan työhuoneeseen muiden käyttäessä yhteiskäytössä yleisessä tilassa olevaa tulostinta. Oma työhuone apuvälineen tilan tarpeen takia.
- **Työn organisointi:** näkövammaisen opettajan työtehtäviin ei voida edellyttää kuuluvan omakohtaista välituntivalvontaa vastaavasti kuin muilta opettajilta.
- **Työympäristö:** fyysisesti vammaiselle henkilölle varataan autopaikka työpaikan välittömästä läheisyydestä, vaikka työkaverilla ei olisi vastaavaa mahdollisuutta

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus

- Suomi on allekirjoittanut YK:n vammaissopimuksen 2007 ja eduskunta hyväksynyt yleissopimuksen keväällä 2015, mutta sen voimaan saattaminen edellyttää lopullisia ratifiointitoimenpiteitä.
- Uusi yhdenvertaisuuslaki osa YK:n vammaissopimuksen kansallista toimeenpanoa.
- YK:n yleissopimuksen artikla 2: **Kohtuullisten mukautusten** määritelmä eli tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia, joilla ei aiheuteta kohtuutonta rasitetta, joilla varmistetaan vammaisten vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet täysimääräisesti; kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on syrjintää!
- YK:n yleissopimuksen 5 artiklassa laaja syrjintäkielto, mutta positiivinen erityiskohtelu mainitaan nimenomaisesti sallittuna keinona toteuttaa vammaisten tosiasiallinen yhdenvertaisuus.
- YK:n yleissopimus edellyttää myös, että **yksityiset henkilöt ja yritykset** kunnioittavat vammaisten ihmisoikeuksia mm. artikla 9, Esteettömyys ja artikla 21, Tiedonsaanti, **Valtion** tehtävä puuttua ilmi tulleeseen vammaisten syrjintään

Vammaisen oikeus työhön YK:n vammaissopimuksessa

- YK:n vammaissopimuksen art. 24: vammaisten oikeus tehdä **yhdenvertaisesti** työtä avoimilla työmarkkinoilla
- **työympäristön** on oltava avoin, **esteetön** ja saavutettava sekä osallistava (inklusiivisuus)
- työllistämisessä tarvittavat **palvelut ja apuvälineet**
- **positiivinen erityiskohtelu ja mukautukset** yhdenvertaisuuden varmistajina vammaisen työllistymisessä



Yhdenvertaisuuslaki 15 § : Kohtuulliset mukautukset vammaisten yhdenvertaistamiseksi - osa syrjäntäkieltoa

- 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. (tummennetut uudet seikat)
- 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.

Kohtuulliset mukautukset käytännössä I

- Työelämässä mukautukset voivat kohdistua:
 - **Työn organisointiin**, kuten työn yksilölliseen jaksotukseen esim. työaikajärjestelyt ja ajoittainen etätyömahdollisuus
 - **Työpaikan esteettömyys yksittäiselle vammaiselle henkilölle**, Mikäli johonkin työpaikkaan on soveltuvuuskoe tai edellytetään psykologin haastattelua, niin kohtuullisena mukautuksena henkilölle voi olla **esteettömän tilan varaaminen tai sallitun ajan ylittäminen** soveltuvuuskokeen tekemiseksi vammasta johtuvasta syystä. **Luiskan tai rampin asentaminen** pyörätuolinkäyttäjälle tai työtilojen ja akustiikan muuttaminen. Työpisteen siirtäminen helppokulkuisempaan paikkaan, samoin konkreettiset toimet, kuten työpöydän tai –välineiden asentaminen oikealla korkeudelle (myös ovien leventäminen tai kynnyksen poistaminen) vammaiselle sopiviksi Huom. Uusi yhdenvertaisuuslaki -perustelu: tilapäiseen käyttöön tarkoitetun luiskan hankkiminen voi vain harvoin olla taloudellisen aseman takia kohtuutonta toimijalle.

Kohtuulliset mukautukset käytännössä II

- **Apuvälineet:** työssä tarvittavia apuvälineitä yksilöllisten vammasta tai sairaudesta aiheutuvien tarpeiden perusteella, kuten esim. erityispöydät, -tuolit tai – valaisimet. Myös induktiosilmukka ja ruudunlukuohjelma voivat olla kohtuullisia mukautuksia. Tässä kohtaa voidaan huomioida mukautuksia varten julkiselta vallalta tai muualta mahdollisesti saatava tuki. Tukijärjestelmän puuttuminen ei tee vielä mukautuksesta kohtuutonta.
- **Työn koskevan opastuksen järjestäminen:** esimiesten ja työkaverien tulee opastaa. Kaikille jaettava informaatio koskee myös vammaista.
- Työnantaja voi hakea mm. **työolosuhteiden järjestelytukea** työ- ja elinkeinoviranomaisilta
- Vammaisen henkilön tarvitsemat kohtuulliset mukautukset eivät saa estää työhönottopäätöstä, tämä pätee myös työharjoitteluun
- **Kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on uuden yhdenvertaisuuslain perusteella syrjintää**

Kohtuullisten mukautusten arviointi

- Mukautusten kohtuullisuutta **arvioidaan kokonaisuutena** huomioiden **konkreettisesti tilanteessa** olennaiset seikat:
 - Vammaisen ihmisen tarpeet
 - Toimijan koko taloudellinen asema
 - Toiminnan luonne ja laajuus; mukautusten arvioinnissa työnantajalle voitaisiin asettaa pidemmälle meneviä mukautustoimia palvelussuhteen pitkän keston perusteella; Nähdäkseni toisaalta tämä syrjisi nuoria vammaisia ensimmäistä työpaikkaa hakevia
 - Mukautusten arvioidut kustannukset
 - Mukautuksia varten saatavissa oleva tuki; Mielestäni monesti työnantajilta puuttuu tietoa julkisista tukitoimista ja vammaisen palkkaaminen koetaan byrokraattiseksi; on helpompaa palkata terve henkilö
 - Laissa ei ole määritelty sitä, paljonko mukautus saa maksaa, koska kyse on vammaisen tarpeesta ja yksilöllisestä arvioinnista kussakin konkreettisesti tilanteessa. Yleinen esteettömyys on eri asia (arviointi).

Kiitos mielenkiinnostanne!

Lisätietoja antaa:

Henrik Gustafsson

Invalidiliitto ry

Mannerheimintie 107

00280 Helsinki

Puh. 044 765 06 93

E-mail. henrik.gustafsson@invalidiliitto.fi