

ILO
KANSAINVÄLINEN TYÖTOIMISTO
GENEVE



VAJAAKUNTOISASIOIDEN
HOITAMINEN TYÖPAIKALLA
Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto

ILO
Kansainvälinen työtoimisto
Geneve

**Vajaakuntoisasioiden
hoitaminen työpaikalla**

Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto

Alkusanat ohjeiston suomennokseen

Tutkimusten mukaan muun muassa ikääntyminen, puutteellinen työnhallinta, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työperäiset sairaudet ja vammat lisäävät työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Työntekijöiden vajaakuntoisuus ilmenee työkyvyn alentumisena, sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä, mistä aiheutuu vuosittain monen miljardin euron kustannukset muun muassa tuotannon menetyksinä ja sosiaaliturvamenoina. Yhteiskunnan taloudellisten menestysten ohella vajaakuntoisuus aiheuttaa henkilöille itselleen monenlaisia hyvinvoinnin puutoksia. Toisaalta työelämässä voidaan ehkäistä ja hallita työvoiman vajaakuntoisuutta nimenomaan vaikuttamalla ajoissa vajaakuntoisten henkilöiden työssä pysymiseen sekä parantamalla vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksia. Tällöin voidaan vähentää työnantajille ja yhteiskunnalle aiheutuvia kustannuksia, turvata työvoiman saatavuutta, nostaa työllisyysastetta ja edistää kansalaisten hyvinvointia.

Suomi oli mukana Euroopan unionin rahoittamassa kuuden maan yhteisessä RETURN –tutkimushankkeessa. Tavoitteena oli parantaa työelämän ja paikallisten toimijoiden yhteistyötä sekä tuottaa sopivia keinoja pitkittyvien sairauslomien hallintaan. Tässä yhteydessä tuli selvästi esille tarve kehittää henkilökohtaisia ohjaus- ja neuvontapalveluja sekä vuoropuhelua eri järjestelmien välillä. Vajaakuntoisasioiden hallinta tuotti ongelmia erityisesti työpaikoissa, joissa henkilöstö oli pääosin muun kuin oman työterveyshuollon hoidossa ja joissa työterveyshuolto oli heikosti integroitunut yrityksen toimintoihin.

Työntekijöiden työkyvyn ylläpito ja vajaakuntoisten henkilöiden työssä pysymisen sekä työhön sijoittumisen tukeminen on syytä ottaa nykyistä paremmin hallintaan työyhteisöjen yhteisenä asiana. Työorganisaation linjajohdon, henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon tehtävien määrittely ja yhteistyöstä sopiminen ovat avainasemassa. Vajaakuntoisen työnhakijan tai työntekijän sijoittuminen sopivaan työhön, työpaikan järjestelyt tai mukautukset ja mahdolliset kuntoutustoimenpiteet voidaan toteuttaa riittävän ajoissa, oikea-aikaisesti ja onnistuneesti, jos työpaikalla on sovittu toimivista menettelytavoista ja yhteistyön käytännöistä vajaakuntoisasioiden hoitamisessa.

Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto “Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla” on suunnattu pääasiassa työnantajille yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ohjeistoa tulisi pitää työpaikan henkilöstön työkyvyn ylläpidon ja vajaakuntoisasioiden tehokkaan hoitamisen kulmakivenä. Samalla ohjeisto antaa selkeät puitteet viranomaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen toimenpiteille, joita kehittämällä voidaan tukea vajaakuntoisten henkilöiden työssä pysymistä ja työhön paluuta.

Valtioneuvostolla ja työmarkkinajärjestöillä on keskeinen asema työelämään liittyvän kuntoutuslainsäädännön uudistamisessa. Työelämässä olevien työntekijöiden oikeus ammatilliseen kuntoutukseen työkyvyttömyyden uhan perusteel-

la on tarkoitus turvata lakisääteisesti. Tätä koskeva uusi kuntoutuslainsäädäntö on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2004 lukien. Lainsäädäntö tukee ohjeistossa kuvattuja hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja vajaakuntoisten henkilöiden aseman parantamiseksi työelämässä. Työvoiman ikääntyessä työkyvyn ylläpito ja vajaakuntoisasioiden hallinta työelämässä ovat yhä kasvavia haasteita. Ohjeisto tukee mahdollisuuksia vastata näihin haasteisiin työorganisaatioiden johtamisessa, henkilöstön kehittämisessä, työkyvyn ylläpidossa sekä vajaakuntoisten henkilöiden ammatillisessa kuntoutuksessa ja työllistymismahdollisuuksien parantamisessa.

Suomen ILO-neuvottelukunnan puheenjohtaja, johtaja Matti Salmenperä
Työministeriö

Tämän teoksen alkuperäisen painoksen on julkaissut Kansainvälinen työtoimisto (International Labour Office, ILO, Geneva) nimellä *“Managing disability in the workplace. An ILO code of practice”*.

Tekijänoikeus © 2002 Kansainvälinen työjärjestö.

Suomenkielisen julkaisun tekijänoikeus © 2002 Työministeriö.

Suomenkielinen käännös julkaistaan ILO:n luvalla.

ILO:n julkaisuissa käytettyjä nimityksiä, jotka ovat Yhdistyneiden Kansakuntien käytännön mukaisia, samoin kuin julkaisuissa esiintyvää materiaalia ei pidä tulkita Kansainvälisen työtoimiston kannanotoksi jonkin valtion tai alueen tai näiden rajojen tai niiden viranomaisten oikeusaseman määrittelyssä.

Vastuu nimellä merkityissä artikkeleissa, tutkimuksissa ja muussa aineistossa esitetyistä mielipiteistä kuuluu yksinomaan niiden kirjoittajille, eikä niiden julkaiseminen merkitse sitä, että Kansainvälinen työtoimisto hyväksyy niissä esitetyt mielipiteet.

Viittaus yritysten ja kaupallisten tuotteiden ja prosessien nimiin ei merkitse Kansainvälisen työtoimiston hyväksyntää, samoin kuin ei myöskään kunkin yrityksen, kaupallisen tuotteen tai prosessin mainitsematta jättäminen ole merkki niiden hylkäämisestä.

ILO ei vastaa suomenkielisen käännöksen oikeellisuudesta ja täydellisyydestä eikä myöskään mistään epätarkkuuksista, virheistä tai laiminlyönneistä taikka käännöksen käytöstä johtuvista seurauksista.

Esipuhe

Vajaakuntoiset henkilöt eivät ole homogeeninen ryhmä. Heidän vajaakuntoisuutensa voi olla fyysistä, aisteihin liittyvää, älyllistä tai henkistä. Heidän vajaakuntoisuutensa voi olla synnynnäistä tai se on voinut aiheutua heidän lapsuudessaan, teini-iässä tai myöhemmällä iällä, jatkokoulutuksen aikana tai työssä ollessa. Heidän vajaakuntoisuudellaan saattaa olla varsin vähäinen vaikutus heidän kykyynsä työskennellä ja osallistua yhteiskunnan toimintaan, tai vajaakuntoisuus voi olla niin merkittävää, että se vaatii huomattavasti tukea ja apua.

Kaikkialla maailmassa vajaakuntoiset henkilöt osallistuvat ja antavat panoksensa työelämään joka tasolla. Kuitenkaan monet vajaakuntoiset henkilöt, jotka haluavat työskennellä, eivät monien esteiden vuoksi saa siihen mahdollisuutta.

Maailman 386¹ miljoonan työkäisen vajaakuntoisen keskuudessa työttömyys on huomattavasti tavallisempaa kuin muilla työkäisillä.² Vaikka taloudellinen kasvu voi tunnustetusti johtaa työmahdollisuuksien lisääntymiseen, tässä ohjeistossa esitetään parhaat toimintatavat, joiden avulla työnantajat voivat hyödyntää vajaakuntoisten taitoja ja kykyjä vallitsevien kansallisten olosuhteiden puitteissa.

On yhä ilmeisempää, että vajaakuntoisilla henkilöillä ei ole ainoastaan tarjottavana arvokasta panosta kansantalouteen, vaan heidän työllistymisensä alentaa myös vajaakuntoisille maksettavien avustusten kustannuksia ja voi vähentää köyhyyttä. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen on kannattavaa yritykselle, sillä nämä ovat yleensä saaneet koulutuksen tiettyyn työhön. Työnantajat voivat myös lisätä työhön sopivien työntekijöiden määrää jatkamalla vajaakuntoisiksi tulneiden henkilöiden työsopimusta, sillä näillä on yhä tallella työssään ja koulutuksessaan hankkimansa arvokas asiantuntemus.

Monet järjestöt ja niiden verkostot – mukaan lukien työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä vajaakuntoisten henkilöiden järjestöt – pyrkivät osaltaan parantamaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistymis-, työssäpysymis- ja työhönpaluumahdollisuuksia. Näiden järjestöjen käyttämiä toimenpiteitä ovat muun muassa julkiset lausunnot ja linjanvedot sekä neuvonta- ja tukipalvelut.

¹ Perustuu Maailman terveysjärjestön arvioon, jonka mukaan 10 prosentilla (610 miljoonalla ihmisellä) maailman väestöstä on jokin vamma tai vajavuus, ja näistä 386 miljoonaa on 15-64-vuotiaita (*World Population Prospects, 1998 Revision*, UN, New York, 1999).

² Ilmoitetut työttömyysasteet vaihtelevat Yhdistyneen kuningaskunnan 13 prosentista (kaksi kertaa korkeampi kuin vastaava ei-vajaakuntoisten työttömyysaste) ja Saksan 18 prosentista monien kehitysmaiden arviolta 80 prosenttiin tai vielä korkeampaan lukuun.

Tämä ohjeisto on tehty ohjaamaan työnantajia – sekä suuria, keskisuuria että pieniä yrityksiä, sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, sekä kehitysmaissa että teollisuusmaissa – jotta nämä ottaisivat työpaikalla käyttöön myönteisen ja selkeän strategian vajaakuntoisten henkilöiden asioiden hoitamiseksi.

Vaikkakin ohjeisto on pääasiassa suunnattu työnantajille, hallituksilla on keskeinen asema vajaakuntoisia henkilöitä tukevien lainsäädännöllisten ja sosiaalipoliittisten puitteiden luomisessa ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia edistävien kannustimien tarjoamisessa. Lisäksi vajaakuntoisten henkilöiden oma osallistuminen ja aloitteellisuus ovat tärkeitä, jotta ohjeiston tavoitteisiin päästäisiin.

