

Työnantajan kustannukset vammaisen ja osatyökykyisen palkkaamisesta

-
- Työnantajille on tarjolla erilaisia tukia vammaisen palkkaamiseen: korkein korotettu palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, työhönvalmennus, jne.
 - Työnantajan kustannukset vammaisen palkkaamisesta jäävätkin ensimmäisenä (rekrytointi)vuonna 60 prosenttia ja yli matalammiksi kuin vaihtoehtoisen palkkatuetun rekrytoinnin aina 1 500 euron kuukausipalkkoihin asti. Vielä 3 500 euron palkkatasollakin erotus 35 prosenttia.
 - Vaikka työolosuhteiden järjestelytuki jätetään pois, työnantajan kustannukset vammaisen rekrytoinnista ovat 30-50 prosenttia matalammat aina 3 500 euron palkkatasolle saakka.
 - Vammaisen ja osatyökykyisen henkilön kohdalla palkkatuki voi myös jatkua pidempään – jopa useita vuosia.
 - Työhönvalmentajan osaaminen ja tuki pienenevät lisäksi rekrytoinnin riskejä.
-

Suomessa on tällä hetkellä 260 000 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä. Työuraan perustuvaa eläkettä saa reilut 200 000 henkilöä. Heistä 5 - 10 prosenttia käy töissä, mutta tämän lisäksi viidesosa eli vajaat 40 000 haluaisi töihin. Neljäsosalla on vähintään kohtalainen työkyky. Pelkän Kelan vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeen varassa on noin 60 000 henkilöä. Heistä lähes puolella on vähintään kohtalainen työkyky.¹ Kun nämä otetaan huomioon voi arvioida työhaluisia ja -kykyisiä olevan vähintään 60 000. Vajaakuntoisia työttömiä työnhakijoita on lähes 70 000 ja vajaakuntoisia työnhakijoita kaikkiaan yli 90 000.²

Noin 220 000 vammaisesta vajaa puolet haluaisi osallistua hyvinvoinnin kasvattamiseen antamalla oma panoksensa työelämään. Vammaisista kolmanneksella on erinomainen tai hyvä työkyky, mutta näistä vain vajaalla 60 prosentilla on työtä.³ Useille vammaisille sopisi ja he haluaisivat työskennellä osa-aikaisesti ja heille sopivissa tehtävissä, jotka vaihtelevat yksinkertaisista suorittavista töistä aina korkeakoulutusta vaativiin tehtäviin.

¹ Lähteet: Tilasto Suomen eläkkeensaajista, ETK & KELA.

Gould & Kaliva: Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö, ETK.

Karisalmi, Gould & Virta: Työkyvyttömyyseläkeläiset eri järjestelmissä, ETK.

² Lähde: Työnvälitystilasto, TEM.

³ Lähde: Holm & Hopponen: Vammaisten työkyky 2007, PTT.

Suomessa kannetaan huolta työvoiman tarjonnasta väestön ikääntymiseen ja julkisen talouden tilaan liittyen, mutta toisaalta maassa on noin 220 000 työtöntä tällä hetkellä. Samaan aikaan kuitenkin kärsitään työvoimapulasta monissakin tehtävissä. Usein näissä on kyse osa-aikaisista ja/tai yksinkertaisemmista suorittavista töistä. Näihin liittyy usein myös matala palkkataso.

Monet näistä tehtävistä sopisivat vammaisille ja osatyökykyisille. Samalla voitaisiin helpottaa ikääntymisen tuomia haasteita. Työnantajalle herää kuitenkin kysymys, kuinka suuret kustannukset vajaakuntoisen työllistämisestä aiheutuu kokonaisuutena ja mitkä ovat riskit palkattaessa tällaisia henkilöitä.

Tehtävään sopimaton työntekijä ei ole yritykselle kannattava ja tuottava. Eikä henkilölle itsellekään ole eduksi tulla palkatuksi sopimattomaan työhön. On syytä huomata, että kaikki ovat aluksi osatyökykyisiä tehtävään, johon heidät palkataan – menee oma aikansa kunnes työpaikan säännöt ja tavat tulevat tutuiksi sekä tehokkaimmat tekotavat oivalletuiksi.

