

VAMMAISTEN IHMISTEN TYÖELÄMÄOSALLISUUS JA TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ

Vammaisfoorumin kyselyn 2018 tuloksia

Johdanto

Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksista (Suomen YK-liitto 2015). Sopimus korostaa vammaisten ihmisten osallistumista, osallisuutta ja tasa-arvoa ja kieltää laaja-alaisesti syrjinnän, ja siinä tunnustetaan vammaisten henkilöiden oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa (artikla 27). Sopimukseen sisältyy velvoite raportoida oikeuksien toteutumisesta. Suomen ensimmäisessä raportissa vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen täytäntöönpanosta (2019) todetaan, että työlainsäädäntö ja työllistämistä edistävä lainsäädäntö kohtelee vammaista työnhakijaa ja työntekijää yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Ovatko vammaiset ihmiset todella yhdenvertaisia työelämässä muiden kanssa, vai esiintyykö vammaisiin kohdistuvaa syrjintää? Millaiselta näyttää vammaisten ihmisten työllisyystilanne muihin verrattuna? Tutkimusten ja tilastotietojen perusteella vammaisten ihmisten työllisyysaste on huomattavasti muuta väestöä alempi. Eurostatin (2014) tilastojen mukaan vammaisten ihmisten työllisyysaste EU-maissa on noin 20 prosenttia muuta väestöä alempi (ks. myös Teit-

tin 2018). Näissä tilastoissa vammaisten ihmisten työllisyysasteen on kerrottu olevan jopa 50–60 prosenttia. Toisaalta esimerkiksi Parrukoski ja Karjalainen (2009) arvioivat työikäisten vammaisten työllistymisasteen olevan vajaa 20 prosenttia. Kelan tilastollisen vuosikirjan mukaan vuonna 2008 kokonaan työvoiman ulkopuolella oli työikäisistä vammaisista Suomessa lähes kaksi kolmasosaa eli noin 170 000 vammaista henkilöä (Suomen virallinen tilasto 2009). Arvioiden välillä on siten todella isoja eroja, mutta yhteinen tulos on kuitenkin se, että vammaisten ihmisten työllistymisaste on huomattavasti valtaväestöä alempi.

Monilla vammaisilla ihmisillä vammaisuudesta aiheutuvat toimintarajoitteet ovat sen verran suuria, ettei työllistyminen palkkatyöhön ole ehkä realistista. Mutta johtuuko alempi työllistymisaste pelkästään toimintarajoitteista, vai liittyykö siihen muita, rakenteellisia tai asenteellisia, tekijöitä, joiden vuoksi vammaisten ihmisten on vaikeampi työllistyä? Vesalan ym:iden (2015) tutkimuksessa arvioitiin, että vain noin 400–500 kehitysvammaista henkilöä, jotka käyttävät vammaisten työllisyyspalveluja, on tuetusti työllistynyt palkkatyöhön, mutta näiden li-

säksi nyt avotyötoiminnassa tai työtoiminnan työkeskuksissa olevista henkilöistä noin 3000 voisi työllistyä palkkatyöhön, jos tarjolla olisi oikeanlaista tukea.

Yksi iso ongelma on se, että läheskään kaikissa kunnissa ei ole tuetun työn ja työhönvalmentajan palvelua tarjolla. Monissa kunnissa tyydytään avotyötoimintaan, eikä palkallisia työsuhteita edes tavoitella. Tämä kävi konkreettisesti ilmi Kehitysvammaliiton ja K-Kauppiasliiton yhteishankkeessa (Seppälä 2013): moni työnantaja jäi ilman kehitysvammaista työntekijää, koska paikakunnalta ei löytynyt työhönvalmentajaa eikä siten myöskään potentiaalisia kehitysvammaisia työntekijöitä. Avotyötoimintaa suositaan kunnissa siksi, että sen kuvitellaan olevan kunnalle edullista. Tuettu työ on kuitenkin tutkimusten mukaan kunnalle vieläkin edullisempaa, mutta todennäköisesti tästä ei olla tietoisia. Lisäksi osa työnantajista, joilla on kehitysvammaisia ihmisiä avotyötoiminnassa, eivät ole halukkaita muuttamaan avotyötoimintaa palkkatyösuhteiseksi. Edelleen esteeksi voi muodostua eläkkeen ja palkkatulon yhteensovittaminen. Nykyisen lainsäädännön mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö saa ansaita kuu-kaudessa 784,52 euroa (vuonna 2019); rajan ylittyessä eläke täytyy jättää lepäämään. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilön tulojen täytyy yli kaksinkertaistua, että hän pääsisi edes samaan taloudelliseen tilanteeseen kuin pelkällä työkyvyttömyyseläkkeellä ollessaan. Tältä kannalta työntekijä ei voi tehdä kuin rajatun määrän työtunteja viikossa, vaikka itse toivoisi ja myös työnantaja haluaisi isompaa työpanosta.