Ohjeiston sisältö perustuu liitteissä 1 ja 2 lueteltujen kansainvälisten asiakirjojen ja aloitteiden periaatteisiin, jotka on laadittu edistämään kaikkien vajaakuntoisten henkilöiden turvallista ja terveellistä työtä. Tämä ohjeisto ei ole laillisesti sitova asiakirja eikä sen tarkoituksena ole syrjäyttää tai korvata kansallista lainsäädäntöä. Se on tarkoitettu luettavaksi kansallisten olosuhteiden valossa ja sovellettavaksi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

Ohjeisto viimeisteltiin ja hyväksyttiin yksimielisesti kolmikantaisessa asiantuntijakokouksessa Genevessä 3.-12. lokakuuta 2001. Asiantuntijakokous oli kutsuttu koolle ILO:n hallintoneuvoston 277. istunnossaan (maaliskuu 2000) tekemän päätöksen perusteella. Asiantuntijat nimitettiin ILO:n hallintoneuvoston työnantajaryhmän, työntekijäryhmän ja hallitusten kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen. Seuraavat asiantuntijat osallistuivat kokoukseen:

Hallitusten kanssa käytyjen neuvottelujen tuloksena nimetyt asiantuntijat

Ms. Christine LANGSFORD, Director, Employment Outcomes Section, Disability Service Reforms Branch, Department of Family and Community Services, Canberra, Australia.

Mr. Michael CARLETON, Appeal Commissioner, Workers' Compensation Board of British Columbia, British Columbia, Kanada.

Ms. Lucía VIVANCO, Deputy Director, National Foundation on Disability, Santiago, Chile.

Mr. Jian Kun YIN, Deputy Director, Division of Labour Force, Department of Training and Employment, Ministry of Labour and Social Security, Beijing, Kiina.

Mr. Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Sub-Director General of Employment, State Secretariat of Labour, Santo Domingo, Dominikaaninen tasavalta.

Mr. Pierre BLANC, Deputy Director General, AGEFIPH, Bagneux, Ranska.

Ms. Csilla SZAUER, Ministry of Family and Social Affairs, Department of Rehabilitation and Disability Affairs, Budapest, Unkari.

Ms. Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Acting Director, President's Office on the Status of Disabled Persons, Pretoria, Etelä-Afrikka.

Neuvonantajat

Ms. N. Popper (Unkari).
Ms. F. Lagadien (Etelä-Afrikka).
Ms. P. Linders (Etelä-Afrikka).

Työnantajaryhmän kanssa käytyjen neuvottelujen tuloksena nimitetyt asiantuntijat

Dr. Robert KOSNIK, Director of Occupational Health Services, XEROX Canada Ltd., Ontario, Kanada.
Ms. Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Chef de Service, Direction des Relations Sociales, Mouvement des Entreprises de France, Pariisi, Ranska.
Mr. Reinhard EBERT, Representative of BDA German Board on the Integration of Handicapped Workers, Brühl, Saksa.
Ms. Minako NISHIJIMA, Manager, AP Workforce Diversity, IBM World Trade Asia Corporation, Tokio, Japani.
Mr. William DAMBULENI, Executive Director, The Employers' Consultative Association of Malawi, Blantyre, Malawi.
Ms. Anne KNOWLES, Executive Director, Business New Zealand, Wellington, Uusi-Seelanti.
Dr. Christian DE BEER, General Manager, Disability Management, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria-Gauteng, Etelä-Afrikka.
Ms. Gunilla SAHLIN, Senior Adviser, Confederation of Swedish Enterprise, Tukholma, Ruotsi.
Mr. James G. CASSADY, Vice-President, Human Resources and Administration, Electronic Sensors & Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, Yhdysvallat.

Neuvonantajat

Mr. A. J. Madott (Kanada).
Mr. E. Humpal (Yhdysvallat).

Työntekijäryhmän kanssa käytyjen neuvottelujen tuloksena nimitetyt asiantuntijat

Mr. Andrew KING, Department Leader, Health, Safety and Environment Department, Canadian National Office, United Steel Workers of America, Toronto, Kanada.
Mr. Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederación de Trabajadores de Colombia, Bogota, Kolumbia.
Mr. John K. BRIMPONG, 1st National Vice Chairman, Trades Union Congress (TUC), Accra, Ghana.
Mr. Shri N. SUNDARESAN, General Secretary, Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh State Council, Secunderabad, Intia.
Mr. Ray HOWELL, Jamaica Confederation of Trade Unions, Kingston, Jamaika.
Mr. Nico WALENTINY, Confédération des Syndicats chrétiens Luxembourg, Mensdorf, Luxemburg.

Mr. Boubacar GUEYE, Secrétaire général, Syndicat des Travailleurs de la Caisse de Sécurité Sociale, Dakar, Senegal.

Ms. Carina NILSSON, Landsorganisationen, Tukholma, Ruotsi.

Tarkkailijat

International Confederation of Free Trade Unions.

International Organisation of Employers.

Office of the High Commissioner for Human Rights.

Inclusion International.

International Council of Nurses.

International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities and who are Occupationally Handicapped (IPWH).

ILO:n edustajat

Mr. Pekka Aro, Director, ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability.

Ms. Barbara Murray, Coordinator, Equity Issues, IFP/Skills.

SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe	5
1. Yleiset ohjeet	11
1.1. Tavoite	11
1.2. Periaatteet	11
1.3. Soveltamisala	12
1.4. Määritelmät	12
2. Työnantajien ja työntekijöiden edustajien yleiset velvollisuudet ja toimivaltaisten viranomaisten vastuut	17
2.1. Työnantajien yleiset velvollisuudet	17
2.2. Toimivaltaisten viranomaisten vastuut	18
2.3. Työntekijöiden edustajien yleiset velvollisuudet	20
3. Työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitamisen puitteet	22
3.1. Työpaikan vajaakuntoisstrategian kehittäminen	22
3.2. Tiedotus ja valistus	22
3.3. Vaikuttavuuden arviointi	23
4. Työhönotto	24
4.1. Työhönottoon valmistautuminen	24
4.2. Haastattelut ja testaaminen	25
4.3. Työntekijöiden perehdytys työhönsä	25
4.4. Työkokemus	26
4.5. Työkokeilut ja tukityöllistäminen	27
4.6. Edistymisen arviointi	27
5. Ylennykset	28
5.1. Urakehitys	28
5.2. Työnantajan tukemat koulutusmahdollisuudet, koulutusaineisto ja kurssit	28
5.3. Työpaikan ulkopuolella tapahtuva ammattikoulutus	29
5.4. Työsuorituksen arviointi	29
6. Työssäpysyminen	30
6.1. Työsuhteen aikana syntyneitä vajaakuntoisuutta koskevat toimintaperiaatteet	30
6.2. Arviointi ja kuntoutus	31
7. Muutosjärjestelyt	33
7.1. Työpaikan esteettömyys	33
7.2. Työhön liittyvät muutokset	33
7.3. Kannustimet ja tukipalvelut	34

8. Tietojen luottamuksellisuus	35
Liite 1.	36
Keskeiset kansainväliset vajaakuntoisuutta koskevat aloitteet	
Liite 2.	37
Muita asiaan liittyviä ILO:n yleissopimuksia ja suosituksia	
Liite 3.	39
Esimerkkejä eräiden ILO:n jäsenmaiden käyttöönottamista, vajaakuntoisuutta koskevista lainsäädännöllisistä ja poliittisista piteistä	

1. Yleiset ohjeet

1.1. Tavoite

Tämän ohjeiston tavoitteena on antaa käytännön ohjausta vajaakuntoisten henkilöiden asioiden hoitamiseen työpaikalla, jotta

- (a) vajaakuntoisille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet työpaikalla;
- (b) vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksia parannetaan helpottamalla työhönottoa, työhönpaluuta, työssäpysymistä ja etenemismahdollisuuksia;
- (c) työpaikan turvallisuutta, esteettömyyttä ja terveellisyttä edistetään;
- (d) työntekijöiden vajaakuntoisuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset saatetaan mahdollisimman pieniksi, mukaan lukien terveydenhoito- ja vakuutusmaksut, joissakin tapauksissa;
- (e) vajaakuntoisten työntekijöiden työpanos yrityksessä lisätään mahdollisimman suureksi.

1.2. Periaatteet

1.2.1. Tämän ohjeiston keskeiset periaatteet ovat samat kuin kansainvälisissä työnormeissa, mukaan lukien vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä koskeva yleissopimus (nro 159, 1983) ja suositus (nro 168, 1983).

1.2.2. Tutkimustuloksiin, hyväksi todettuihin käytäntöihin ja kokemukseen perustuva tehokas työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitaminen mahdollistaa sen, että vajaakuntoiset työntekijät voivat olla yrityksen tuottavia jäseniä ja pitää yllä arvokasta asiantuntemustaan.

1.2.3. Tämä ohjeisto perustuu siihen vakaumukseen, että mikäli vajaakuntoisten henkilöiden asiat on asianmukaisesti järjestetty, työnantajat hyötyvät vajaakuntoisten työllistämisestä, sillä nämä voivat antaa merkittävän työpanoksen työpaikallaan taidoilleen ja kyvyilleen soveltuviissa työtehtävissä. Ohjeisto perustuu myös siihen, että yritysten on osoitettu voivan hyötyä pitäessään vajaakuntoisiksi tulevat, kokeneet työntekijät edelleen töissä, ja siihen, että vajaakuntoisten henkilöiden asioiden hoitamiseen laaditun tehokkaan strategian on osoitettu merkitsevän huomattavia säästöjä terveydenhoitokustannuksissa, vakuutusmaksuissa ja menetetyssä työajassa.

1.2.4. ILO:n normien mukaisesti erityistoimenpiteitä, joilla nimenomaan pyritään työpaikan vajaakuntoisten ihmisten todellisiin yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja tasapuoliseen kohteluun ei pidetä toisten työntekijöiden syrjintänä.

1.2.5. Vajaakuntoisasioiden hoitamiskäytännöt ovat tehokkaimpia silloin, kun ne perustuvat rakentavaan yhteistyöhön hallitusten, työnantajajärjestöjen,

työntekijöiden edustajien, työntekijäjärjestöjen sekä vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen kesken.

