

16.6.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö  
[kirjaamo@tem.fi](mailto:kirjaamo@tem.fi)

**ASIA:** Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, laiksi alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ja yksityisistä rekrytointipalveluista sekä eräiden niihin liittyvien lakien muuttamisesta sekä luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi kotoutumisen edistämisestä

**VIITE:** TEM/949/03.01.01/2017

Invalidiliitto ry on fyysisesti vammaisten ihmisten valtakunnallinen vaikuttamisen ja palvelutoiminnan monialajärjestö. Liitto edustaa 148 jäsenyhdistyksensä kautta 30 000 fyysisesti vammaista ja toimintaesteistä suomalaista. Toiminta-ajatuksensa mukaisesti Invalidiliitto edistää näiden henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää.

## **1. Laki julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista**

### **3) 1 luku Yleiset säännökset, kommentit:**

1§ *Lain soveltamisala.* Esteettömät ja saavutettavat palvelut mahdollistavat yhdenvertaiset palvelukokemukset kaikille. Lain soveltamisalan määritelmään esitämme lisättäväksi ”.. 16§:n mukaan maakunnallisina kasvupalveluina voidaan järjestää rekrytointeja ja osaamista koskevia *esteettömiä ja saavutettavia* palvelukokonaisuuksia.”

Uudistuksen myötä lailla säädellään vain joistakin palveluvalikoimaan kuuluvista keinoista. Maakunnille jää päätäntävalta, miten ne tukevat vammaisia ja osatyökykyisiä työnhakijoita. Invalidiliiton näkemyksen mukaan YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista edellyttää valtiolta konkreettisia toimenpiteitä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaki osaltaan vastaa valtion velvoitteeseen toimeenpanna YK:n vammaissopimuksen 27. artikla, mutta ei vielä turvaa vammaiselle henkilölle työnteko-oikeuden toteutumista. YK:n vammaissopimuksen ratifioinnin myötä Suomi on

16.6.2017

sitoutunut turvaamaan työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistämään sitä toteuttamalla lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on myös varmistaa, että vammaisia henkilöitä varten tehdään työpaikoilla kohtuulliset mukautukset. Tähän yhdenvertaisuuslaki ei anna kaikkia eväitä, vaan maakunnille on annettava keinoja työnteko-oikeuden toteuttamiseen.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuulliset mukautukset vammaiselle henkilölle tarkoittavat vain yksittäistapauksellisessa tilanteessa toteutettavia kohtuullisina pidettäviä mukautuksia työnantajan vastuulle, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistä sekä edetä tyouralla. Lain perusteluissa kohtuullisista mukautuksista on erotettava yleiset esteettömyystoimet, joista säädetään muualla lainsäädännössä. Vastaavasti osaamis- ja rekrytointipalvelulakiin on lisättävä maakuntia velvoittava säännös esteettömistä ja saavutettavista palvelukokonaisuuksista vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Muuten se jäisi vain yhdenvertaisuuslain yksittäisessä tilanteessa tehtävään arviointia sisältävän sääntelyn varaan ilman yleisempää aineelliseen lakiin liittyvää maakunnallista palveluvelvoitetta. On kohtuutonta vaatia, että yksittäiselle vammaiselle henkilölle jää vastuu vedota kohtuullisiin mukautuksiin hänen työllistymisensä edistämiseksi.

#### 4) 2 luku Työnhakijan palveluprosessi, kommentit:

4 § *Työnhaun aloittaminen.* Esitämme muotoiluksi ”Maakunnassa on oltava *esteettömiä ja saavutettavia* toimipisteitä, joissa työnhaun voi aloittaa henkilökohtaisesti asioimalla.” Myös jokaisen palveluntuottajan verkkopalvelujen on oltava saavutettavia kaikille. Digitaalisten ja fyysisten ympäristöjen esteettömyys, saavutettavuus ja käytettävyys on turvattava kautta linjan.

8§ *Työnhakijan palvelutarpeen arviointi.* Palvelutarpeen arviointi on äärimmäisen tärkeässä roolissa, kun vammaisen henkilö hakeutuu työttömäksi työnhakijaksi. Tässä kohtaa henkilö tulisi ohjata mahdollisimman nopeasti monialaisen palvelutarpeen arviointiin, jos henkilöllä on vamma tai sairaus, joka uhkaa pitkittää työnhakua. Siihen ei saa vaikuttaa se tulonsiirtolaji, jota työnhakija saa, eikä työttömänä vietettyjen päivien määrä. Tutkitusti työuran katketessa työntekijän syrjäytyminen alkaa jo parissa kuukaudessa.

