

Keiden varassa rattaat pyörivät? Työllisyys hyvinvoinnin tuottajana!

**- vammaisten ja osatyökykyisten
näkökulmia**

Marjatta Varanka

***” Ennen olin vammainen,
nyt olen onnellinen ihminen. ”***

*Kehitysvammainen henkilö,
joka sai työpaikan yrityksessä,
pitkän työtoimintakokemuksen jälkeen.*

Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt

- haluavat töihin ja
- kokevat itsensä työkykyisiksi

- käyttämätön potentiaali
- mielekkääseen työhön
- ei vain puskurityövoimaksi työvoimapulan aikana

Missä reservit nyt ovat? (1/2)

Vajaakuntoisia työnhakijoita n. 93 700 henkilöä, joista

- Työttömiä n. 65 700 henkilöä, joista uusia n. 27 300 työttömiä
- Yleisille työmarkkinoille työllistyi n. 43 500 ja tukitoimin n. 19 300 henkilöä

Lähde: Työhallinnon tilastot (2008)

Vammaiset ja pitkäaikaissairaat työkyvyttömyyseläkkeellä olevat

- n. 30 000 henkilöä työllistettävissä avoimille työmarkkinoille
- 6000 täysipäiväiseen työhön, 24 000 osa-aikaiseen työhön

Lähde: Selvityshenkilö Mika Vuorela (TEM: 2008)

Vammaisten henkilöiden kokema työkyky

- Työkyky erinomainen tai hyvä 30 %, kohtalainen 26 %
- Noin kolmannes pyrki osallistumaan ja halusi työelämään
- Työ tärkeää hyvinvoinnin kannalta 40 %
- Pysyvä työpaikka viidenneksellä

Lähde: Holm & Hopponen: Vammaisten työkyky vuonna 2007, Pellervon taloudellisen tutkimuskeskuksen raporteja 202

Missä reservit nyt ovat? (2/2)

- Erilaisissa sosiaalisen työllistämisen yksiköissä
 - Asiakkaita n. 13 000 (toimintayksiköitä 290, ei sis. työpajoja)
 - Työpajoissa n. 10 -12 000 vuosittain (työpajoja n. 250)
- Kelan työhönvalmennuksessa 1080 henkilöä
 - pääasiassa mielenterveyskuntoutujia
- Vaikeavammaisten ihmisten tilanne (2006)
 - vain 10% työelämässä
 - n. 1000 korkeasti koulutettua työmarkkinoiden ulkopuolella
- Kehitysvammaisten tilanne
 - Työtoiminnassa 7 700 henkilöä
 - Avotyötoiminnassa 2 300 henkilöä, joista kunnan toiminnassa 84 %, ostopalveluissa 16 %
 - Tuetun työllistymisen (työvalmentajan) avulla työsuhteessa 360 henkilöä, potentiaali n. 3 500 henkilöä

Kohtaanto-ongelmia

- osatyökykyisyyteen sopivien toimintamallien kehittäminen
(OECD raportti, marraskuu 2008)
- institutionaaliset tekijät rajoittavat työvoiman tarjontaa
- riskit muuttuvat: työkyvyttömyyden rinnalle taitokyvyttömyys
(Markku Lehto , 27.1.09.)
- työnantajayhteistyön tuloksena työpaikkoja löytyi
- vammaisia työntekijöitä oli vaikea löytää
(Lihastautiliitto ry, Sisäänheitto työelämään projektin kokemuksia. 2008)
- myös vammaisten pitää olla valmis tekemään muutakin kuin vain kivaa työtä, tarvitaan oman mukavuusrajan ylittämistä kuten muiltakin työnhakijoilta
(Lähiomainen VATES-infon haastattelussa, 2008)

Miten voimme vaikuttaa reservien käyttöönottoon? (1/2)

Kunnat

- Työllistämispalvelujen järjestäjä ja myös tuottaja
- Poliittinen vaikuttaja, jolla valtaa kehittää laadukkaita ja vaikuttavia palveluita

Kela, työeläkeyhtiöt, työhallinto

- Ammatillisen kuntoutuksen toimijoiden joustava yhteistyö

Työhallinto

- Vajaakuntoisten ja vammaisten työnhakijoiden parempi huomioiminen

Oppilaitokset

- Myös vammaisille opiskelijoille mahdollisuus kasvaa työntekijöiksi

Miten voimme vaikuttaa reservien käyttöönottoon? (2/2)

Työnantajat

- Ennakkoluuloton arviointi osaamisen (vammaisuuuden sijasta)
- Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä => monimuotoisuuden hyödyt
- Työolojen sopeutus
- Riskien kohtuullisuus

Työntekijäjärjestöt

- Oikeudenmukainen palkkaus tehdystä työstä
- Luottamusmiestoiminta, normaali edunvalvonta