Nämä kuvatut ongelmat kertovat selvästi, etteivät vammaiset ihmiset läheskään aina ole yhdenvertaisessa asemassa muihin ihmisiin nähden. Tässä katsauksessa tarkastellaan sitä, miten vammaiset ihmiset itse kokevat oman asemansa työelämässä: Kokevatko he syrjintää? Jos kokevat, niin minkälaista? Jamista syrjintä voi johtua?

Aineisto ja menetelmä

Vammaisfoorumi toteutti yhdessä ihmisoi-keuskeskuksen kanssa keväällä 2018 kyselyn

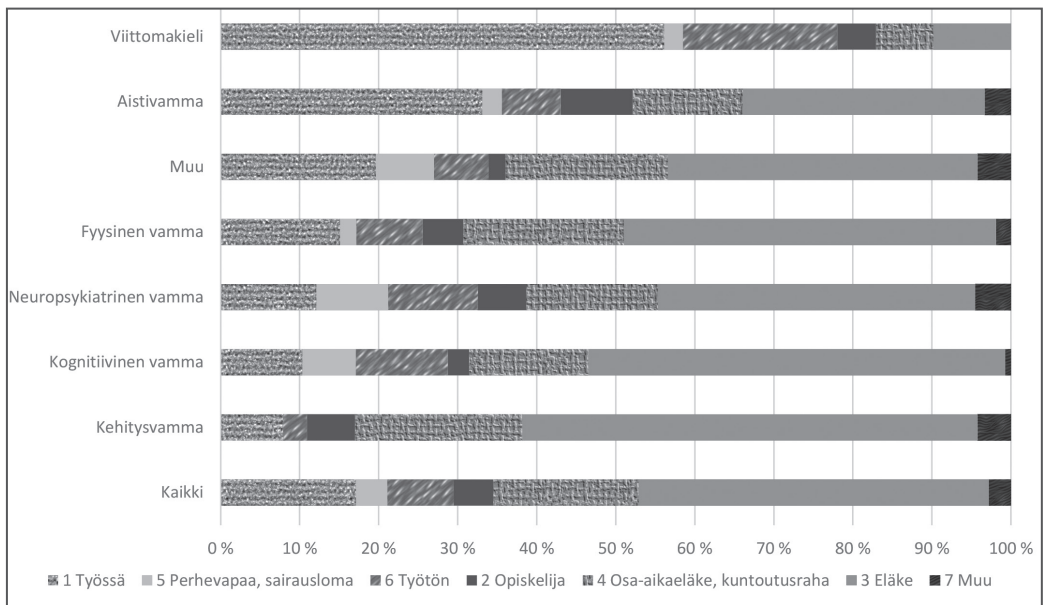
vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumisesta. Kyselyyn vastasi yhteensä 1525 vammaista ihmistä. Vastanneiden joukossa oli eri ikäisiä miehiä ja naisia ja eri tavoin vammaisia ihmisiä eri puolilta Suomea. Koska kysely toteutettiin avoimena, toisin sanoen vastaajia ei valittu minkään satunnaisotoksen perusteella, ei ole mahdollista tarkalleen arvioida, miten hyvin vastaajat edustavat kaikkia suomalaisia vammaisia ihmisiä. Kyselyn toteutus sekä suorat jakaumat koko aineistossa ja vammaryhmittäin on kuvattu raportissa Vesala & Vartio (2019). Vammaisfoorumin sivuilta löytyy myös työelämää ja köyhyyttä käsittelevä teemareportti (Björkberg ym. 2019) sekä muita teemakohtaisia raportteja (<https://vammaisfoorumi.fi/lausunnot/>). Varsinainen rinnakkaisraportti valmistuu myöhemmin.

