

# Työllisyys 20.05.2021

Sinikka Winqvist

Asiantuntija, työelämä ja yrittäjäyys

[sinikka.winqvist@invalidiliitto.fi](mailto:sinikka.winqvist@invalidiliitto.fi)

Twitter: @sinikkawinqvist

LinkedIn: @sinikkawinqvist

# Vammaisten ihmisten työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä kunnissa

- Vammaisille ja osatyökykyisille nuorille omat kesätyösetelit
- Julkisiin hankintoihin työllistämisehto
- Pienhankinnoissa vammaiset yrittäjät huomioitava
- Positiivinen erityiskohtelu rekrytoinnissa

# Positiivinen erityiskohtelu YVL 9 §

- Rekrytointiprosessissa voidaan yhdenvertaisuuslain mukaan soveltaa myös positiivisen erityiskohtelun periaatetta.
- Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.
- Positiivisessa erityiskohtelussa on huomioitava muun muassa seuraavat seikat:
  - Suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvalla henkilölle.
  - Hakijoiden täytyy olla ansioiltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.
  - Positiivisen erityiskohtelun tulee olla oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden, sitä ei voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja.



# Kohtuulliset mukautukset

- Kohtuulliset mukautukset ovat nimensä mukaisesti kohtuullisia. Niiden toteuttamista edellytetään tasolla, joka ei aiheuta työnantajalle kohtuuttomia rasitteita. Kohtuulliset mukautukset edistävät vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja oikeutta työhön. Ne mahdollistavat myös vammaisen henkilön osaamisen hyödyntämisen yrityksen liiketoiminnassa. Laki yhdenvertaisuudesta velvoittaa työnantajia tekemään kohtuullisia mukautuksia. Kohtuullisista mukautuksista kieltäytyminen on yhdenvertaisuuslain mukaisesti syrjintää.
- Mukautusten kohtuullisuuden arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän tarpeiden lisäksi työnantajaorganisaation koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus. Näiden lisäksi arvioidaan myös mukautusten kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. On hyvä muistaa, ettei kaikista mukautuksista välttämättä aiheudu kustannuksia työnantajalle. Kohtuulliset mukautukset eivät poista henkilön tavanomaisia velvollisuuksia työntekijänä.



# Vammaisten ihmisten työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä kunnissa

- Toimivat vammaispalvelut tukemaan työelämässä suoriutumista
- Työkykyohjelman hyödyntäminen vammaisten ja osatyökykyisten työkyvyn tukemisessa
- Kuntakokeilut > TE-palvelut kuntiin 2024



# Työkykykoordinaattori apuna palveluviidakossa

- Työkykykoordinaattori on työelämän, työ- ja toimintakyvyn, palvelujärjestelmän ja asiakastyön ammattilainen.
- Hän on perehtynyt työkyvyn säilymistä edistävään keinovalikoimaan ja keinojen yhdistelmiin, olipa kyse tuki- ja liikuntaelinvaivoista, mielenterveysongelmista tai muusta työkykyä uhkaavasta syystä.
- Koordinaattori myös vahvistaa ja pitää yllä työntekijän motivaatiota ja omatoimisuutta. Hän voi toimia esimerkiksi myös yrityksen henkilöstöpuolella tai työterveyshuollossa.

# Linkkejä lisätietoon

- Invalidiliiton [Sopivaa työtä kaikille](#)
- Anni Kyröläisen selvitys:
  - [Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet](#)
- Raportit Vammaisfoorumin kyselystä: <https://vammaisfoorumi.fi/lausunnot/>
- Kuntakokeilusta löytyy tietoa <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>
- Työkykyohjelmista tietoa <https://stm.fi/tyokikyohjelma>
- Vammaisjärjestöistä löytyy myös ohjausta ja neuvontaa
  - <https://www.vates.fi/tietopakettit/vammaisjarjestojen-tyollisyyspalvelut.html>
- <https://www.invalidiliitto.fi/ajankohtaista/yhdenvertaisena-tyoelamassa-video-julkaistu>