1.3. Soveltamisala

1.3.1. Ohjeiston on tarkoitus olla hyödyksi:

(i) erikokoisille yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille kaupungeissa ja maaseudulla sekä teollisuusmaissa, kehitysmaissa että siirtymätalouden maissa;

(ii) työnantajajärjestöille niiden tarjotessa jäsenilleen tieto- ja neuvontapalveluja sekä muita palveluja ja toimiessa vajaakuntoisten henkilöiden työmahdollisuuksien puolestapuhujina;

(iii) työntekijäjärjestöille niiden roolissa työntekijöiden, mukaan lukien vajaakuntoiset työntekijät, etujen valvojina sekä työpaikoilla että kansallisissa keskusteluissa ja neuvotteluissa;

(iv) viranomaisille, jotka vastaavat vajaakuntoisten henkilöiden työmahdollisuuksien edistämistä koskevasta kansallisesta toimintapolitiikasta ja sen toteutuksesta;

(v) vajaakuntoisille henkilöille riippumatta heidän vajaakuntoisuutensa syystä tai luonteesta;

(vi) vajaakuntoisten henkilöiden järjestöille niiden edistäessä vajaakuntoisten työmahdollisuuksia;

(vii) työpaikan muille työntekijöille, jotka havaitsevat, että heidän työssäpysymiselleen on olemassa tukijärjestelmä, jos he itse syystä tai toisesta tulevat vajaakuntoisiksi.

1.3.2. Ohjeiston ohjeita tulisi pitää työpaikan vajaakuntoisasioiden tehokkaan hoitamisen perusaineiksina. Ne voivat auttaa työnantajia saamaan vajaakuntoisten työntekijöiden palkkaamisesta tai työssäpitämisestä parhaat mahdolliset hyödyt. Ohjeiston ohjeet voivat osaltaan auttaa varmistamaan, että vajaakuntoiset työntekijät voivat antaa arvostetun työpanoksen ja että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet eikä heitä syrjitä, kansallisessa lainsäädännössä määritellyissä puitteissa.

1.4. Määritelmät

Ammatillinen kuntoutus

Prosessi, jonka avulla vajaakuntoiset henkilöt saavat tai säilyttävät sopivan työn ja etenevät työssään ja jolla siten edistetään heidän integroitumistaan tai uudelleenintegroitumistaan yhteiskuntaan.

Heikkeneminen

Mikä tahansa henkisen, fysiologisen tai ruumiillisen toiminnon menetys tai poikkeavuus.

Kansainväliset työnormit

Kolmikantaisen Kansainvälisen työkonferenssin (hallituksista, työnantajista ja työntekijöistä koostuvan) hyväksymät kaikkia työhön liittyviä asioita koskevat periaatteet ja normit. Nämä normit ovat kansainvälisiä työelämään koskevia yleissopimuksia ja suosituksia. Jäsenvaltioille ratifioidut yleissopimukset muodostavat sitovan velvoitteen toteuttaa niiden sisältämät määräykset. Suositukset ovat ei-sitovia asiakirjoja, jotka antavat suuntaviivoja politiikalle, lainsäädännölle ja käytännölle.

Läpäisyperiaate

Vajaakuntoisten henkilöiden ottaminen mukaan työelämään, koulutukseen ja kaikille yhteiskunnan aloille.

Syrjintä

Mikä tahansa, tiettyjen kriteerien perusteella tehtävä erottelu, poissulkeminen tai suosiminen, joka estää tai heikentää henkilön yhtäläisiä mahdollisuuksia tai tasa-arvoista kohtelua työssä tai ammatissa. Yleiset normit, jotka luovat kielletyin perustein tapahtuvaa erottelua ovat oikeudellista syrjintää. Julkisen viranomaisen tai yksityishenkilön asenne, jonka perusteella yksilöitä tai jonkun ryhmän jäseniä kohdellaan eriarvoisesti kielletyin perustein, on käytännön syrjintää. Epäsuora syrjintä tarkoittaa näennäisesti neutraaleja tilanteita, määräyksiä tai käytäntöjä, jotka todellisuudessa johtavat tiettyjä ominaisuuksia omaavien henkilöiden epätasapuoliseen kohteluun. Erottelua tai suosimista, joka voi olla seurausta vajaakuntoisten henkilöiden erityisvaatimusten aiheuttamista erityisistä suojelu- ja avustustoimenpiteistä ei katsota syrjinnäksi.

Toimivaltainen viranomainen

Ministeriö, valtiollinen virasto tai muu julkinen viranomainen, jolla on valta antaa lainvoimaisia säädöksiä, määräyksiä tai muita ohjeita.

Työhön liittyvät muutokset

Työkalujen, koneiden, työpisteiden tai työympäristön muuttaminen tai uudelleen suunnitteleminen työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tämä voi myös sisältää työn organisoinnin, työaikataulujen ja työprosessien muokkaamista sekä työtehtävien pilkkomista perusosiinsa.

Työhönpaluu

Prosessi, jolla työntekijää tuetaan hänen palatessaan työhön loukkaantumisen tai sairauden aiheuttaman poissaolon jälkeen.

Työjärjestelyjen muuttaminen

Vajaakuntoisten henkilöiden työnteon helpottamiseen tähtäävä työn muuttaminen, mukaan lukien koneiden ja laitteiden säätäminen ja muuntaminen ja/tai työn sisällön, työaikojen ja työorganisaation muuttaminen sekä työympäristön muuttaminen esteettömäksi.

Työkokeilu

Työtehtävä, joka antaa kokemusta tietyistä työstä tai jolla testataan henkilön soveltuvuutta kyseiseen työhön.

Työn analysointi

Yksityiskohtaisen luettelon tekeminen tietyn työn sisältämistä tehtävistä ja niissä tarvittavista taidoista. Luettelo osoittaa, mitä työntekijän täytyy tehdä, miten ja miksi se täytyy tehdä ja mitä taitoja siinä tarvitaan. Analyysi voi sisältää myös tietoa työssä käytettävistä työkaluista ja koneista. Työn analysointi on yleensä työhönsijoittamisen ensimmäinen vaihe.

Työnantaja

Henkilö tai organisaatio, joka työllistää työntekijöitä sellaisen kirjallisen tai suullisen työsopimuksen perusteella, jossa määritellään kummankin osapuolen oikeudet ja velvollisuudet kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Työnantaja voi olla hallitus, viranomainen, yksityinen yritys tai yksityishenkilö.

Työnantajajärjestö

Järjestö, jonka jäsenistö koostuu yksittäisistä työnantajista, muista työnantajajärjestöistä tai molemmista ja joka on perustettu ensisijaisesti suojelemaan ja ajamaan jäsentensä etuja sekä tarjoamaan jäsenilleen palveluja työhön liittyvissä asioissa.

Työntekijä

Kuka tahansa henkilö, joka työskentelee joko tunti- tai kuukausipalkalla ja suorittaa työnantajalle palveluksia. Työsuhdetta säätelee joko kirjallinen tai suullinen työsopimus.

Työntekijöiden avustusohjelma

Joko työnantajan ja työntekijäjärjestön yhdessä tai jommankumman yksikseen toteuttama ohjelma, joka tukee työntekijöitä ja usein myös heidän perheenjäseniään sellaisissa henkilökohtaista ahdinkoa aiheuttavissa ongelmissa, jotka vaikuttavat tai voisivat mahdollisesti vaikuttaa työn tuottavuuteen.

Työntekijöiden edustajat

Henkilöt, jotka tunnustetaan sellaisiksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön nojalla, työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen (nro 135, 1971)

mukaisesti, riippumatta siitä, ovatko he (a) ammattiyhdistysten edustajia eli ammattiyhdistysten nimittämiä tai valitsema edustajia tai (b) vaaleilla valittuja edustajia eli edustajia, jotka yrityksen työntekijät ovat vapaasti valinneet kansallisten lakien, määräysten tai työ- tai virkaehtosopimusten määräysten mukaisesti ja joiden tehtäviin eivät kuulu ne asiat, joihin kyseisen maan ammattiyhdistyksillä on yksinoikeus.

Työolosuhteet

Seikat, jotka ratkaisevat ne olosuhteet, joissa työntekijä työskentelee. Näihin kuuluvat työajat, työn järjestely, työn sisältö, hyvinvointipalvelut sekä työturvallisuuden ja työterveyden suojelemiseksi tehdyt toimenpiteet.

Työpaikka

Kaikki paikat, joissa työssä olevien henkilöiden on oltava tai joihin heidän on mentävä hoitaakseen työtehtäviään ja jotka ovat työnantajan suorassa tai epäsuorassa valvonnassa. Näitä ovat esimerkiksi toimistot, tehtaat, plantaasit, rakennustyömaat, laivat ja yksityisasunnot.

Työpaikkaneuvosto

Työpaikan työntekijöistä koostuva neuvosto, jonka kanssa työnantaja tekee yhteistyötä ja neuvottelee yhteisten asioiden hoitamisesta.

Työpiste

Se osa toimistoa tai tehdasta, jossa henkilö työskentelee, mukaan lukien työpöytä tai työtaso, tuoli, laitteet ja muut tekijät.

Työssäpysyminen

Saman työnantajan palveluksessa jatkaminen samoissa tai eri tehtävissä ja samoin tai eri työehdoin, mukaan lukien työhönpaluu palkallisen tai palkattoman poissaolon jälkeen.

Työterveyspalvelut

Terveystuulopalvelut, joilla on olennaisesti ennaltaehkäisevä tehtävä ja jotka vastaavat työnantajalle sekä työntekijöille ja näiden edustajille annettavasta neuvonnasta koskien kriteerejä turvallisen ja terveellisen työympäristön luomiselle ja ylläpitämiselle työntekijöiden parhaan mahdollisen ruumiillisen ja henkisen terveyden saavuttamiseksi. Työterveyspalvelut neuvovat myös, kuinka työ voidaan muokata työntekijöiden toimintakyvyn mukaiseksi heidän ruumiillisen ja henkisen terveydentilansa huomioon ottaen.

Työympäristö

Tilat ja olosuhteet, joissa työ tehdään, sekä työntekijöiden terveyteen mahdollisesti vaikuttavat ympäristöseikat.

Vajaakuntoinen henkilö

Henkilö, jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti heikentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen, aisteihin liittyvän, älyllisen tai henkisen vamman tai vajavuuden vuoksi.

Vajaakuntoisten henkilöiden asioiden hoitaminen

Työpaikalla tapahtuva prosessi, jolla pyritään helpottamaan vajaakuntoisten henkilöiden työntekoa koordinoituihin toimiin ja ottaen huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet, työympäristö, yrityksen tarpeet ja oikeudelliset velvoitteet.

Vajaakuntoisten henkilöiden järjestöt

Vajaakuntoisia henkilöitä edustavat ja heidän oikeuksiaan ajavat järjestöt. Nämä voivat olla vajaakuntoisten henkilöiden omia tai heidän hyväkseen toimivia järjestöjä.

Yhtäläiset mahdollisuudet

Kaikkien ihmisten yhtäläinen pääsy ja yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä, ammatillisessa koulutuksessa ja yksittäisissä ammateissa ilman syrjintää, ILO:n yleissopimuksen nro 159 4 artiklan mukaisesti.