Rekrytoinnista on ns. ulkoisia kustannuksia (rekrytointi- ja henkilöstöpalvelualan yritysten palkkiot, rekrytointi-ilmoittelu, rekrytointimessut, headhuntereiden palkkiot, palkkiot omille työntekijöille jne.) ja ns. sisäisiä kustannuksia (perehdytykseen ja koulutukseen liittyvät kulut, sisäiset palvelut, matkakustannukset jne.).

Itse rekrytointiprosessin kustannukset ovat tyyppillisesti seuraavat itse suoritettuna:
Rekrytointi-ilmoitus 300 euroa sekä ilmoituksen laadinta, hakemusten käsittely ja haastattelut 3 000 euroa. Jos käytetään ulkopuolista rekrytointikonsulttia:
Rekrytointikonsultin palkkio rekrytoitavan 1 - 3 kk bruttopalkka (soveltuvuusarviointi 1 000-2 500 euroa/kpl).

Kun huomioon otetaan perehdytyksen ja koulutuksen kustannukset sekä työhön oppimisen aikaiset tuotantomenetykset, yhden henkilön palkkaamisen kustannus on 1-3 kertaa vuosipalkka. Vammaisen ja osatyökykyisen kohdalla voi työpaikalla joutua tekemään lisäksi uusia (erityisiä) järjestelyitä ja hankintoja.

Koska uudessa palkkasuhteessa on omat riskinsä sekä työnantajalle että työntekijälle, on säädetty koeajasta. Koeaikana molemmat voivat purkaa työsuhteen ilman irtisanomisaikaa, kunhan tätä ei tehdä epäasiallisilla ja syrjivillä perusteilla. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa tai koeaikaa ei ole. Koeaika voidaan yleensä solmia korkeintaan 4 kuukauden mittaiseksi. Lisäksi alle 8 kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa koeajan pituus saa olla enintään puolet työsuhteen kokonaiskestosta.

Koeajan jälkeen työsopimus voidaan irtisanoa irtisanomisaikojen puitteissa – purkaa vain erittäin painavasta syystä. Työsopimuslain mukaan työnantajan yleiset irtisanomisajat ovat seuraavat: Kun työsuhde on jatkunut enintään 1v = 14 päivää, yli 1 v, mutta enintään 4 v = 1 kk, yli 4 v, mutta enintään 8 v = 2 kk, yli 8 v, mutta enintään 12 v = 4 kk ja yli 12 v = 6 kk. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat sen sijaan seuraavat: Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 v = 14 päivää ja yli 5 v = 1 kuukausi.

Todetaan ensin tavallisimmat tuet vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen ja työllistämisen tukemiseksi. Lasketaan sitten parin esimerkin avulla työnantajan kustannukset rekrytoinneista ja verrataan näitä.

1. Palkkaamisen tavalliset tuet

Palkkatuki

Osatyökykyistä palkattaessa työnantajan on mahdollista saada palkkatukea lähes poikkeuksetta (kunhan työnantajalle asetettavat ehdot täyttyvät), vaikkakin tuki on aina TE-toimiston harkinnanvaraisuuden varassa. Palkkatukea voidaan myöntää niin työsopimussuhteessa tehtävään työhön kuin oppisopimuskoulutukseen.

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2013 perustuen suuruus on 32,46 euroa/päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työ- ja elinkeinotoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on enintään 60 prosenttia perustuen määrästä, joissakin tapauksissa enintään 90 prosenttia perustuen määrästä. Siten palkkatuki on n. 700 - 1 115/1 325 euroa kuukaudessa.

Palkkatuen määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät seikat. Tukea voi saada tietyin edellytyksin myös määräaikaisiin työsuhteisiin. Palkkatuen maksaminen täysimääräisenä edellyttää, että tuella palkattavan työaika on vähintään 85 % alan normaalista työajasta.

Palkkatukea voi saada kerrallaan enintään 24 kuukauden (korkeinta korotettua 12 kuukauden/vammainen 24 kuukauden) ajaksi, mutta tukea voidaan myöntää välittömästi uudestaan, kunhan sairauden tai vamman aiheuttamat vaikutukset työntekoon ovat edelleen samat. Palkkatuki voi olla enintään 75 % palkkauskustannuksista, kun tuella palkattavan henkilön vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä.