Kokevatko vammaiset ihmiset syrjintää työelämässä?

Kyselyn työikäisiä (17–64-vuotiaita) vastaajia oli yhteensä 1225; heistä työssäkäyviä oli 209 eli 17 prosenttia. Vaikka tämän aineiston perusteella ei voida tehdä mitään johtopäätöksiä vammaisten ihmisten työllisyysasteesta, voidaan todeta, että työllisten osuus kyselyyn vastanneissa vastaa hyvin aiemmin mainittuja tutkimustuloksia (vrt. Parrukoski & Karjalainen 2009). Vammaryhmien välillä oli suuria eroja: eniten työssäkäyviä oli viittomakielisten (56 %) ja aistivammaisten (33 %) ryhmissä ja vähiten kehitysvammaisten ryhmässä (8 %) (kuvio 1).

Syrjinnän kokemuksia työelämässä kysyttiin kolmella kysymyksellä: ”Oletko kokenut syrjintää: a) Työnhaussa; b) Työhön liittyvissä mukautuksissa; c) Työelämässä muuten?”. Vastausvaihtoehtoina kaikissa oli: 1 = En; 2 = Kyllä; 3 = Ei koske minua.

Merkille pantavaa oli, että jokaisessa kysymyksessä vaihtoehdon ”Ei koske minua” valinneita oli lähes 60 prosenttia; kaikkiin kolmeen kysymykseen tämän vaihtoehdon valinneita oli 56 prosenttia. Eli yli puolet vastaajista katsoi, että työelämään liittyvät kysymykset eivät kosketa heitä. Pitävätkö he jo lähtökohtaisesti työelämää sellaisena, että heillä ei ole pääsyä sinne? Tai että he



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden työelämästatus vammaryhmittäin.

eivät tarvitse työelämää ja työtä itsensä elättämiseen?

Tässä muutama avovastaus, joissa kuvastuu hyvin kokemus siitä, ettei työelämään kiinni pääseminen näytä mahdolliselta:

”Olen käytännössä työelämän ulkopuolella erinomaisilla arvosanoilla.”

”Olen kaiken normaalin elämän ulkopuolella. En pysty opiskelemaan, töihin tai edes työkkärin aktivointi palveluihin.”

”Vaikeasti cp-vammaisen ei pääsisi kuitenkaan töihin yhtään mihinkään, kun kädet ja jalat eivät toimi niin mitenkäs tässä sitten teet yhtään mitään kunnon ihmisen töitä.”

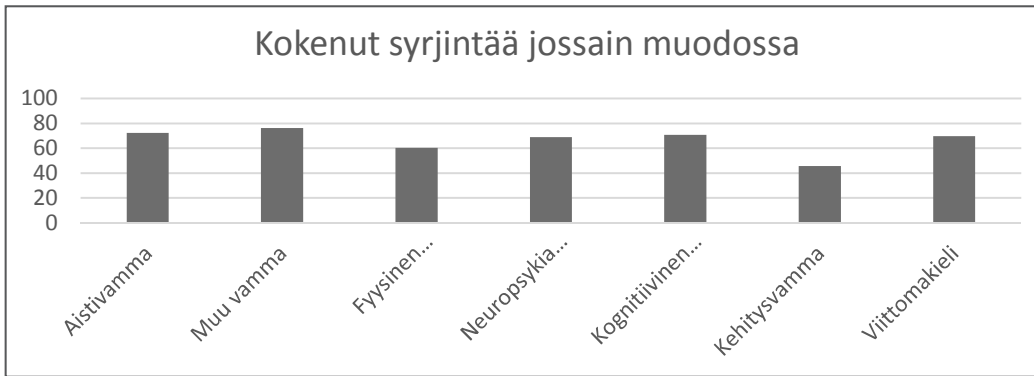
Useimmin tähän ryhmään sijoittuivat eläkkeellä, perhevapaalla tai sairauslomalla olevat ja opiskelijat, samaten nuorimmat (alle 25 vuotta) ja vanhimmat (yli 54 vuotta) vastaajat sekä vanhempien tai omaisten luona tai asumispalveluissa asuvat. Eniten niitä, jotka katsoivat, että työelämäkysymykset

eivät koske heitä, oli kognitiivisen vamman (71 %), fyysisen vamman (60 %) ja kehitysvamman (n. 56 %) vammaryhmissä. Vähiten heitä oli viittomakielisissä (20 %) ja aistivammaisissa (43 %); näissä ryhmissä myös työssäkäyviä oli eniten. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa.