2. Työnantajien ja työntekijöiden edustajien yleiset velvollisuudet ja toimivaltaisten viranomaisten vastuut

2.1. Työnantajien yleiset velvollisuudet

2.1.1. Vajaakuntoisuuteen liittyvien asioiden hoitamiseksi työpaikalla työnantajien tulisi laatia tätä koskeva strategia, joka olisi olennainen osa työpaikan yleistä työllisyyspolitiikkaa ja erityisesti työpaikan henkilöstönkehittämisstrategiaa. Tämä strategia vajaakuntoisasioiden hoitamiseksi voidaan liittää työntekijöiden avustusohjelmiin, mikäli tällaisia on olemassa.

2.1.2. Vajaakuntoisstrategian tulisi sisältää määräyksiä, jotka edistävät

(a) vajaakuntoisten työnhakijoiden palkkaamista, mukaan lukien sellaisten vajaakuntoisten henkilöiden palkkaaminen, jotka eivät ole aikaisemmin työskennelleet tai jotka haluavat palata töihin oltuaan poissa työmarkkinoilta;

(b) vajaakuntoisten työntekijöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia;

(c) työsuhteen aikana vajaakuntoisiksi tulleiden työntekijöiden työssäpitämistä.

2.1.3. Vajaakuntoisstrategian tulisi liittyä turvallisen ja terveellisen työpaikan edistämisen toimintaohjelmaan, jossa tulisi myös varautua työsuojelu-toimenpiteisiin, työhön liittyvien muutosten edellyttämään riskianalyysiin, työsuhteen aikana syntyneeseen vajaakuntoisuuteen puuttumiseen varhaisessa vaiheessa ja työntekijän ohjaamiseen hoitoon ja kuntoutukseen sekä tukihenkilöjärjestelmään sen varmistamiseksi, että uudet työntekijät saadaan integroitumaan työpaikkaansa.

2.1.4. Strategian tulisi olla kansallisen politiikan ja lainsäädännön mukainen, ja siihen tulisi sisällyttää yhtäläisten mahdollisuuksien periaate ja läpäisyperiaate, joille asiaan liittyvät ILO:n yleissopimukset ja erityisesti yleissopimus nro 159 perustuvat.

2.1.5. Ohjelma tulisi laatia yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa, ja sitä laadittaessa tulisi kuulla yksittäisiä vajaakuntoisia työntekijöitä, työterveyspalveluita, mikäli sellaiset ovat olemassa, sekä mahdollisuuksien mukaan vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjä. Ohjelmaa kehittäessään työnantajat saattavat hyötyä myös neuvotteluista toimivaltaisten viranomaisten ja vajaakuntoisasioiden erikoistuneiden asiantuntijatahojen kanssa.

2.1.6. Työpaikan sisäisen vajaakuntoisstrategian koordinoinnissa tulisi hyödyntää olemassaolevia edustuksellisia järjestelmiä tai käyttää tätä tarkoitusta varten luotua uutta järjestelmää. Koordinoinnista vastaavan henkilön tai henkilöiden

tulisi saada koulutusta vajaakuntoisten henkilöiden asioiden hoitamisessa tai heillä tulisi olla mahdollisuus kääntyä pätevien asiantuntijoiden puoleen.

2.1.7. Työnantajien tulisi pyrkiä yhteistyöhön työvoimapalvelujen kanssa löytääkseen vajaakuntoisille työnhakijoille näiden kykyjä, työkykyä ja kiinnostuksen kohteita vastaavaa työtä.

2.1.8. Työnantajien tulisi varmistaa, että heidän palveluksessaan vajaakuntoisia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti ei-vajaakuntoisten työntekijöiden kanssa luontoisetujen, kuten kuljetus- tai asuntoedun osalta.

2.1.9. Työnantajajärjestöjen tulisi toimia jäsentensä keskuudessa vajaakuntoisten henkilöiden työnsaantimahdollisuuksien edistämisen ja työsuhteen aikana vajaakuntoisiksi tulleiden henkilöiden työssäpitämisen puolestapuhujina. Ne voivat esimerkiksi antaa käytännön tietoa ja neuvontaa, erityisesti pienille yrityksille, tiedottaa työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitamisesta liiketoiminnalle koituvista hyödyistä, edistää työnantajien välistä kumppanuutta vajaakuntoisasioiden hoitamisessa ja puhua vajaakuntoisstrategioiden puolesta valtakunnallisen ja kansainvälisen tason neuvotteluissa.

2.1.10. Edistääkseen vajaakuntoisstrategioiden käyttöönottoa työpaikoilla työnantajajärjestöjen tulisi laatia ja ottaa käyttöön vajaakuntoisstrategia omille työntekijöilleen.

2.2. Toimivaltaisten viranomaisten vastuut

2.2.1. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi rohkaista työnantajia ottamaan käyttöön työpaikan vajaakuntoisstrategioita, osana kansallista politiikkaa vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

2.2.2. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi sisällyttää vajaakuntoisasiat yleisiin taloudellisen ja sosiaalisen sääntelyn puitteisiin, ottaen samalla huomioon kansalliset olosuhteet ja käytännöt.

2.2.3. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi määräajoin tarkistaa kaikki työllistymistä, työssäpysymistä ja työhönpaluuta koskevat, julkisen ja yksityisen sektorin säännöt ja määräykset varmistaakseen, että niihin ei sisälly vajaakuntoisia henkilöitä syrjiviä osia.

2.2.4. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi määräajoin tarkistaa sosiaali-turvajärjestelmät, mukaan lukien työntekijöille suoritettavat korvaukset, varmistaakseen, että ne antavat riittävän tuen ja että vajaakuntoisten työllistymiselle, työssä tai ammatissa pysymiselle tai avoimille työmarkkinoille ja palkkatyöhön palaamiselle ei tahattomasti aseteta kohtuuttomia esteitä.

2.2.5. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi auttaa työnantajia työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitamisessa ja vajaakuntoisten palkkaamisessa, työssäpitämisessä tai työhönpaluussa ohjaamalla heidät korkeatasoisten työhönsijoitus-, ammatillisen neuvonnan, kuntoutus- ja muiden julkisten ja yksityisten tukipalveluiden pariin. Kansallisista olosuhteista ja kansallisesta lainsäädännöstä riippuen voidaan myös esittää työpaikkojen turvallisuus- ja terveystieteiden, työntekijöiden avustusohjelmien, työelämän suhteita hoitavien yksiköiden ja tasa-arvokomiteoiden perustamista.

2.2.6. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että työnantajien tarvitsemat eri tahojen palvelut ovat korkealaatuisia ja että ne tarjotaan koordinoitusti ja oikea-aikaisesti.

2.2.7. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi määrätä kriteerit sille, mikä on kohtuullista työjärjestelyjen muuttamiseksi ja työhön liittyvien muutosten tekemiseksi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

2.2.8. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarjota teknistä tukea, palkkatukea ja muita kannustimia vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen ja työssäpysymisen edistämiseksi tai helpottamiseksi sekä tiedottaa työnantajille näistä kannustimista.

2.2.9. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi pyrkiä saamaan työnantajajärjestöt mukaan antamaan neuvontaa sekä toimimaan yhteistyössä työvoimapalvelujen ja muiden asiaankuuluvien palvelujen kanssa palvelujen riittävyden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi. Niiden tulisi myös kehottaa työnantajajärjestöjä osallistumaan vajaakuntoisuutta ja työllisyyttä koskeviin tiedotuskampanjoihin tai tukemaan tällaisia kampanjoita.

2.2.10. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi helpottaa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välistä yhteydenpitoa sekä yhteydenpitoa näiden ja asiaankuuluvien asiantuntijatahojen, palveluntarjoajien ja vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen välillä tietojen vaihtamiseksi työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitamisesta, mukaan lukien seuraavat seikat:

- (a) työhön liittyviä muutoksia koskevien tekniikkojen ja teknologian kehitys;
- (b) vajaakuntoisten henkilöiden työnvälitys- ja työharjoittelujärjestelmät;
- (c) vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamiseen ja työssä etenemiseen liittyvien ilmoitus- ja haastattelukäytäntöjen muuttaminen;
- (d) vajaakuntoisia työntekijöitä koskevien tietojen luovuttamiseen liittyvien eettisten kysymysten hoitamiskäytännöt sekä vajaakuntoisuuteen liittyvät tiedotuskäytännöt.

2.2.11. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi seurata ja määräajoin arvioida työpaikan vajaakuntoisasioihin liittyvien kannustimien ja ammatillisten neuvontapalvelujen vaikuttavuutta vajaakuntoisten työntekijöiden työllistymis-, työssäpysymis- ja työhönpaluumahdollisuuksien edistämiseksi.

2.2.12. Edistääkseen vajaakuntoisstrategioiden käyttöönottoa työpaikoilla toimivaltaisten viranomaisten tulisi laatia ja ottaa käyttöön tällainen strategia omille työntekijöilleen ja olla mallityönantaja palkkaamalla vajaakuntoisia henkilöitä sekä tarjoamalla vajaakuntoisille työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet ja turvaamalla heidän työssäpysymisensä ja työhönpaluunsa.

2.2.13. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi harkita vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä, työssäpysymistä ja työhönpaluuta edistäviä toimenpiteitä, jotka sisältävät erityistoimia vajaakuntoisten naisten tilanteen parantamiseksi.

2.3. Työntekijöiden edustajien yleiset velvollisuudet

2.3.1. Edistäessään työntekijöiden yhtäläisten työmahdollisuuksien toteutumista sekä yksittäisen työpaikan tasolla että kansallisissa kuulemis- ja neuvotteluprosesseissa työntekijäjärjestöjen tulisi aktiivisesti puhua vajaakuntoisten henkilöiden työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien puolesta, mukaan lukien toimenpiteet työssäpysymisen ja työhönpaluun edistämiseksi.

2.3.2. Työntekijäjärjestöjen tulisi aktiivisesti kannustaa vajaakuntoisia työntekijöitä liittymään järjestöjensä jäseniksi ja pyrkimään niissä johtotehtäviin.

2.3.3. Työntekijäjärjestöjen tulisi aktiivisesti edustaa vajaakuntoisten työntekijöiden etuja johtoon ja hallintoon nähden sekä kaikissa työpaikkakomiteoissa, työsuojelutoimikunnissa tai muissa työpaikan toimikunnissa sekä edistää sellaisia konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla tuetaan vajaakuntoisten integroitumista työpaikalle, mukaan lukien esimiesten ja henkilökunnan valistaminen ja tarvittavat työhön liittyvät muutokset ja järjestelyt.