Palkkauskustannuksiin luetaan bruttopalkan lisäksi työnantajan lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Näiden lisäksi palkkauskustannuksiin luetaan loma-ajan palkka ja lomarahat. (www.te-palvelut.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/)

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata vammaisen tai sairaan henkilön tarvitsemia välineitä yms. tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä henkilön työntekoa kannalta ja joiden kustannukset ovat työnantajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen merkittäviä. Tuella voidaan korvata myös toisen työntekijän antama apu henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi.

Tuki on harkinnanvarainen. TE-toimisto arvioi vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan perusteella työolosuhteiden järjestelytuen myöntämisen tarkoituksenmukaisuuden. Arvioinnissa otetaan huomioon myös työnantajan taloudellinen asema. Työnantajan on toimitettava TE-toimistolle riittävät selvitykset järjestelytuen tarpeen arvioimiseksi.

Järjestelytuen myöntäminen työ- tai muussa palvelussuhteessa olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin hankintoihin tai muutostöihin edellyttää, että työnantaja osallistuu kustannusten rahoittamiseen kohtuulliseksi katsottavalla määrällä.

Tuen enimmäismäärä työvälineiden hankkimisesta tai työpaikan muutostöistä on 4 000 euroa henkilöä kohden. TE-toimisto voi hyväksyä tuen maksettavaksi kokonaan tai osittain enakkona. Toisen työntekijän antamaa apua TE-toimisto voi myöntää enintään 20 tuntia kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea maksetaan toteutuneiden tuntien perusteella 20 euroa tunnilta. (www.te-palvelut.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/04_ammattillinen_kuntoutus/01_toimenpiteet/)

Työhönvalmennus

Henkilö, joka on vammainen ja/tai osatyökykyinen, voi saada työhönvalmennusta. Työhönvalmentaja (työvalmentaja) toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä. Hän tukee työntekijää, työnantajaa ja työyhteisöä kaikissa työhön liittyvissä kysymyksissä. Työhönvalmentajan tuella työsuhteet räätälöidään sellaiseksi, että työntekijän kyvyt kohtaavat työnantajan tarpeet.

Työntekijää työhönvalmentaja tukee työnhaussa, työsuhdeneuvotteluissa, työtehtävien oppimisessa, työyhteisöön tutustumisessa, työssä kehittämisessä ja työn jatkumisen tukemisessa sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa (esim. työsopimus, verokortti, tuet).

Työnantajaa työhönvalmentaja tukee sopivan työntekijän etsimisessä, työsuhdeneuvotteluissa, työtehtävien etsimisessä ja räätälöinnissä, työntekijän perehdyttämisessä työhön, työyhteisöön ja työyhteisön sääntöihin sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa (esim. työsopimus, palkkatuen ym. tukien hakeminen).

Työhönvalmentajan tuki on tarvittaessa pitkäaikaista ja pysyvää. Sen määrä ja laatu räätälöidään aina työntekijän, työnantajan ja työyhteisön yksilöllisten tarpeiden mukaan. Työhönvalmennusta järjestävät TE-toimistot, työeläkelaitokset, Kela, Vakuutus kuntoutus sekä mm. vammaisjärjestöt ja erityisoppilaitokset. Työhönvalmennus ei aiheuta kustannuksia työnantajalle. (www.tyohonvalmentaja.fi)

Muita tukia

Vammaisen työllistyjä voi saada apuvälinetukea Kelalta tai vakuutusyhtiöltään. Tällä katetaan kaikki tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset, jotka aiheutuvat vammaiselle työllistyjälle työn kannalta välttämättömistä erityislaitteista ja apuvälineistä sekä näiden huollosta, korjauksesta ja käyttöönnotosta.

Kuntien ja Kelan vammaispalvelut korvaavat vammaiselle työllistyjälle kuljetuksista ja henkilökohtaisista avustajista aiheutuvat tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset.

