

Yhdenvertaisuus työelämässä 30.11.2017: Työn kohtuullisista mukautusratkaisuista

Taru Tammi, työllisyyspäällikkö, Näkövammaisten liitto ry

Lainkohdat koskien kohtuullisia mukautusratkaisuja:

Yhdenvertaisuuslaki 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 tarkoitettun 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.

Yhdenvertaisuuslaki 9 § Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Työn kohtuullisista mukautusratkaisuista

Vammaisten henkilöiden työelämäkysymyksissä puhutaan paljon saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. **Kohtuulliset mukautukset** ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet, **ne ovat konkreettisessa tilanteessa kutakin henkilöä varten tehtäviä yksilöllisiä toimenpiteitä.** Erilaiset yksilölliset mukautusratkaisut kuitenkin **täydentävät** esteettömyystoimenpiteitä ja toisin päin, nämä siis **tukevat** toisiaan.

Työn erilaisia mukautusratkaisuja tunnetaan valitettavan huonosti tai jo tiedossa olevia, yksittäisten työntekijöiden kohdalla toteutettuja järjestelyjä ja muutoksia ei mielletä mukautusratkaisuiksi. **Oleennaista mielestäni onkin**

avata työn kohtuullisten mukautusratkaisujen käsitettä käytännön esimerkkien kautta mm. työterveyshuolloille, työnantajille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille.

Tavallisimpia työelämän mukautusratkaisuja:

1. Työn / työtehtävien organisointi

Työtehtävistä kartoitetaan työntekijän kokonaistilanteen kannalta soveltuvat tehtävät ja tehtävien osat ja kootaan niistä ammattitaitoon, kokemukseen ja työntekijän yksilölliseen tilanteeseen soveltuva työnkuva yhdessä työnantajan kanssa.

2. Työajan mukautukset

Työntekijä voi siirtyä **osa-aikaiseen työhön** ja työnkuva muokataan ja järjestetään työajan mukaiseksi. Tavallisesti tässä tilanteessa haetaan osatyökyvyttömyyseläkettä kompensoimaan osa-aikaisuudesta johtuvaa palkan alenemaa.

3. Työympäristön mukautukset

Työympäristön kannalta **säädettävyyys ja muunneltavuus** ovat avainsanoja kaikkia työntekijöitä koskien. Silloin kun esimerkiksi valaistusta, pöytätasoa ja työpisteiden kalusteita voi yksilöllisesti ja tilanteen mukaan säätää ja joustavasti muuttaa, on työympäristö usein toimiva.

Näihin työympäristöön liittyvien mukautusratkaisujen kustannuksiin työnantaja voi hakea te-hallinnon työolosuhteiden järjestelytukea.

Työympäristön osalta olennaista työpaikalla on, että työntekijän vamman tai sairauden vuoksi ei syntyisi suoranaisia vaaratilanteita eikä esimerkiksi näkövammaisen työntekijä jatkuvasti joutuisi olemaan tarkkana ja varuillaan mahdollisten eteen tulevien esteiden, puoliavoimien ovien tai hämäreiden käytävien vuoksi.

4. Apuvälineet, käytönohjaus ja esteettömyys

Yksilölliset, kunkin terveyden- ja työtilanteen kannalta toimivimmat ja hyvät apuvälineratkaisut löytyvät tavallisesti yksilöllisen apuvälinekartoituksen avulla. Kartoituksen jälkeen tehdään suositus, jonka perusteella Kela myöntää työn välttämättömät, teknisesti vaativat ja kalliit apuvälineet ammatillisena kuntoutuksena. Työnantajalle ei tule työntekijän vammaan tai sairauteen liittyvistä apuvälinehankinnoista mitään kustannuksia. Myös apuvälineiden käytönohjaus on Kelan ammatillista kuntoutusta eikä kuluja siitä tule työnantajalle.

Digitaalisissa työympäristöissä tehtävien mukautusten mahdollisuus on olennaisen tärkeää paitsi näkövammaisille myös muille työntekijöille, joilla on apuväline- tai tietotekniikan käytön räätälöintitarvetta.

5. Työmatkojen järjestäminen

Kunnan on järjestettävä työmatkoille kohtuulliset **kuljetuspalvelut (taksimatkat)** mikäli työmatkojen kulkeminen julkisilla liikennevälineillä ilman kohtuuttomia vaikeuksia ei onnistu. Mikäli työmatkat ovat erityisen kuormittava osa työssä, voidaan joissakin ammateissa sopia **etätöön** tekemisen mahdollisuuksista.

6. Työn joustava ja toimiva organisointi

Työn toimivan organisoinnin kannalta olennaista kaikkien työntekijöiden osalta on toimintakyvyn ja ammattitaidon vastaavuus. Näin **ammattitaidon ylläpitämisellä ja sen päivittämisellä** voi olla suurikin vaikutus työkykyyn ja kuormittumisen minimointiin. Työntekijälle ja yrittäjälle, jolla on työkyky alentunut tai on työkyvyn alenemisen uhka, voivat sekä Kela että työeläkelaitokset kustantaa ammatillisena kuntoutuksena **täydentävää ja uudelleen koulutusta**, mikäli ne voivat auttaa jatkamaan ja jaksamaan työssä. Näistä koulutuksista ei tule kustannuksia työnantajalle.

Työsuhteisilla ja yrittäjillä on mahdollisuus **henkilökohtaisen avustajan käyttöön** työssä vammaispalvelulain mukaisena palveluna ja näin siitä ei tule kustannuksia työnantajalle. Henkilökohtaisen avustajan käyttö voi parhaimmillaan vähentää työn kuormitustekijöitä huomattavasti ja mahdollistaa työtehtävät, jotka ilman avustajaa eivät ole mahdollisia.

Työn tekemisen, työssä jatkamisen ja jaksamisen kannalta olennaista on työn ongelmien oikeiden syiden tunnistaminen ja tunnistaminen sekä tunnistamisen jälkeen toimiminen ja pääsy ammatillisen kuntoutuksen toimien ja sitä kautta mukautusratkaisujen piiriin. Työkykyneuvottelu ja ratkaisujen löytyminen yhdessä työpaikalla johtavat hyviin käytännön toimiin. Ammatillisena kuntoutuksena Kela ja työeläkelaitokset voivat järjestää ammatillisia kuntoutusselvityksiä, työkokeiluja, täydentävää ja uudelleen koulutusta sekä elinkeinotukea yrittäjille. Näiden kaikkien avulla mukautusratkaisuja löydetään ja toteutetaan. Lisäksi TE-hallinnon työolosuhteiden järjestelytuki työnantajalle mukautusratkaisujen kustannuksiin on merkittävä.

Mukautuksista kieltäytyminen työssä tai työn haussa on syrjintää. Työnantajia onkin olennaisen tärkeää tiedottaa eri mukautusratkaisuista ja erityisesti eri tukimuodoista niiden toteutuksessa. Mukautuksista kieltäytymisen syynä kun ovat yleensä pelot mukautusten korkeista kustannuksista.

Lisätietoja:

Taru Tammi, työllisyyspäällikkö, Näkövammaisten liitto ry p. 050 596 5023,
taru.tammi@nkl.fi

Näkövammaisten liiton verkkosivuilla
http://www.nkl.fi/fi/etusivu/palvelut_nakovammaisille/tyo