9§ *Monialaisen palvelutarpeen arviointi.* Monialaiseen palvelutarpeen arviointiin tulisi lisätä 4) kohta: osatyökykyiset ja vammaiset työnhakijat, joiden vamma tai sairaus uhkaa pitkittää työnhakua. Myös ne henkilöt, jotka osatyökyvyttömyyseläkkeen tai täyden työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi hakevat töitä, tulisi ottaa monialaiseen palvelutarpeen arviointiin. Monella vammaisella tai osatyökykyisellä on jo sosiaali- tai terveydenhuollon palveluja, mutta usein niiden näkökulma ei ole työllistymisessä, joten monialainen tarpeen arviointi on myös heidän kohdallaan tarpeen. Maakunnan vastatessa niin sosiaali- ja

16.6.2017

terveydenhuollon kuin työllisyyspalvelujen järjestämisestä, tulee palvelut hyödyntää inklusiivisesti ja kokonaisuutena yksilön näkökulmasta. Jos ei laissa mainita osatyökykyisiä ja vammaisia henkilöitä, niin he jäävät monialaisen palvelutarpeen arvioinnin ulkopuolelle, kuten nyt on monen kohdalla käynyt. Palvelutarve olisi arvioitava heti työnhaun alussa tarpeiden perusteella, eikä niin, että odotetaan jokin tietty aika ennen kuin palvelutarvetta arvioidaan.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut tulee järjestää siten, että ne tukevat vammaisen henkilön työllistymistä tai muuta osallistumista yhteiskuntaan. Välttämättä sosiaali- ja terveydenhuollon puolella ei ole asianmukaista ja ajantasaista tietoa työelämän tarpeista, joten lähtökohtaisesti vammaisen henkilön palveluja mietittäessä työllistymisnäkökulma tulisi olla mukana. Riittävien palvelujen saanti on usein vammaisten ihmisten työllistymisen edellytyksenä.

11§ *Työnhakijan informointi*. Työnhakijan informoinnissa on muistettava tiedonsaannin esteettömyys ja saavutettavuus, mikä onkin hyvin ilmaistu yksityiskohtaisissa perusteluissa. Ehdotamme tästä nostoa itse pykälätekstiin: *Maakunnan on varmistettava, että työnhakijat saavat tiedot kuullekin parhaiten soveltuvalla tavalla*. Informoinnin on lähtökohtaisesti oltava aina kaikille esteetöntä ja saavutettavaa.

### 5) 3 luku Rekrytointi- ja osaamispalvelut, kommentit:

Lakiesitys lähtee siitä olettamuksesta, että yhdenvertaisuuslakia ja YK:n vammaissopimusta noudatetaan maakunnissa. Invalidiliiton näkemyksen mukaan tämä ei ole riittävää, vaan sisältölaeissa on esitettävä maakunnille keinoja ja välineitä vammaisten henkilöiden tukemiseen. Taloudellisia keinoja kohtuullisten mukautusten tukemiseen ei maakunnista löydy ellei niitä ole mainittu lain tasolla. Myös valtakunnallisessa ohjeistuksessa on kiinnitettävä huomiota yhdenvertaisuuslain velvoitteeseen toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille.

Yhdenvertaisuuslain kohtuulliset mukautukset toteutetaan yksittäistapauksessa vammaisen henkilön osattua niitä erikseen vaatia. Esteettömyyden ja saavutettavuuden yleisempi säätely on tehtävä muulla lainsäädännöllä kuten osaamis- ja rekrytointipalveluista säädeltävässä laissa. Suomessa on päästävä eteenpäin työpaikkojen inklusiivisuudessa eikä se etene ellei valtio anna siihen voimakasta signaalia.

Vammaisille henkilöille työolosuhteiden järjestelytuki on ollut yksi yhdenvertaisuuden edistäjä työelämässä. Tämä tuki on säilytettävä edelleen ja mainittava yksityiskohtaisissa perusteluissa, koska muutoin sitä ei osata käyttää. Vammaisjärjestöjen kokemusten perusteella työolosuhteiden järjestelytuki on vähän käytetty, koska siitä eivät ole olleet tietoisia työnantajat tai edes te-hallinnon työntekijät, jotka olisivat voineet ohjeistaa asiassa

16.6.2017

osatyökykyisiä ja vammaisia työnhakijoita. Mm. tämän takia Vammaisfoorumi ry on järjestänyt koulutustilaisuuksia te-hallinnon työntekijöille. Vuonna 2016 tukea on käytetty vähän ja selkeästi epäolennaisiin asioihin. Sitä ei juurikaan ole käytetty vammaisten henkilöiden työolojen mukauttamiseen. Perusteltu kysymys on, miksi vammaisten henkilöiden pitäisi kärsiä siitä, ettei te-hallinto osaa ohjata tuen hakemiseen ja myöntää tukea väärin perustein.