Lisäksi työllistymistä pyritään edistämään (ennen työsuhteen solmimista) työkokeiluilla, työharjoittelulla ja työelämävalmennuksin, jotka on nykyisin yhdistetty TE-toimistojen työkokeilupalveluksi. Nämä eivät maksa työnantajalle mitään, vaan kulut maksaa TE-toimisto, Kela, työeläkelaitokset tai Vakuutuskuntoutus. Näissä kuitenkin puhutaan hyvin rajallisesta ajanjaksosta – enintään 6 kuukaudesta yhdellä työnantajalla. Osatyökykyinen työntekijä voi tulla työpaikalle myös avotyötoiminnan, yhteishankintana tapahtuvan työvoimakoulutuksen tai oppisopimuskoulutuksen kautta.

Lopuksi on syytä huomauttaa suurtyönantajiin liittyen, että vajaakuntoisille työntekijöille on mahdollista ottaa erillinen TyEL-vakuutus. Näin osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvät riskit eivät vaikuta muiden vakuutettujen ja vakuutusten maksuluokkaan. Lisäksi vajaakuntoisen vakuutuksen maksu on aina perusluokka (neljä), joka vastaa km. työkyvyttömyysmaksua.

2. Esimerkilaskelma työnantajan kustannuksista vammaisen palkkaamisesta

Alla olevassa kuviossa on esitetty työnantajan kustannukset vammaisen palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla. Tämän jälkeen vammaisen voi olettaa olevan oikein räätälöityyn tehtävään täysin työkykyinen eikä työnantajalle enää aiheudu erillisiä kustannuksia eikä työnantaja myöskään saa erillisiä tukia. Sinällään on hyvin mahdollista, että vammaisen palkkaamisesta saatava palkkatuki jatkuu tämän jälkeenkin. Tällöin tilanne vastaa tämän esimerkin toista vuotta.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut työntekijän bruttopalkasta ovat 21 prosenttia. Muut sivukulut ovat keskimäärin reilut 36 prosenttia bruttopalkasta.

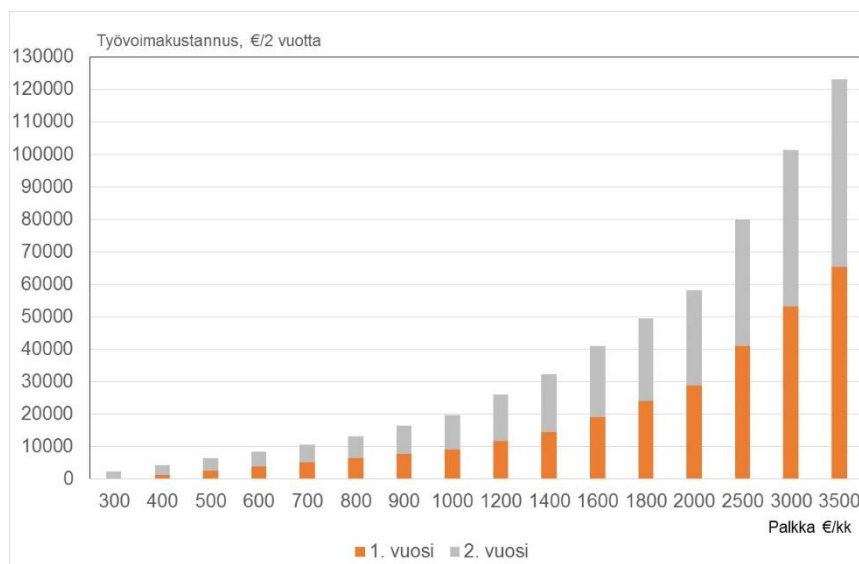
Vammaisen ja monien osatyökykyisten työllistymisessä ja työllistämisessä on mahdollista käyttää apuna työhönvalmennusta. Tämä vähentää merkittävästi työnantajan ja vanhojen työntekijöiden työajan tarvetta perehdytykseen ja koulutukseen. Työnantaja säästää myös mm. palkkatuen hakemiseen kuluva ajassa. Keskimäärin voi arvioida tämän laskevan rekrytoinnista aiheutuvia kuluja rekrytoitavan puolen kuukauden palkkaa vastaaviksi (neljäsosa keskimääräisistä) ja perehdytyksestä aiheutuvia kuluja 5 kuukauden palkkaa vastaaviksi (puolet keskimääräisistä).