Paljon on kehitetty

- Yksilöllisten palvelumenetelmien laaja kirjo, kansallinen tietopääoma palvelumalleista kasvanut
- Työmarkkinapalveluihin sisältyy tai liittyy kuntouttavia elementtejä
 - hallinnolliset työnjakouudistukset ja taloudelliset suhdanteet pitävät yllä jatkuvaa heiluriliikettä
- Vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat merkittävä resurssi kehittämisessä (myös pitkäaikaistyöttömien järjestöjen asiantuntemus)
 - yksilöllisesti ja kansallisesti
- Avoimille työmarkkinoille avaus tehty

Vielä on kehitettävää

- Soveltuvien palvelujen alueellinen saatavuus
- Palvelujen vaikuttavuus
 - laadukkuuden puute näkyy kriittisyytenä, joka voi lakkauttaa koko palvelun ”kannattamattomana”
- Nuorille vammaisille ei työpajoja
- Korkeakoulutettujen vammaisten laadukas työllistyminen
- Työpaikkojen ja työolosuhteiden sopeuttaminen, työpaikkojen esteettömyys
- Vammaisten ammatillinen liikkuvuus
- Suuren luokan muutoksiin investointiosaamista ja muutosjohtajuutta

Työhön valmentajan palvelut

Tuki työnhakijalle

- työpaikan etsintä => työntekijää tarjotaan työnantajalle
- tehtävän räätälöinti, työyhteisöön sopeutuminen, työsopimuksen tekeminen

Kehittämistoimet

- palvelun laadun määrittäminen => vaikuttavuuden parantaminen
- työhön valmentajien koulutus, toimien määrällinen lisääminen
- alueellisesti kattavaksi, kaikkien tarvitsevien saatavilla, ei vain vammaisilla

Tulevaisuuden haaste *tarjonta => kysynnäksi*

- Miten saada työnantajat luottamaan vammaisiin ja osatyökykyisiin tuottavana työvoimana?
- Miten varmistetaan vammaisten ja osatyökykyisten oikeus ja mahdollisuus ottaa vastaan työsuhteista työtä?
- Miten rakennetaan sellainen palvelujärjestelmä, joka tukee ja ohjaa vammaisia ja osatyökykyisiä työllistymään työsuhteeseen?

Työehtosopimukset vajaakuntoisten näkökulmasta

Tarkasteltiin 146 yleissitovaa työehtosopimusta

- 3 sovelletaan vain täysin työkykyisiin
- 10 palkkamääräyksiä sovelletaan vain täysin työkykyisiin, joka määriteltä
- 34 vajaakuntoisten palkka sovitaan erikseen, ei kantaa miten

Työsuhdeasia => työmarkkina-asia (1/3)

- Vammaisen ihmisen tulee saada tekemästään työstä samat korvaukset ja työsuhde-etuudet kuin kuka tahansa.
- tämä ei nyt toteudu avotyössä , jossa on mm. noin 2000 kehitysvammaista henkilöä, työssä normaaleilla työpaikoilla saamatta oikeudenmukaista korvausta tekemästään työstä
- vammaisten työllistymistä katsotaan enemmän kuntoutus- ja sosiaalihuolto/palvelukysymyksenä kuin työelämä- ja työmarkkinakysymyksenä
- vammaisten työntekijöiden etujen valvonta?
normaalin luottamusmiestoiminnan osaksi

Työsuhdeasia => työmarkkina-asia 2/3)

Esimerkkinä majoitus- ja ravitsemusalalle valmisteilla oleva
ao. TES:n mukainen liitepöytäkirja

- tavoitteena edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä ko. toimialan yrityksiin ja turvata molemminpuolisesti työsopimuksen selkeät ehdot
- peruseriaate: palkka voidaan osittaa, jos tehtävä ositettu
- sovellusalue rajattu tarkasti, vammaisuuden perusteella
- edellyttää, että
 - työvalmentajan asiantuntemusta käytetty työntekijän osaamisen ja sen mukaisten tehtävien määrittelyssä
 - yrityksen luottamusmies mukana
- määräaikainen työsopimus, koska liitepöytäkirja määräaikainen
- työsopimuksen toteutumista seurataan ja arvioidaan

Valtakunnallisesti väliaikainen ratkaisu?
Vai valtaratkaisuksi tuleva?

Työsuhteasia => työmarkkina-asia (3/3)

Mikä on tuleva valtakunnallinen yhteiskuntapoliittinen linjaus?

- työstä täysi palkka, tarvittaessa tuetaan työnantajaa
- työstä työtuloksen mukainen sovitettu palkka, tarvittaessa toimeentuloa täydennetään sosiaaliturvalla
- edellisten välimaastosta



VATES-säätiö

- asiantuntijaorganisaatio
- toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi ja oikeudenmukaiseksi työllistymiseksi.
- 35 taustayhteisöä
 - keskeisimmät vammaisjärjestöt
 - työllistämisyksiköitä
 - sosiaalialan kuntayhtymiä
- perustettu 1993
- henkilöstöä 13

www.vates.fi