Sosiaalihuollon vammaispalvelut eivät tue työnantajaa, eikä muutakaan tukea ole saatavilla työnantajalle, joka haluaa palkata tai pitää töissä vammaisen henkilön, jolle tarvitaan työpaikan muutostöitä. Muutostyöt tai erityisjärjestelyt työpaikalla voivat maksaa useita tuhansia euroja, joihin pienissä yrityksissä ei ole varaa. Esimerkkinä työnantaja, joka olisi rekrytoinut pyörätuolia käyttävän ammattitaitoisen henkilön, mutta työpiste oli teollisuusrakennuksen toisessa kerroksessa, jonne oli ainoastaan portaat. Hissin kustannuksiksi arvioitiin 10 000 – 24 000€. Toinen esimerkki koski sujuvaa kulkuyhteyttä yrityksen toimitiloihin, jotka olivat sellaiset, että jotta liikuntavammaisen henkilö voisi turvallisesti tulla ja poistua työpaikalta tarvitsi tiloihin asentaa koodilukko. Tavallinen avaimella käytettävä lukko esti kuljetuspalvelun pääsyn hakemaan henkilön työpaikalta. Työpaikalle tehtävillä työtilojen, kulkuväylien ja ovenavausjärjestelmien muutoksilla taataan vammaiselle henkilölle itsenäinen kulku työpaikalle ja työskentely, niin että henkilö pärjää työssä ilman toisen työntekijän apua tai henkilökohtaista avustajaa.

Ymmärrämme, että tuesta säättämättä jättäminen ei estäisi sen käyttöä, mutta todennäköisyys sille, että siihen löytyy maakunnissa rahaa tai että sitä ylipäätään ymmärretään tarjota vammaiselle henkilölle, on minimaalinen. Tämän takia esitämme, että se näkyy seuraavissa pykälissä yksityiskohtaisissa perusteluissa, jolloin voi olla mahdollista, että siihen löytyy mahdollisuuksia maakunnissa.

Invalidiliiton näkemyksen mukaan harkinnanvarainen kulukorvaus tulisi edelleen olla mahdollista, koska sen avulla on voitu tukea työkokeiluun lähtevää työntekijää, joka on ollut työkyvyttömyyseläkkeellä. Kelan työkyvyttömyyseläkkeellä olevat osatyökykyiset työnhakijat kokevat kannustinloukkuna sen, jos työkokeiluun osallistumisesta pitää pikemminkin maksaa itse kuin saada toimeentuloa. Tällaisessa tapauksessa kannustin työllistymiseen hupenee.

12§ *Rekryointipalvelut*. Yksityiskohtaisiin perusteluihin esitämme muotoilua: ”Rekryointipalveluna voitaisiin tarjota myös muita työnhakua ja työllistymistä tukevia palveluja. Työnhakijoille voitaisiin järjestää esimerkiksi työnhakuun liittyvää valmennusta, työhönvalmennusta, tukea työolosuhteiden järjestelyyn työpaikalla sekä harkinnanvaraista kulukorvausta.”

16.6.2017

Invalidiliitto esittää että sekä työolosuhteiden järjestelytuki että harkinnanvarainen kulukorvaus ovat edelleen kasvupalveluiden valikoimassa. Perustelut kts. edellä.

13§ *Osaamispalvelut*. Sekä lakipykälässä että yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetään, että osaamispalveluilla parannettaisiin mahdollisuuksia säilyttää työpaikka. Yhtenä keinona tässä tehtävässä tulee mainita myös työolosuhteiden järjestelytuki, jota tulisi hyödyntää niin osatyökykyisten kuin vammaistenkin henkilöiden työssä pysymisen elementtinä. Invalidiliiton näkemyksen mukaan työolosuhteiden järjestelytuki olisi omiaan myös pitämään osatyökykyisiä pidempään työelämässä, jos sitä osattaisiin käyttää. Jos tuesta ei mainita laissa, niin sellaisen käytöstä ei ole mitään tietoa. Hallitus on kuitenkin asettanut kärkihanketavoitteeksi osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden osallisuuden työelämässä, joten yhteiskunnan on myös tuettava työpaikkojemme muuttumista sellaisiksi, että kaikilla ihmisillä on mahdollisuus niissä toimia ja työskennellä.

## **2. Laki alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta**

### **11) 2 Luku Yritykselle myönnettävät tuet, kommentit:**

Invalidiliitto näkee positiivisena sen kehityksen, että starttiraha muuttuu aloittavan yrityksen tueksi. Tämä antaa mahdollisuuden myös esim. työkyvyttömyyseläkkeen rinnalla yritystoimintaa harjoittavalle hakea kyseistä tukea.

### **13) 4 Luku Palkkatuki, kommentit:**

Invalidiliiton kokemusten perusteella palkkatuki on hyvä väline madaltaa työelämään osallistumisen kynnystä. Palkkatukeen tulee edelleen jatkossa olla oikeus myös niillä, jotka eivät saa työttömyysturvaa, vaan oikeus siihen tulee olla myös niillä, jotka työkyvyttömyyseläkkeeltä ponnistavat työelämään.

Helsingissä 16. kesäkuuta 2017

Petri Pohjonen  
pääjohtaja

Laura Andersson  
yhteiskuntasuhdejohtaja

Lisätietoja: Anne Mäki, koulutus- ja työllisyysasiantuntija (anne.maki@invalidiliitto.fi)