Vammaisen kohdalla palkkatuki on korkein korotettu (perustuki ja 90 % lisäosa) ensimmäisen 12 kuukauden ajan. Seuraavan 12 kuukauden ajan vammaisen palkkaamisesta saatava palkkatuki on perustuen suuruinen.

Vammaisen palkkaamisen johdosta työnantaja hakee ja saa työolosuhteiden järjestelytukea korkeimman mahdollisen 4 000 euroa. Tämä edellyttää työpaikalla järjestelyjä, joiden kustannus on tuon yli. Tuki on mahdollinen vammaisen palkkaamisen myötä, mutta se koituu koko työpaikan hyväksi.

Kuviossa 1 on kuvattu eri kuukausipalkkatasoilla kahden vuoden työvoimakustannuksia. Kustannukset on jaettu ensimmäisen ja toisen 12 kuukauden kustannuksiksi palkkatuen jaksotuksen mukaan. Yllä kuvatut rekrytointi- ja perehdytyskustannukset ovat sisällä ensimmäisen vuoden kustannuksissa. Työolosuhteiden järjestelytuki on laskettu vammaisen palkkaamisesta saatavaksi tuloksi, mutta itse investoinnista aiheutuvia kuluja ei ole laskettu vammaisen kustannuksiksi, sillä hyötyjen on katsottu tulevan työpaikalle kokonaisuutena. Kappaleen 4 vertailuissa on myös vertailu ilman järjestelytukea.

Vammaisen palkkaaminen 1 100 euron kuukausipalkalla aiheuttaa ensimmäisenä vuonna noin 10 000 euron nettokustannuksen työnantajalle. Reilun 1 600 euron kuukausipalkkatasolla kustannus ensimmäisen vuoden aikana on 20 000 euroa. Kahden vuoden kokonaiskustannus on 10 000 euroa 700 euron kuukausipalkalla. 1 000 euron kuukausipalkkatasolla työnantajan kustannukseksi muodostuu 20 000 euroa kahden vuoden aikana. Kahden vuoden kustannus on 40 000 euroa 1 600 euron kuukausipalkalla.



Kuvio 1. Työnantajan kustannus vammaisen palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla.

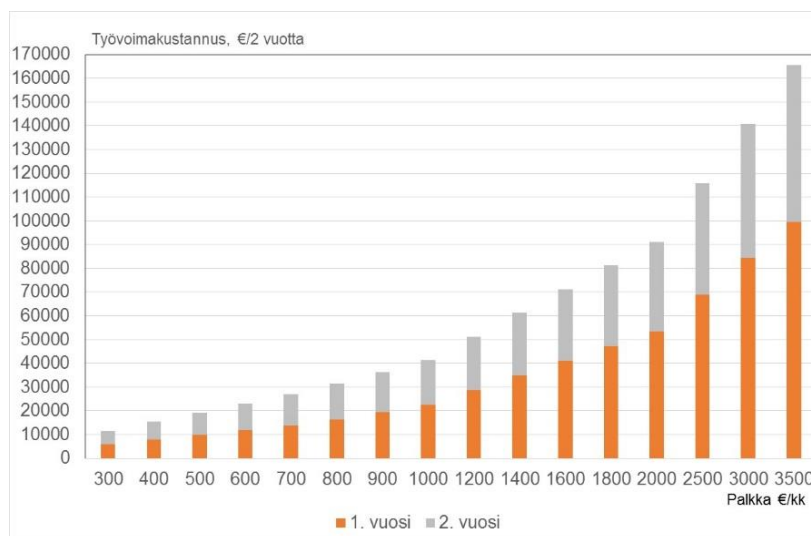
3. Vaihtoehtoisen rekrytoinnin kustannukset työnantajalle

Alla olevassa kuviossa 2 on esimerkki työnantajan kustannuksista, kun työnantaja palkkaa muun henkilön, joka on oikeutettu palkkatuen perusosaan ensimmäisen vuoden ajan. Toisena vuonna henkilön palkkaamisesta ei saa enää tukia. Työvoimakustannukset on esitetty kahden ensimmäisen vuoden ajalta eri kuukausipalkkatasoilla.