Kun tarkastellaan vain niitä vastaajia, jotka kokevat työelämään liittyvät kysymykset itselleen relevanteiksi, havaitaan, että syrjintää työelämään pääsyssä oli kokenut 60 prosenttia, työhön liittyvissä mukautuksissa 49 prosenttia ja työelämässä muuten 50 prosenttia. Vastaajia, jotka olivat vastanneet ”kyllä” ainakin yhteen kysytyistä kolmesta kohdasta, oli 65 prosenttia. Toisin sanoen valtaosa, lähes kaksi kolmasosaa, vammaisista henkilöistä on kokenut jossain muodossa syrjintää työelämässä.

Vammaryhmittäisessä tarkastelussa havaitaan, että kehitysvammaiset poikkeavat selkeästi muista, heistä ”vain” noin 45 prosenttia ilmoitti kokeneensa syrjintää (kuvio 2). Syrjinnän kokemisessa ei havaittu eroja miesten ja naisten välillä eikä myöskään eri ikäisten välillä.

Avovastauksissa esille nousivat työhaus-



Kuvio 2. Syrjintää työelämässä jossain muodossa kokeneet vammaryhmittäin (%).

sa ja työelämään pääsyssä ongelmat, jotka selkeästi kuvaavat työnantajien vammaisuuden ja vammaisiin ihmisiin kohdistuvia ennakkoluuloja ja kielteisiä asenteita:

"Vaikka lähetän hakemuksia, en vajaa-kuntoisena pääse edes haastatteluun."

"Kuurouden takia haastatteluja ei tulleet. Piti poistaa sen tiedon ja pääsin haastatteluihin."

"Kun työhaastattelussa tai haastattelua sopiessa liikuntavammani on tullut ilmi, on minut syrjäytetty hakuprosessissa."

"Ei pääse haastatteluun, jos kertoo vammasta työhakemuksessa."

Mutta yhtä lailla ennakkoluuloihin ja asenteisiin törmätään palveluissa:

"Olen ollut työharjoittelussa mutta en ole saanut tarpeeksi työhönvalmennusta enkä siten työpaikkaa."

"Kerrottiin ettei ole töitä normaaleillekaan ja ei heillä ole aikaa etsiä meille tai osoittaa töitä. Hakekaa ja etsikää itse, jos kiinnostaa."

"... työkkäri ei ota minua vakavasti, kun minulla on eläke, tai tarjoaa työkokeilua minulle, jolla on ammattipätevyys ja tutkinto ammattiini ja tehnyt lähes 30

vuotta töitä. Ovat hyvin närkästyneitä, kun sanon etten ala tekemään ilmaista työtä enkä tarvitse työkokeilua ammattiini."

Syyksi sille, että työolosuhteissa ei tehdä asianmukaisia, kohtuullisia mukautuksia, arveltiin, että ne ovat kalliita ja vaivalloisia toteuttaa sekä asettavat ei-vammaiset työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan:

"Työnantajat eivät ota, kun liikuntarajoitteen takia tehtävät mukautukset olisivat liian kalliita."

"Työyhteisössäni tarvitsemani mukautukset nähdään usein erityisesti erityiskohteluna tai sellaisena hyvänä, johon muillakaan työntekijöillä ei ole oikeutta. Koska organisaatiossa nähdään tasa-arvoisuus vahvasti tasapäistämisen ("kai-kille saman verran kaikkea") kautta, on positiivista erityiskohtelua ja kohtuullisia mukautuksia vaikea viedä läpi."