2.3.4. Työntekijäjärjestöjen tulisi antaa jäsenilleen vajaakuntoisasioita koskevaa valistusta ja koulutusta tiedotuskampanjoiden ja vajaakuntoisten tasa-arvoa koskevien ammattiyhdistysjulkaisujen avulla.

2.3.5. Edistääkseen työpaikkojen turvallisuutta ja terveellisyttä työntekijäjärjestöjen tulisi:

(a) edistää voimakkaasti olemassa olevien työturvallisuus- ja työterveysnormien noudattamista sekä menettelytapojen laatimista varhaista puuttumista ja hoitoon- tai palveluohjausta varten, tämän ohjeiston mukaisesti;

(b) toimia yhteistyössä ja osallistua työnantajan ja/tai vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen tarjoamiin, työntekijöitä varten järjestettyihin vajaakuntoisuutta koskeviin tiedotus- ja ennaltaehkäisyohjelmiin.

2.3.6. Edistääkseen vajaakuntoisstrategioiden käyttöönottoa työpaikoilla työntekijäjärjestöjen tulisi laatia ja ottaa käyttöön tällainen strategia omia työntekijöitään varten.

2.3.7. Työntekijäjärjestöjen tulisi lisätä työnantajien tietoisuutta vajaakuntoisten henkilöiden työhönpääsyä helpottavista työelämän laeista, kansainvälisistä yleissopimuksista ja teknologisista apuvälineistä.

2.3.8. Työntekijäjärjestöjen tulisi rohkaista jäseniään yhteistyöhön työnantajan laatimien, tämän ohjeiston mukaisten työhönpaluuohjelmien puitteissa varhaisen työhönpaluun mahdollistamiseksi.

3. Työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitamisen puitteet

3.1. Työpaikan vajaakuntoisstrategian kehittäminen

3.1.1. Työnantajien tulisi nähdä työpaikan vajaakuntoisasioiden hoitaminen liiketoiminnan menestystä edistävänä tärkeänä tehtävänä ja henkilöstövoimavarojen kehittämisstrategian olennaisena osana.

3.1.2. Vajaakuntoisstrategia tulisi laatia kansallisen lainsäädännön, politiikan ja käytännön mukaisesti sekä alan kansalliset instituutiot ja organisaatiot huomioon ottaen.

3.1.3. Laatiessaan työpaikan vajaakuntoisstrategiaa työnantajien tulisi toimia yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa sekä kuulla vajaakuntoisia työntekijöitä tai näiden edustajia.

3.1.4. Työpaikan tasolla toteutettavan strategian tulisi täydentää henkilöstöresurssien kehittämisstrategiaa sen tavoitteessa kohottaa koko henkilökunnan, mukaan lukien vajaakuntoisten työntekijöiden, työpanos ja työkyky mahdollisimman suuriksi sekä tukea työturvallisuus- ja työterveysnormien noudattamista ja niihin liittyviä varhaisen puuttumisen ja palvelu- ja hoitoon-ohjauksen menettelytapoja tämän ohjeiston periaatteiden mukaisesti.

3.1.5. Vajaakuntoisstrategiassa voitaisiin myös varautua toimiin niiden työntekijöiden hyväksi, joilla on huollettavanaan yksi tai useampia vajaakuntoisia perheenjäseniä.

3.1.6. Työpaikan vajaakuntoisstrategiaan tulisi sisältyä mahdollisuus neuvotella tarvittaessa työvoimapalvelujen tai muun asiantuntijatahon kanssa sen varmistamiseksi, että vajaakuntoinen henkilö saa kykyjään, työkykyään ja kiinnostustaan hyvin vastaavaa työtä, kuten yleensäkin palkkaustilanteissa tehdään.

3.2. Tiedotus ja valistus

3.2.1. Työpaikan vajaakuntoisstrategiasta tulisi tiedottaa kaikille työntekijöille helppotajuisesti ja yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

3.2.2. Kaikille työntekijöille tulisi antaa yleistietoa vajaakuntoisuudesta työpaikalla sekä tarkempaa tietoa yrityksen strategiasta ja mahdollisesti tarvittavista työympäristön, työpisteen tai työaikataulujen muutoksista, joiden avulla vajaakuntoiset työntekijät voivat työskennellä mahdollisimman tehokkaasti. Tiedotus voidaan sisällyttää esimiehille ja työntekijöille kohdistettuun yleisperheidytykseen tai vajaakuntoisuutta käsittelevään tietoisuuteen. Samalla

kaikille työntekijöille tulisi antaa mahdollisuus esittää kysymyksiä, joita heillä voi olla vajaakuntoisen työtoverin kanssa työskentelemisestä.

3.2.3. Yllä mainittujen työpaikan tiedotus- ja valistustilaisuuksien suunnittelussa tulisi tarvittaessa pyytää neuvoja asiantuntijatahoilta, jotka voivat olla esimerkiksi vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjä.

3.2.4. Työnantajien, mukaan lukien ylimpien johtajien, tulisi osoittaa sitoutumisensa vajaakuntoisstrategiaan sopiviksi katsominsa toimin liittyen vajaakuntoisten henkilöiden työhönnottoon ja vammautuneiden työntekijöiden työssäpitämiseen.

3.2.5. Työnantajien, työnantajajärjestöjen, työntekijäjärjestöjen, toimivaltaisten viranomaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen tulisi harkita yhteistä vajaakuntoisstrategioista ja niiden toteuttamisesta tiedottamista.

3.2.6. Työnantajien tulisi tiedottaa vajaakuntoisstrategioistaan tavarantoimittajilleen ja alihankkijoilleen ja siten kannustaa hyviin toimintatapoihin.

3.2.7. Edistäessään työpaikan vajaakuntoisstrategioiden käyttöönottoa työnantajaryhmien ja työnantajajärjestöjen tulisi harkita asiaa koskevan tiedonvaihdon ja koulutuksen järjestämistä yhdessä asiaankuuluvien julkisten laitosten ja viranomaisten, asiantuntijatahojen ja muiden toimivaltaisten tahojen kanssa.

3.3. Vaikuttavuuden arviointi

3.3.1. Työnantajien tulisi säännöllisin väliajoin arvioida työpaikkansa vajaakuntoisstrategian vaikuttavuutta ja tehdä siihen tarvittaessa parannuksia.

3.3.2. Työpaikan työntekijöiden edustajilla tulisi olla mahdollisuus osallistua arviointiin ja saada tietää sen tulokset.

3.3.3. Jotta toimivaltaiset viranomaiset pystyisivät arvioimaan näille ohjelmille mahdollisesti antamansa tuen vaikuttavuutta, ne voivat pyytää tietoja työnantajalta.

3.3.4. Kaikki vajaakuntoisasioiden hoitamishjelmaa koskevat tiedot tulisi muuttaa anonyymeiksi ja niiden luottamuksellisuus tulisi turvata ennen kuin niitä luovutetaan edelleen.

4. Työhönotto

4.1. Työhönottoon valmistautuminen

4.1.1. Syrjinnän vastaisuuden periaatetta tulisi kunnioittaa koko työhönottoprosessissa, jotta varmistettaisiin mahdollisimman suuri hyöty työnantajalle ja oikeudenmukaiset mahdollisuudet vajaakuntoisille ja ei-vajaakuntoisille työnhakijoille. Työnantajat voisivat esimerkiksi mainita työhönottomenettelyssään ja työpaikkailmoituksissaan sitoutuvansa yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteeseen, käyttää tällaisen politiikan noudattamista osoittavaa logoa, kehottaa erityisesti vajaakuntoisia henkilöitä lähettämään hakemuksensa sekä ilmoittaa, että työnhakijoita arvioidaan ainoastaan kykyjensä perusteella.

4.1.2. Työnantajien tulisi varmistaa, että työhönottoprosessin aikana saadaan mahdollisimman paljon hakemuksia päteviltä vajaakuntoisilta työnhakijoilta. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi kääntymällä vajaakuntoisten henkilöiden työvoimapalvelujen tai muiden asiantuntijoiden puoleen, varmistamalla, että työpaikkailmoitukset julkaistaan sellaisessa muodossa, joka tavoittaa eri tavalla vajaakuntoisia henkilöitä – painetussa muodossa, radiossa, Internetissä – sekä tarjoamalla työnhakumateriaalia eri muodoissa.

4.1.3. Mikäli työnantajat käyttävät työhönotossa rekrytointipalveluja, toimivaltaiset viranomaiset voisivat yhteistyössä työnantajajärjestöjen, asiaankuuluvien vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen sekä mainos- ja ilmoitustoimistojen kanssa kehittää ilmoittelutapoja, jotka lisäävät vajaakuntoisten työnhakijoiden hakemusten määrää.

4.1.4. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi auttaa työnantajia helpottamalla vajaakuntoisten henkilöiden työhönottoa tehokkaiden työnvälityspalveluiden käytön avulla. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi myös helpottaa ammatillisen neuvonnan, palkkatukien ja muiden kannustimien järjestämistä tarvittaessa.

4.1.5. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä tarvittaessa toimivaltaiset viranomaiset voisivat laatia ohjeet tukemaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kaupungeissa ja maaseudulla. Näiden ohjeiden tulisi kuvastaa kansallisia ja toimialakohtaisia olosuhteita.

4.1.6. Työnantajajärjestöt voisivat tukea vajaakuntoisten työntekijöiden työhönottoa tekemällä yhteistyötä palveluntarjoajien, työvoimapalvelujen ja vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen kanssa varmistaakseen, että tarjotut palvelut vastaavat tehokkaasti työnantajien tarpeita.

4.1.7. Harkitessaan vajaakuntoisen työnhakijan soveltuvuutta tiettyyn työhön työnantajien tulisi olla valmiita tekemään tarvittavia muutoksia työpaikalla, työpisteessä ja työolosuhteissa lisätäkseen kyseisen työnhakijan kykyä suoriutua

työstä mahdollisimman hyvin. Tarvittavia muutoksia koskevaa neuvontaa ja opastusta voi saada työvoimapalveluilta tai asiantuntijatahoilta, mukaan lukien vajaakuntoisten henkilöiden järjestöt tai heidän hyväkseen toimivat järjestöt. Tarvittavat muutokset tulisi suunnitella yhteistyössä vajaakuntoisten ja ei-vajaakuntoisten työntekijöiden kanssa, ja niistä tulisi sopia työntekijöiden edustajien sekä niiden vajaakuntoisten työntekijöiden kanssa, joita muutokset koskevat (katso myös luku 7).