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut työntekijän bruttopalkasta ovat 21 prosenttia. Muut sivukulut ovat keskimäärin reilut 36 prosenttia bruttopalkasta. Työolosuhteiden järjestelytukea henkilön palkkaamisesta ei saa.

Työhönvalmennusta ei myöskään ole mahdollista saada työpaikan ulkopuolelta järjestettynä ja maksettuna. Niinpä työnantajalle aiheutuu rekrytoinnista keskimääräiset kustannukset, jotka vastaavat rekrytoitavan 2 kuukauden palkkaa (4-kertaiset työhön valmennettavaan vammaiseen verrattuna). Itse perehdytyksestä ja koulutuksesta aiheutuneet kustannukset sekä työhön oppimisvaiheessa menetetty tuotanto aiheuttavat kustannukset, jotka vastaavat keskimäärin 10 kuukauden palkkaa (2-kertaiset työhön valmennettavaan vammaiseen verrattuna).

Kuviossa 2 on kuvattu eri kuukausipalkkatasoilla kahden vuoden työvoimakustannuksia. Kustannukset on jaettu ensimmäisen ja toisen 12 kuukauden kustannuksiksi. Rekrytointi- ja perehdytyskustannukset ovat sisällä ensimmäisen vuoden kustannuksissa. Nyt työnantajan kustannuksia laskee vain palkkatuen perusosa ensimmäisen 12 kuukauden aikana.



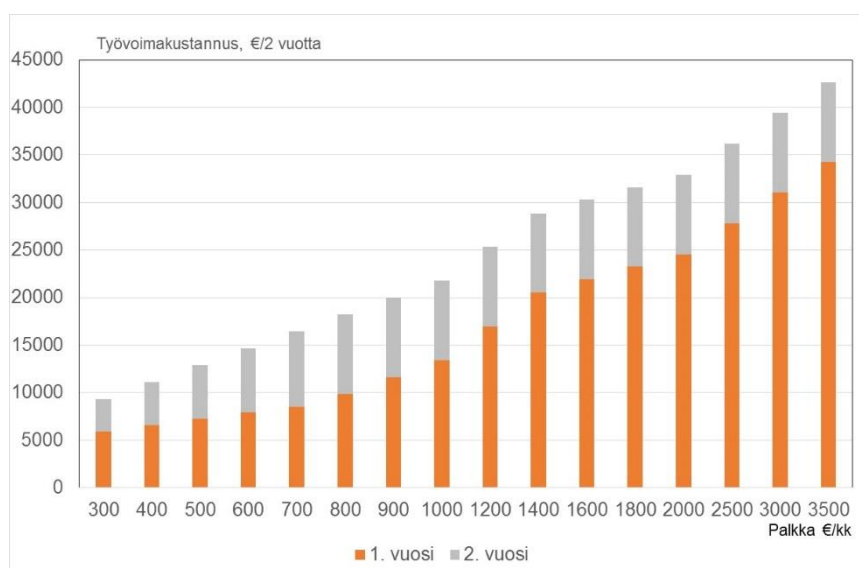
Kuvio 2. Työnantajan kustannus palkkatuetun palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla.

Ensimmäisen vuoden nettokustannus on 10 000 euroa 550 euron kuukausipalkalla. Reilun 900 euron kuukausipalkkatasolla aiheutuu 20 000 euron vuosikustannus. Ensimmäisen vuoden kustannus on 40 000 euroa vajaan 1 600 euron kuukausipalkalla. Kahden vuoden kokonaiskustannus on 20 000 euroa 500 euron kuukausipalkalla. Vajaan 1 000 euron kuukausipalkalla kustannus kahdelta vuodelta on 40 000 euroa. Vajaan 1 400 euron tasolla ylittyy 60 000 euroa kahden vuoden aikana. 1 600 kuukausipalkoilla työnantajan nettokustannus on reilut 70 000 euroa kahdessa vuodessa.

4. Kustannusten ero

Vertaillaan vammaisen ja henkilön, joka on oikeutettu peruspalkkatukeen ensimmäisen vuoden aikana, rekrytoinnin kustannuksia kahden ensimmäisen vuoden aikana. Vähennetään jälkimmäisen rekrytoinnin kustannuksista vammaisen rekrytoinnista kahden vuoden aikana syntyneet kustannukset.