Toisaalta kyseessä voi olla ensisijaisesti ajattelelmattomuudesta:

"Työsyrjintä ilmenee selvemmin esimerkiksi koko työyhteisöä koskevilla retkillä. Usein ns. työhyvinvointipäivät järjestetään esteellisissä paikoissa ja kuljetukset ovat esteellisiä. En usko, että kyse on tahallisesta syrjinnästä, vaan puhtaasta ajattelelmattomuudesta. Ei

tulla ajatelleeksi, että suurimmalla osalle virkistymispäivä, voi joillekin todellinen 'survival game'.

Lopuksi

Vammaisfoorumin keräämä kyselyaineisto on varsin ainutlaatuinen Suomessa. Lähes poikkeuksetta vammaisuuteen ja vammaisiin ihmisiin kohdistuvaa tutkimusta tehdään yksittäisten vamma- tai diagnosoisiryhmien sisällä, jolloin vertailuasetelmaa eri tavoin vammaisten ihmisten välille ei synny. Nyt tämä aineisto antaa siihen mahdollisuuden.

Käytettyyn aineistoon liittyy kuitenkin iso ongelma: sen edustavuutta koko vammaisten ihmisten populaatioon on vaikeaa arvioida. Kyselyyn vastaajia ei ole valittu minkään systemaattisen otannan avulla, vaan kysely on ollut avoin kaikille niille vastaajille, jotka ovat siitä saaneet tiedon. Näin ollen kyselyn vastaajajoukossa saattavat olla yliedustettuina esimerkiksi keskimääräistä itsenäisemmin elävät, aktiivisemmat ja paremmin toimeentulevat vammaiset henkilöt, joilla on internetyhteydet käytössään ja jotka osallistuvat aktiivisesti esimerkiksi vammaisalan järjestötoimintaan ja ylipäättään yhteiskuntaan. Vastaavasti aineistossa saattaa olla aliedustettuina tai siitä saattaa kokonaan puuttua joitain vammaisten ihmisten ryhmiä. Tämä seikka on otettava huomioon ja pidettävä mielessä aineistosta saatuja tuloksia luottaessa ja tulkittaessa.

Aineisto on kuitenkin varsin mittava, ja siinä on mukana eri ikäisiä, eri tavoin vammaisia ihmisiä, jotka elävät erilaisissa oloissa ja eri puolilla Suomea. Tulokset ovat suuntaa antavia ja kysymyksiä herättäviä, ja niiden paikkansapitävyyttä tulee edelleen selvittää tulevilla tutkimuksissa.

Tässä esitetyt tulokset voidaan tiivistää kahteen pääkohtaan. Ensinnäkin tässä aineistossa vammaisten ihmisten työelämäosallisuus on huomattavasti heikompaa kuin koko väestössä. Työssä käyviä oli vain 17 prosenttia, kun koko väestössä työllisyysaste lokakuussa 2019 oli 73 prosenttia (Tilastokeskus 2019). Lisäksi yli puolet kyselyyn vastanneista työikäisistä vammaisista henkilöistä koki työelämään liittyvät kysymyk-

set itselleen irrelevanteiksi, toisin sanoen he sijoittivat itsensä jo lähtökohtaisesti työelämän ulkopuolelle. Sijoittautuminen työelämän ulkopuolelle johtuu joissain tapauksissa siitä, että omat toimintakyvyn rajoitteet ovat niin suuret, ettei palkkatyö ole mahdollista. Mutta kuinka monessa tapauksessa tämä aiheutuu siitä, ettei riittäviä tukitoimia ole saatavilla, vaikka halua ja kykyjä löytyisi?