4.2. Haastattelut ja testaaminen

4.2.1. Työhönottotestien ja valintaperusteiden tulisi keskittyä juuri niihin tietoihin, taitoihin ja kykyihin, joita pidetään täytettävän tehtävän hoitamisen kannalta keskeisimpinä. Testit tulisi valita huolellisesti sen varmistamiseksi, että ne ovat vajaakuntoisten työnhakijoiden kannalta esteettömässä muodossa. Valintaperusteiden tulisi olla myös huolellisesti tutkittuja, jotta ne eivät tahattomasti sulje pois vajaakuntoisia henkilöitä.

4.2.2. Yksityisen ja julkisen sektorin työhönottohaastattelijoille tulisi antaa ohjeet vajaakuntoisten henkilöiden haastattelu- ja valintaprosessin hoitamisesta.

4.2.3. Työnantajien tulisi pohtia keinoja, joilla vajaakuntoiset työnhakijat voivat osallistua haastatteluihin ja suoriutua niistä tasavertaisesti muiden työnhakijoiden kanssa, esimerkiksi siten, että sallitaan viittomakielen tulkin tai vajaakuntoisen työnhakijan etuja ajavan edustajan läsnäolo.

4.2.4. Lähettäessään kutsuja haastatteluun työnantajat voisivat rohkaista työnhakijoita ilmoittamaan etukäteen erityistarpeistaan tai muutoksista, joita heidän osallistumisensa mahdollisesti edellyttää.

4.2.5. Vajaakuntoisten työnhakijoiden erilaiset tarpeet huomioon ottavista työhönottoprosessin muutoksista ja näiden perusteista tulisi tiedottaa vajaakuntoisille työnhakijoille sekä työntekijöille.

4.3. Työntekijöiden perehdytys työhönsä

4.3.1. Työnantajien tulisi perehdyttää jokainen uusi vajaakuntoinen työntekijä yritykseen tai laitokseen, työympäristöön ja itse työhön samalla tavoin kuin ei-vajaakuntoiset työntekijät.

4.3.2. Työnantajien tulisi varmistaa, että työtä ja työpaikkaa koskevista tärkeistä tiedoista, kuten työhöjeistä, työpaikan käsikirjoista, henkilöstösäännöistä, valitusmenettelyistä ja työsuojelumääräyksistä tiedotetaan vajaakuntoisille työntekijöille sellaisessa muodossa, että nämä tulevat niistä varmasti täysin tietoisiksi.

4.3.3. Tarjotessaan työtä vajaakuntoiselle työnhakijalle työnantajan tulisi ilmoittaa kaikista vajaakuntoisuuteen liittyvistä muutoksista, joita työympäristöön, työpisteeseen, työaikatauluihin tai koulutukseen ehdotetaan tehtäväksi sekä keskustella asiasta tarkemmin työnhakijan kanssa. Samassa yhteydessä tulisi myös keskustella vajaakuntoisen henkilön mahdollisesti tarvitsemasta erityisestä työkoulutuksesta tai henkilökohtaisesta tuesta.

4.3.4. Työntekijöiden edustajia ja työtovereita tulisi kuulla koskien tehtyjä tai suunniteltuja huomattavia muutoksia, joilla otetaan huomioon vajaakuntoisen työntekijän erityistarpeet.

4.3.5. Työnantajien tulisi toimia yhteistyössä toimivaltaisten viranomaisten tai muiden asiaankuuluvien tahojen kanssa helpottaakseen kurssien järjestämistä johdolle, esimiehille tai työtovereille, jotka haluavat oppia vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä pystyäkseen kommunikoimaan paremmin sellaisten työtovereidensa kanssa, joilla on puhevaikeuksia tai joiden on vaikea kuulla tai ymmärtää puhuttua kieltä.

4.3.6. Kun vajaakuntainen henkilö on otettu työhön, jatkopalvelut voivat olla tärkeitä sen varmistamiseksi, että mahdolliset ongelmat tunnistetaan ja ratkaistaan nopeasti. Tässä yhteydessä työnantajat ja vajaakuntainen työntekijä voisivat hyötyä jatkuvasta yhteydenpidosta työvoimapalvelujen ja muiden asiaankuuluvien tahojen kanssa. Työnantajien tulisi tarvittaessa kääntyä suoraan näiden palvelujen ja tahojen puoleen ja helpottaa myös vajaakuntoisten työntekijöiden yhteydenpitoa, jotta edistettäisiin heidän riittävän hyvää integroitumistaan työpaikalle.

4.4. Työkokemus

4.4.1. Mikäli työnantajat eivät pysty suoraan tarjoamaan vajaakuntoiselle työntekijälle työtä, he voisivat harkita työkokemuksen hankkimismahdollisuuksien tarjoamista vajaakuntoisille työnhakijoille, jotta nämä saisivat sellaisia tietoja, taitoja ja työasenteen, joita työpaikan tietyissä tehtävissä tarvitaan. Tällainen työpaikalla hankittava kokemus voi saada työnhakijan taidot vastaamaan paremmin työnantajan vaatimuksia. Se antaa myös työnantajalle tilaisuuden arvioida vajaakuntoisen työntekijän kykyjä ja työkykyä ja mahdollisesti harkita hänen työllistämistään harjoittelujakson päätyttyä.

4.4.2. Mikäli työkokemusta tarjotaan, työnantajat voivat nimetä henkilön avustajaksi työnjohtajan tai kokeneemman työntekijän. Vaihtoehtoisesti voidaan saada työpaikka-avustajan palveluja työvoimapalvelujen kautta.

4.5. Työkokeilut ja tukityöllistäminen

4.5.1. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi helpottaa työkokemuksen saamista, työkokeiluja ja tukityöllistämistä tarjoamalla työnantajille ja vajaakuntoisille henkilöille tarvittaessa ammatillista neuvontaa ja tiedottamalla tarjolla olevista kannustinjärjestelmistä, joilla avustetaan aiheutuviissa kustannuksissa, kuten palkkakustannuksissa tai tilojen, työkalujen ja laitteiden muuntamisesta aiheutuviissa kustannuksissa.

4.5.2. Välittömän työhönoton tai työkokemusmahdollisuuden tarjoamisen sijaan työnantajat voisivat harkita työkokeilun tarjoamista vajaakuntoiselle henkilölle tai tukityöllistämistä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Näiden keinojen avulla työnantaja saa tilaisuuden arvioida henkilön kykyjä ja työkykyä samalla tavoin kuin tarjotessaan työkokemuksen hankkimismahdollisuutta. Joissakin tapauksissa tämä voi johtaa työsuhteeseen. Vaikka näin ei kävisikään, työkokeilu tai tukityöllistäminen antaa vajaakuntoisille työnhakijoille arvokasta työkokemusta ja parantaa näin heidän työllistettävyyttään jatkossa.

4.5.3. Tukityöllistämisen toimivaltaiset viranomaiset voisivat helpottaa työpaikka-avustajapalvelujen hankkimista ja jatkuvaa seurantaan koko työhönsijoituksen ajan, joko suoraan julkisten työvoimapalvelujen tai muiden asian-
tuntijatahojen kautta.

4.5.4. Työkokeilujen päätyttyä toimivaltaiset viranomaiset tai muut asian-
tuntijatahot voisivat yhdessä työnantajan kanssa arvioida kokeilun onnistuneisuutta ja tehdä muita tarvittavia järjestelyjä. Näitä voisivat olla esimerkiksi työkokeilun siirto eri tehtävään joko samassa yrityksessä tai muualla taikka lisäkoulutuksen tai muun tuen järjestäminen vajaakuntoiselle henkilölle.

4.6. Edistymisen arviointi

4.6.1. Työnantajien tulisi säännöllisesti arvioida työhönottoprosessiaan varmistaakseen, että se on esteetön eri tavoin vajaakuntoisille ihmisille.

4.6.2. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi säännöllisesti arvioida ja tarvittaessa ryhtyä parantamaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia edistävien toimien vaikuttavuutta. Tätä arviointia tulisi tehdä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustajien sekä vajaakuntoisten henkilöiden edustajien kanssa.

5. Ylennykset

5.1. Urakehitys

5.1.1. Vajaakuntoisille työntekijöille tulisi antaa yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemisessä tarvittavan ammattitaidon ja kokemuksen hankkimiseen kuin työpaikan muillekin työntekijöille.

5.1.2. Tietoa uralla etenemisestä ja ylenemismahdollisuuksista olisi tarjottava ja esitettävä eri muodoissa, jotta se on yrityksen eri tavoin vajaakuntoisten työntekijöiden saatavilla. Tiedon helppoon saatavuuteen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota, mikäli tieto esitetään sähköisesti.

5.1.3. Vajaakuntoisia työntekijöitä tulisi rohkaista hakemaan ylennystä, erityisesti mikäli he vaikuttavat haluttomilta näin tekemään poikkeavuutensa tai muun vajaakuntoisuudestaan johtuvan esteen taikka omassa työympäristössään kokemiensa esteiden vuoksi.

5.1.4. Harkitessaan työntekijöiden ylennyksiä työnantajien tulisi työssä vaadittavan muodollisen pätevyyden lisäksi ottaa huomioon heidän mahdollinen aiempi työkokemuksensa, heidän taitonsa sekä heidän kykynsä ja tuloksensa nykyisissä työtehtävissä.

5.2. Työnantajan tukemat koulutusmahdollisuudet, koulutusaineisto ja kurssit

5.2.1. Vajaakuntoisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikalla toteutettaviin koulutusohjelmiin tulisi kehittää ja tehdä tunnetuiksi. Toimivaltaisten viranomaisten, vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen tai heidän tukijärjestöjensä tulisi tarvittaessa helpottaa lukija- tai tulkkipalvelujen ja apuvälineiden käyttöä.

5.2.2. Työnantajien tulisi harkita kaikkien työntekijöiden urakehitystä koskevien toimenpiteiden aikataulujen, toteutuspaikkojen ja ohjelmien sovittamista siten, että mahdollisimman moni vajaakuntoinen henkilö voi helposti osallistua niihin.

5.2.3. Työnantajien tai työnantajaryhmien tulisi koulutusmahdollisuuksia kehittäessään varmistaa, että myös vajaakuntoiset henkilöt voivat käyttää niitä.

5.2.4. Työpaikkakoulutuksen käsikirjojen ja muun materiaalin tulisi olla myös kommunikointiin tai henkiseen toimintaan vaikuttavan poikkeavuuden tai vamman omaavien henkilöiden helposti käytettävissä; tarvittaessa tulisi käyttää painetun materiaalin vaihtoehtoisia esitystapoja ja korvata tekstit kuvilla.