Kuviosta 3 nähdään helposti, että työnantajan kustannukset vammaisen rekrytoinnista ovat merkittävästi matalammat – varsinkin ensimmäisen vuoden aikana. Alle 1 000 euron tasolla ero tulee etenkin työolosuhteiden järjestelytuesta ja tämän ylittävillä palkkatasoilla puolestaan korkeimmasta korotetusta palkkatuesta. Euromääräisesti merkittävä on sekä palkkatason ja samalla osaamisvaatimustason noustessa aina merkittävämmäksi tulee työhönvalmennuksen avulla saavutettu säästö.



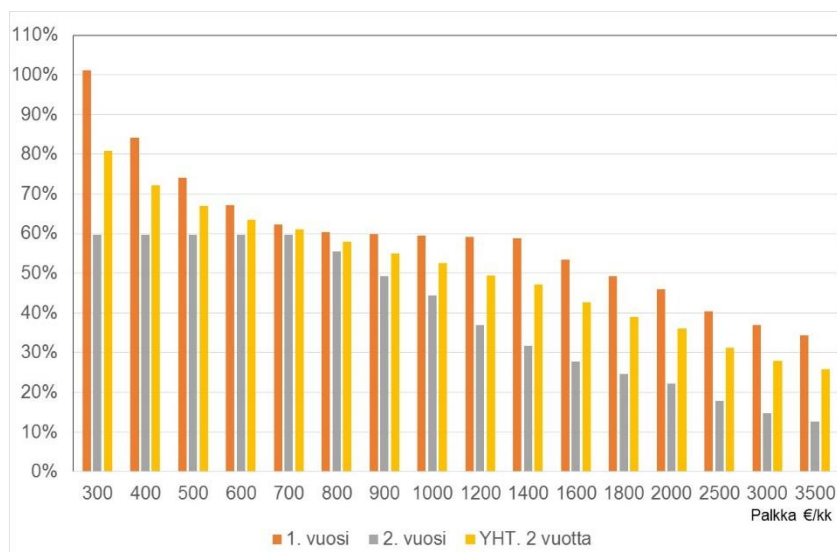
Kuvio 3. Työnantajan kustannus ero palkkatuetun ja vammaisen palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla.

Muistio / Harri Hietala

Ensimmäisen vuoden aikana saavutetaan 10 000 euron säästö, kun palkkataso on reilut 800 euroa kuukaudessa, ja 20 000 euron säästö, kun palkka on vajaat 1 400 euroa kuukaudessa. Säästö nousee 30 000 euroon reilun 2 800 euron kuukausipalkkatasolla. Toisena vuonna säästö on vajaat 6 800 euroa 600 euron kuukausipalkkatasolla ja saavuttaa maksimin lähes 8 400 euroa vajaan 800 euron palkkatasolla.

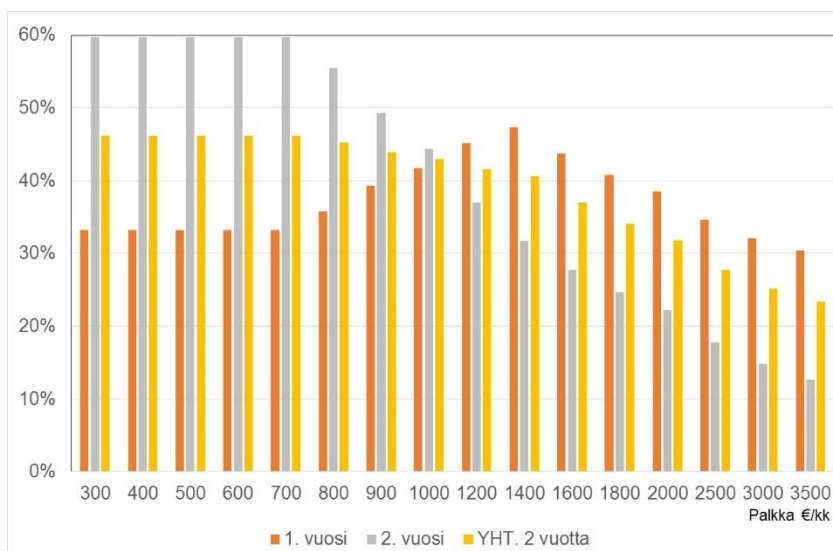
Työnantajan kahden vuoden kokonaissäästöksi vammaisen rekrytoinnista muodostuu 20 000 euroa 900 euron kuukausipalkalla, 30 000 euroa vajaan 1 600 euron palkalla ja 40 000 euroa 3 100 euron palkkatasolla.