Toisena päätuloksena on vammaisten ihmisten työelämässä kokemaa syrjintää. Tulos on järkyttävä: lähes kaksi kolmesta kyselyyn vastanneesta vammaisesta henkilöstä ilmoittaa kokeneensa jonkinlaista syrjintää työelämässä. Eniten syrjintää koettiin tapahtuvan jo työnhakuvaiheessa, jolloin vammaisuus muodostui esteeksi työhaastatteluun pääsemiselle tai ei-vammaisen hakija menee etusijalle. Tulokset kuvastavat negatiivisia ennakoasenteita sekä työnantajien parissa että palvelujärjestelmässä. Ennakkoluulot ja negatiiviset asenteet johtuvat yleensä siitä, että asiat tai henkilöt ovat itselle vieraita. Työnantaja saattaa pelätä, että vammaisen henkilön palkkaaminen aiheuttaa turvallisuusriskejä tai että henkilölle tulee paljon sairauspoissaoloja, ja tietenkin epäillään hänen suoriutumistaan työtehtävistä. Paras lääke näiden asenteiden hälventämiseen olisi asian tekeminen tutuksi. Työnantajat, joilla on kehitysvammaisia henkilöitä työntekijöinä, arvioivat heitä erittäin positiivisesti (Vesala ym. 2016). Siksi olisi tärkeää tuoda esille positiivisia kokemuksia ja kertomuksia vammaisten ihmisten sijoittumisesta työelämään sekä myös tietoa esimerkiksi palkkatuesta ja työolosuhteiden järjestelytuesta.

Tulosten perusteella myös palvelujärjestelmässä, niin kunnan vammaispalveluissa kuin TE-toimistojen työllistämispalveluisakin, olisi tarvetta asenteiden muutokseen. Jokaisessa kunnassa tulisi olla tarjolla työhönvalmentajan palveluja, ja myös tavoitteet tulisi asettaa ensisijaisesti palkkatyöhön työllistymiseen eikä vain avotyötoimintaan. TE-toimistojen tarjoamaa työhönvalmennusta olisi syytä kehittää joustavammaksi ja paremmin kunkin työnhakijan yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi.

Mutta selvää on myös, että valvontaa tarvitaan. Tunnistavatko vammaiset ihmiset

itse syrjintää, ja ennen kaikkea, uskaltavatko he lähteä valittamaan heihin kohdistuvasta syrjinnästä?

Tulosten merkitys: Kaikilla ihmisillä on oikeus työhön ja sitä kautta kohtuullisen elannon ansaitsemiseen. Tässäkin kuvatut tulokset kertovat kuitenkin, että monilla vammaisilla ihmisillä nämä oikeudet eivät toteudu.

**Hannu T. Vesala, PsykM, tutkija,
Kehitysvammaliitto**

Lähteet

- Björkberg E, Fredriksson J, Hakola M, Hanhikoski B, Jantunen V, Mäki A, Ojamo M, Rissanen P, Salminen P, Tammi T, Teinikivi M, Ukkola V, Verainen L-M (2019) Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Työelämä ja köyhyys -teematyöryhmän raportti. Vammaisfoorumi ry, 4.9.2019. <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/RAPORTTI-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4-ja-k%C3%B6yhyys.pdf>
- Eurostat (2014) Disability statistics – Labour market access. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/34420.pdf>
- Parrukoski S, Karjalainen J (2009) Tietoja vammaisten työllisyydestä ja toimeentulosta. Köyhyyskirjoituksia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Seppälä H (2013) Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksentehtäviä -hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliitto. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia-tuloksentehtavia-loppuraportti.pdf>
- Suomen ensimmäinen raportti vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen täytäntöönpanosta (2019). <https://um.fi/documents/35732/0/CRPD%2C+Suomen+ensim%C3%A4inen+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikastraportti+%281%29.pdf/28a642e5-668d-1e46-a158-30c772625dfb?t=1565958161181>
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2009) Kelan tilastollinen vuosikirja 2009 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/18379>
- Suomen YK-Liitto (2015) YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf
- Teittinen A (2018) Vammaiset, köyhyys ja palkkatyö. Suuntaaja 1. Verkkojulkaisu osoitteessa: <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-12018-yksin%C3%A4isyys-k%C3%B6yhyys-ja-merkityksellisyys/vammaiset-k%C3%B6yhyys-ja-palkkaty%C3%B6>
- Tilastokeskus (2019) Työvoimatutkimus 20.10.2019 <https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/>
- Vesala HT, Klem S, Ahlsten M (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki.
- Vesala HT, Klem S, Ala-Kauhaluoma M, Harkko J (2016) Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki.
- Vesala HT, Vartio E (2019) Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumin vuonna 2018 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkumuodossa https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/10/VFKyselyn-pe-rusraportti2019_2.pdf.