5.3. Työpaikan ulkopuolella tapahtuva ammattikoulutus

5.3.1. Työpaikan kautta tapahtuvassa ammattikoulutukseen ilmoittautumisessa tulisi toteuttaa yhtäläisten mahdollisuuksien periaatetta varmistamalla, että kurssit ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla ja esteettömiä myös vajaakuntoisille henkilöille sekä muokkaamalla tarvittaessa kurssien koulutusaineistoa.

5.3.2. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että koulutusrakenteet ovat esteettömiä vajaakuntoisille henkilöille, jotta näillä olisi mahdollisuus päästä avoimille työmarkkinoille.

5.3.3. Valitessaan ulkoisia koulutuspalveluja ja -mahdollisuuksia työnantajien tulisi ottaa huomioon, että myös vajaakuntoisilla työntekijöillä on esteetön pääsy koulutuspaikalle.

5.4. Työsuorituksen arviointi

5.4.1. Vajaakuntoisten työntekijöiden työsuorituksen arvioinnissa tulisi noudattaa samoja perusteita kuin muiden samaa tai vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden suorituksen arvioinnissa.

6. Työssäpysyminen

6.1. Työsuhteen aikana syntyneitä vajaakuntoisuutta koskevat toimintaperiaatteet

6.1.1. Mikäli työntekijät tulevat vajaakuntoisiksi työsuhteensa aikana, työnantajat voivat yhä hyötyä heidän siihen asti hankkimastaan asiantuntemuksesta ja kokemuksesta ryhtymällä toimiin heidän työsuhteidensa säilyttämiseksi. Laatiessaan työpaikan vajaakuntoisstrategiaa työnantajien tulisi sisällyttää siihen työssäpysymistä edistäviä toimia, mukaan lukien:

(a) varhainen asiaan puuttuminen ja työntekijän ohjaaminen asianmukaisten palvelujen piiriin;

(b) toimet asteittaista työhönpaluuta varten;

(c) vajaakuntoisten työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työkokeiluun tai hankkia kokemusta muusta työstä, elleivät he voi palata entiseen työhönsä;

(d) tukipalvelujen ja ammatillisen neuvonnan käyttö mahdollisuuksien ja tarvittavien muutosten havaitsemiseksi.

6.1.2. Pyrkinessään helpottamaan vajaakuntoisen työntekijän työssäpysymistä tai työhönpaluuta työnantajien tulisi perehtyä tarjolla oleviin vaihtoehtoihin. Joissakin tapauksissa työntekijä voi palata entiseen työhönsä ilman erityisiä muutoksia. Joissakin toisissa tapauksissa muutoksia voidaan joutua tekemään joko itse työhön, työpisteeseen tai työympäristöön. Joskus henkilön voi olla välttämätöntä siirtyä työpaikalla muuhun työhön. Vajaakuntoisstrategian tulisi sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työsuhte voidaan kaikissa edellä mainituissa tapauksissa säilyttää. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi asianomaisen henkilön koulutus tai uudelleen koulutus, tiedottaminen esimiehille ja työtovereille, apuvälineiden käyttö, oikeus tarvittaessa käyttää muita tukikeinoja sekä työmenetelmien muutokset tai vaihtoehtoiset työmenetelmät, joilla estetään henkilön terveydentilan heikkeneminen.

6.1.3. Kehittäessään vajaakuntoisten työntekijöiden uudelleensijoittamista koskevia toimenpiteitä työnantajien tulisi ottaa huomioon näiden työntekijöiden ammatilliset toiveet ja tarvittaessa neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa.

6.1.4. Työntekijän tultua vajaakuntoiseksi työnantajan tulisi ensisijaisesti varmistaa, että kaikkia mahdollisia työjärjestelyjen muuttamista ja työntekijän sopeuttamista koskevia toimia harkitaan huolellisesti työntekijän jäljellä olevan työkyvyn ja ammattitaidon hyödyntämiseksi.

6.1.5. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarjota opastusta, palveluja ja kannustimia työnantajille, työnantajaryhmille ja työnantajajärjestöille, jotta vajaakuntoisten henkilöiden työsuhde olisi mahdollisimman hyvin turvattu ja nämä voisivat palata nopeasti töihin onnettomuuden, loukkaantumisen, sairauden, työkyvyn muutoksen tai vajaakuntoisuutta aiheuttavan tilan jälkeen. Yllä mainittuja keinoja voisivat olla esimerkiksi toimenpiteet, jotka mahdollistavat yksilöllisen neuvonnan tai yksilölliset kuntoutussuunnitelmat ja työssäpysymisohjelmat ja joilla pyritään edistämään kyseisten työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää lahjakkuuttaan ja kokemustaan nykyisessä tai muussa ammatissa, mikäli mahdollista ilman ansionmenetystä. Tällaiset toimenpiteet tulisi kehittää yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, asiantuntijoiden ja vajaakuntoisten henkilöiden järjestöjen kanssa.

6.2. Arviointi ja kuntoutus

6.2.1. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi työnantajien pyynnöstä helpottaa näiden työtä arvioitaessa vajaakuntoisiksi tulleiden tai työkyvyltään heikentyneiden työntekijöiden kykyjä ja työkokemusta, jotta kyseiset työntekijät voisivat jatkaa entisessä työssään, tarvittaessa siten, että heidän työtehtäviinsä, työympäristöönsä tai työaikoihinsa tehdään muutoksia tai heille annetaan uudelleen koulutusta.

6.2.2. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi edistää työuransa aikana vajaakuntoisiksi tulevien, työtapaturmiin joutuvien tai ammattitauteihin sairastuvien työntekijöiden toimeentulomahdollisuuksien säilymistä seuraavin keinoin:

(a) tarjoamalla ammatillista uudelleen koulutusta, esimerkiksi sellaista, joka soveltuu monille avoimien työmarkkinoiden aloille;

(b) tarjoamalla tukea työssäpysymiseen ja työhönpaluuseen liittyville tiedotus- ja neuvontapalveluille;

(c) laatimalla mieluiten sähköisen tietokannan muodossa olevaa aineistoa, joka sisältää esimerkkejä onnistuneista työssäpysymistä koskevista käytännöistä ja kokemuksista soveltuen naisille ja miehille, vanhemmille ja nuoremmille työntekijöille, kaupunkiin ja maaseudulle sekä kansallisiin olosuhteisiin;

(d) kehittämällä toimintaohjelmia, joilla helpotetaan vajaakuntoisten henkilöiden integroitumista tai uudelleen integroitumista työmarkkinoille;

(e) valvomalla vajaakuntoisia työntekijöitä tukevien sosiaaliturvajärjestelmien yhteensopivuutta työssäpysymis- ja työhönpaluutavoitteiden kanssa.

6.2.3. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi varmistaa, että työsuhteen aikana vajaakuntoisiksi tulleiden henkilöiden tarvitsemat asianmukaiset palvelut ovat nopeasti saatavilla, laadukkaita ja hyvin järjestettyjä.

6.2.4. Toimivaltaiset viranomaiset voisivat tiedottaa kaikille työntekijöille näiden sosiaaliturvaan kuuluvan, vajaakuntoisuuden ennaltaehkäisemiseen, korvaamiseen tai kuntouttamiseen liittyvän, rahana tai luontoissuorituksena annettavan toimeentuloturvan laajuudesta ja puitteista.

6.2.5. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi laatia käytäntö- ja toimintamalleja työsuhteiden säilyttämiseksi julkisella sektorilla.

6.2.6. Työntekijöiden edustajien tulisi omissa organisaatioissaan ja työehtosopimusneuvotteluesityksissään laatia toimintalinjoja vajaakuntoisten henkilöiden työssäpysymistä varten.

7. Muutosjärjestelyt

Palkatessaan vajaakuntoisia työntekijöitä tai säilyttäessään näiden työsuhteet työnantajat saattavat joissakin tapauksissa joutua tekemään muutosjärjestelyjä, joiden avulla asianomainen henkilö voi suoriutua työstä tehokkaasti. Esitystavan selkeyttämiseksi tässä luvussa on ryhmitelty erilaisia mahdollisia järjestelytapoja koskevat määräykset. On kuitenkin korostettava, että useissa tapauksissa tällaisia järjestelyjä ei tarvita lainkaan.

7.1. Työpaikan esteettömyys

7.1.1. Helpottaakseen vajaakuntoisten henkilöiden työhönottoa ja työssäpysymistä työnantajien tulisi ryhtyä toimiin, joilla parannetaan eri tavoin vajaakuntoisten henkilöiden pääsyä työpaikan tiloihin. Tässä yhteydessä olisi otettava huomioon työpaikalle pääsy ja siellä liikkuminen sekä työpaikan WC- ja pesutiloihin pääsy.

7.1.2. Esteettömyyden tulisi katsoa koskevan myös työpaikalla käytettäviä opasteita, käsikirjoja, työpaikkaohjeita ja sähköistä tiedotusta. Näiden käytettävyys näkökyvyltään heikentyneiden henkilöiden ja varsinkin älyllisesti vajaakuntoisten henkilöiden kannalta tulisi tarvittaessa tarkistaa.

7.1.3. Kuuloltaan heikentyneiden henkilöiden kannalta esteettömyys merkitsee myös sellaisen tiedon saantia, joka usein välittyy soittokellon, hälytysäänen, pillin, sireenin tai muun äänen avulla. Tällaiset laitteet tulisi tarkistaa ja tarvittaessa täydentää vilkkuvilla valoilla tai muilla vastaavilla laitteilla.

7.1.4. Suunnitellessaan työpaikan esteettömyyden parantamista työnantajien tulisi keskustella vajaakuntoisen työntekijän ja ammatillisten asiantuntijapalvelujen (joita saattavat tarjota myös vajaakuntoisten henkilöiden järjestöt) kanssa ja tutustua toimivaltaisten viranomaisten laatimiin periaatteisiin.

7.1.5. Häätötilanteita koskevassa pelastussuunnittelussa tulisi varmistaa, että vajaakuntoiset henkilöt voivat turvallisesti ja tehokkaasti päästä pois työpaikalta turvalliselle alueelle.

7.2. Työhön liittyvät muutokset

7.2.1. Työpisteeseen saattaa olla välttämätöntä tehdä muutoksia, jotta vajaakuntoinen työntekijä voi suoriutua työstään tehokkaasti. Suunnitellessaan muutoksia työnantajien tulisi keskustella asianomaisen vajaakuntoisen työntekijän ja työntekijöiden edustajien kanssa.