Kuviossa 4 on suhteutettu vammaisen palkkaamisesta työnantajan etu vaihtoehtoisen rekrytoinnin kustannuksiin – ja vieläpä erikseen kahtena vuotena. Ensimmäisen vuoden ja koko kahden vuoden etu on suhteellisesti erityisen suuri (selvästi yli 60 prosenttia alle 700 euron kuukausipalkoilla) matalilla palkkatasoilla johtuen ”könttäsammaisesta” tuesta työolosuhteiden järjestelytuen kautta. Toisena vuonna säästö on suhteellisesti suuri (60 prosenttia) matalilla palkkatasoilla aiheutuen siis vammaisen palkkaamisesta edelleen saadusta peruspalkkatuesta.



Kuvio 4. Työnantajan kustannusten suhteellinen ero palkkatuetun ja vammaisen palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla.

Kuviossa 5 on jätetty työolosuhteiden järjestelytuki huomiotta. Tämä vaikuttaa luonnollisesti vammaisen palkkaamisesta saatuun säästöön – ja etenkin matalilla palkkatasoilla. Tästä huolimatta vammaisen palkkaamisen kustannukset työnantajalle ovat merkittävästi alhaisemmat.



Kuvio 4. Työnantajan kustannus suhteellinen ero palkkatuetun ja vammaisen palkkaamisesta kahden ensimmäisen vuoden aikana eri kuukausipalkkatasoilla ilman työolosuhteiden järjestelytukea.

Suhteellisesti tarkasteltuna kustannukset ovat 30 - 40 prosenttia alhaisemmat aina vajaan 1 000 euron palkkatasolle asti ja 40 - 50 prosenttia alhaisemmat 1 000 - 1 800 euron kuukausipalkoilla ensimmäisenä vuonna. Toisena vuonna työnantajan nettokustannukset ovat 60 prosenttia alemmat aina reilun 700 euron kuukausipalkalle asti. Kahden vuoden aikainen kokonaisuus on 40 - 50 prosentin luokkaa lähes 1 500 euron palkkatasolle asti. Kokonaissäästö on reilut 20 prosenttia – 30 prosenttia ensimmäisenä ja reilut 10 prosenttia toisena vuonna – vielä 3 500 euron kuukausipalkallakin.

Jos oletetaan, että vammaiselle tulisi toisena vuonna 20 prosentin ja vaihtoehtoiselle rekrytoinnille tulisi 10 prosentin palkankorotus, vammaisen palkkaamisen suhteellinen etu supistuisi 3 500 euron palkkatasollakin vain vajaat 5 prosenttiyksikköä. Matalimmilla palkkatasoilla erotus pienenesi 1 - 3 prosenttiyksikköä. Molempien palkankorotuksen ollessa sama 10 tai 20 prosenttia suhteellisen edun supistuminen jää 1 - 2 prosenttiyksikköön.

Rekrytoinnin epäonnistuessa työnantajan kustannuksena on vähintään 0,5 - 1 kuukauden palkkauskulut sekä uuden rekrytoinnin ja perehdytyksen kustannukset. Rekrytoinnin riskit pienenevät merkittävästi valmennuksen kautta – varsinkin omaan rekrytointiin verrattuna. Työhönvalmentaja etsii niin työnantajan kuin työntekijän kannalta sopivimman ratkaisun.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ainakaan kustannuksista ja riskeistä lähtien ei ole syytä sulkea vammaisia ja osatyökykyisiä rekrytointiharkintojen ulkopuolelle. Työnantajan kustannukset jäävät 20 - 60 prosenttia alhaisemmiksi tuetun työllistämisen kautta. Myöskin riskit ovat työhönvalmennuksen kautta pienemmät. Samalla vammaisen monimuotoistaa ja tuo erilaisia näkökantoja työyhteisöön, tekemiseen ja myös kehittämiseen.