7.2.2. Samoin voi olla välttämätöntä tehdä muutoksia työkaluihin ja laitteisiin mahdollisimman hyvän työsuorituksen saavuttamiseksi. Myös näitä muutoksia

suunniteltaessa tulisi keskustella vajaakuntoisen työntekijän ja työntekijöiden edustajien kanssa.

7.2.3. Joidenkin vajaakuntoisten työntekijöiden toimenkuvia voi olla tarpeen tarkistaa ja muuttaa esimerkiksi poistamalla sellaiset tehtävät, joita henkilö ei pysty suorittamaan ja antamalla tilalle muita tehtäviä.

7.2.4. Joustavat työajat voivat joissakin tapauksissa parantaa merkittävästi vajaakuntoisen henkilön mahdollisuuksia suoriutua työstään tyydyttävästi. Työajan joustoja tulisi niin ikään harkita yhteistyössä asianomaisten työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa.

7.2.5. Työsuoritusvaatimuksia voi olla tarpeen tarkistaa yhteistyössä vajaakuntoisten työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, erityisesti pian työhönoton jälkeen tai palveluksessa olevan työntekijän tultua vajaakuntoiseksi.

7.3. Kannustimet ja tukipalvelut

7.3.1. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarjota työnantajille kannustimia työpaikalla tehtäviä muutoksia varten sekä ammatillista neuvontapalvelua, joka antaa tarvittaessa ajanmukaista neuvontaa ja tietoa liittyen työpaikalla tehtäviin muutoksiin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyihin.

8. Tietojen luottamuksellisuus

8.1. Asianomaisen vajaakuntoisen työntekijän suostumuksella työnantajan tulisi kerätä ja arkistoida alentunutta toimintakykyä tai heikentynyttä terveydentilaa koskevat asiaankuuluvat tiedot tavalla, joka säilyttää niiden luottamuksellisuuden.

Liite 1.

Keskeiset kansainväliset vajaakuntoisuutta koskevat aloitteet

Keskeisiä kansainvälisiä vajaakuntoisuutta koskevia aloitteita ovat muun muassa:

- Yhdistyneiden Kansakuntien vuonna 1982 hyväksymä vajaakuntoisia henkilöitä koskeva yleismaailmallinen toimintaohjelma (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Yhdistyneiden Kansakuntien julistama vajaakuntoisten henkilöiden vuosikymmen, 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Yhdistyneiden Kansakuntien vuonna 1993 hyväksymät vajaakuntoisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Kansainvälisen työjärjestön vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä koskeva yleissopimus (nro 159, 1983), samaa koskeva suositus (nro 168, 1983) sekä suositus, joka koskee invalidien työhuoltoa (nro 99, 1955) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Aasian ja Tyynenmeren vajaakuntoisille henkilöille omistettu vuosikymmen, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Sosiaalista kehitystä koskeva Kööpenhaminan julistus, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- Afrikan vajaakuntoisille henkilöille omistettu vuosikymmen, 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Yllä mainittujen aloitteiden tavoitteena on edistää vajaakuntoisten henkilöiden täysipainoista osallistumista kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille yhteiskunnan aloille. Vuonna 1995 annetussa Kööpenhaminan julistuksessa vajaakuntoisuus katsotaan yhdeksi yhteiskunnan monimuotoisuuden ilmentymäksi ja korostetaan tämän vaativan laajoja toimia, joilla pyritään rakentamaan ”kaikille avointa yhteiskuntaa”.

Liite 2.

Muita asiaan liittyviä ILO:n yleissopimuksia ja suosituksia

Perusihmisoikeudet

Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus (nro 111, 1958) ja suositus (nro 111, 1958).

Työllisyys

Työllisyyspolitiikka

Työllisyyspolitiikkaa koskeva yleissopimus (nro 122, 1964) ja suositus (nro 122, 1964);

Työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskeva yleissopimus (nro 158, 1982);

Työllisyyspolitiikkaa koskeva suositus (täydentäviä määräyksiä) (nro 169, 1984);

Työllisyyden edistämistä ja työttömyysturvaa koskeva yleissopimus (nro 168, 1988).

Työvoimapalvelut

Työnvälityksen järjestelyä koskeva yleissopimus (nro 88, 1948) ja suositus (nro 83, 1948).

AmmatINVALINNAHOJAUS JA AMMATTIKOULUTUS

Yleissopimus, joka koskee ammatINVALINNAHOJAUKSEN ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja (nro 142, 1975), ja suositus (nro 150, 1975).

Erityisryhmien työllistäminen

Yleissopimus, joka koskee lääkärintarkastusta, millä todetaan lasten ja nuorten henkilöiden soveltuvaisuus teollisuustyöhön (nro 77, 1946);

Yleissopimus, joka koskee lääkärintarkastusta, jolla todetaan lasten ja nuorten henkilöiden soveltuvaisuus työhön ei-teollisilla aloilla (nro 78, 1946);

Suositus, joka koskee lääkärintarkastusta, jolla todetaan lasten ja nuorten henkilöiden soveltuvaisuus työhön (nro 79, 1946);

Ikäänntyviä työntekijöitä koskeva suositus (nro 162, 1980).

Työelämän suhteet

Suositus, joka koskee työnantajien ja työntekijöiden välillä, yrityksen puitteissa tapahtuvaa neuvonpitoa ja yhteistyötä (nro 94, 1952).

Työolosuhteet

Työturvallisuus ja työterveys

Yleissopimus, joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta (nro 148, 1977);

Yleissopimus, joka koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä (nro 155, 1981), ja suositus (nro 164, 1981);

Yleissopimus, joka koskee työterveyshuoltoa (nro 161, 1985), ja suositus (nro 171, 1985);

Yleissopimus, joka koskee työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä (nro 170, 1990).

Palkka

Yleissopimus, joka koskee maatalouden minimipalkkojen määräämismenettelmää (nro 99, 1951);

Yleissopimus, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa (nro 100, 1951).

Sosiaaliturva

Suositus, joka koskee taloudellista turvallisuutta (nro 67, 1944);

Yleissopimus, joka koskee sosiaaliturvan vähimmäistasoa (nro 102, 1952);

Yleissopimus, joka koskee työvammatapauksissa myönnettäviä etuja (nro 121, 1964), ja suositus (nro 121, 1964);

Työkyvyttömyys-, vanhuus- ja jälkeenjääneiden etuuksia koskeva yleissopimus (nro 128, 1967) ja suositus (nro 131, 1967).

Yllä mainitut yleissopimukset ja suositukset ovat saatavissa ILO:n verkkosivuilta (<http://www.ilo.org>).

Liite 3.

Esimerkkejä eräiden ILO:n jäsenmaiden käyttöönottamista, vajaakuntoisuutta koskevista lainsäädännöllisistä ja poliittisista puitteista

1900-luvun viimeisinä vuosikymmeninä vajaakuntoisuutta koskevissa lainsäädännöllisissä ja poliittisissa puitteissa tapahtui merkittäviä muutoksia eri puolilla maailmaa. Monet hallitukset ovat hyväksyneet toimintaohjelmia, joiden tavoitteena on edistää vajaakuntoisten henkilöiden oikeuksia osallistua yhteiskuntaan mahdollisimman täysipainoisesti. Näitä ovat muun muassa usein lainsäädäntöön tukeutuvat toimintaohjelmat, joilla pyritään parantamaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia.

Joissakin maissa lainsäädäntö tai muut määräykset edellyttävät, että työnantajat varaavat tietyn osuuden tarjoamistaan työpaikoista henkilöille, joilla on todettu vajaakuntoisuus – tätä kutsutaan yleisesti kiintiölainsäädännöksi. Monissa maissa sellaiset työnantajat, jotka eivät täytä kiintiövelvoitetta, joutuvat maksamaan tietyn summan työpaikkojen esteettömyyttä tai ammatillista kuntoutusta edistävälle keskusrahastolle. Tällainen lainsäädäntö on voimassa muun muassa monissa Euroopan maissa, kuten Ranskassa, Saksassa ja Italiassa, sekä useissa Aasian maissa, kuten Kiinassa, Japanissa ja Thaimaassa.

Joissakin toisissa maissa on puolestaan otettu käyttöön syrjinnänvastaisia tai tasa-arvoista työllistämistä edistäviä lakeja, jotka kieltävät työnantajia syrjimästä vajaakuntoisuuden perusteella työhönotossa, ylennyksissä, irtisanomisissa ja muissa työelämään liittyvissä asioissa. Tällainen lainsäädäntö on voimassa muun muassa Australiassa, Kanadassa, Uudessa-Seelannissa, Pohjoismaissa, Etelä-Afrikassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Yhdysvalloissa.

Monet hallitukset ovat ottaneet käyttöön erilaisia toimenpiteitä, jotka tukevat näiden toimintaohjelmien ja lakien toimeenpanoa. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa työnantajille annettava taloudellinen tuki, joka joko toimii kannustimena tai jolla varmistetaan, että vajaakuntoisen henkilön palkkaaminen ei aiheuta työnantajalle ylimääräisiä kuluja tai muita ongelmia, sekä tukipalvelut, jotta työnantajien käytettävissä on asianmukaista ammatillista neuvontaa ja mahdolliset ongelmat voidaan ratkaista nopeasti.

Näiden poliittisten ja lainsäädännöllisten muutosten taustaa vasten vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet ovat kehittyneet huomasti kymmenen- kahdenkymmenen viime vuoden aikana. Nykyään korostetaan paljon voimakkaammin vajaakuntoisten työnhakijoiden integroimista avoimilla työmarkkinoilla kilpailemiseen sen sijaan, että heille järjestettäisiin töitä erityisissä työkeskuksissa. Jotkut työnantajat ovat suoraan palkanneet vajaakuntoisia työnhakijoita, kun taas jotkut toiset ovat olleet työhönotossaan varovaisempia ja tarjonneet

mieluummin työkokeilua tai tilaisuuden hankkia työkokemusta ennen kuin ovat palkanneet vajaakuntoisen henkilön. Nykyisin monet työnantajat myös pitävät työsuhteen aikana vajaakuntoisiksi tulleet työntekijät edelleen töissä, joskus siksi, että laki velvoittaa näin tekemään, sekä pyrkivät helpottamaan niiden henkilöiden työhönpaluuta, jotka ovat jääneet työttömiksi vajaakuntoisuutensa vuoksi. Vajaakuntoisten henkilöiden kyvyistä on opittu paljon ja saatu arvokasta tietoa, joka työnantajien ja muiden työhön liittyvää tukea tarjoavien tahojen olisi pidettävä mielessä, jotta varmistettaisiin, että vajaakuntoiset henkilöt voivat suoriutua työstään mahdollisimman hyvin.

ISBN 951-735-728-1