



jamk

Vammaisten oikeudet työelämässä

Nea Airaksinen

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2025

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Airaksinen Nea

Vammaisten oikeudet työelämässä

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Toukokuu 2025**, 27 sivua

Liiketalouden tutkinto-ohjelma (oikeustradenomi). Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Työelämän yhdenvertaisuutta tarkasteltiin vammaisten henkilöiden oikeuksien näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, miten yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki ja YK:n vammaissopimus turvasivat vammaisten henkilöiden oikeudet työelämässä sekä millaisia velvoitteita työnantajille asetettiin. Lisäksi arvioitiin lainsäädännön käytännön toteutumista ja kehittämistarpeita.

Tutkimus toteutettiin oikeusdogmaattisella menetelmällä analysoimalla voimassa olevaa lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä ja tilastollisia aineistoja. Sisällönanalyysin avulla tunnistettiin keskeiset haasteet ja ilmiöt. Erytystä huomiota kiinnitettiin kohtuullisiin mukautuksiin, esteettömyyteen ja syrjinnän eri muotoihin.

Tuloksista ilmeni, että vaikka lainsäädäntö tarjosi vankat oikeudelliset puitteet, niiden toimeenpano oli puutteellista. Työnantajien tietoisuus velvoitteista vaihteli, ja kohtuullisten mukautusten toteuttaminen jäi usein riittämättömäksi. Syrjintä oli yleistä sekä rekrytoinnissa että työpaikoilla, mutta harvoin johti oikeudellisiin seuraamuksiin.

Johtopäätöksenä todettiin, että yhdenvertaisuuden edistäminen edellytti laajempaa tiedottamista, koulutusta ja asennemuutosta työelämässä. Lisäksi korostui viranomaisten rooli valvonnassa ja työyhteisöjen osallistaminen yhdenvertaisuussuunnitelmien laadintaan.

Avainsanat (asiasanat)

vammaiset henkilöt, työelämä, yhdenvertaisuus, syrjintä, kohtuulliset mukautukset, oikeusdogmaattinen tutkimus, työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki, YK:n vammaissopimus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Airaksinen, Nea

The Rights of Persons with Disabilities in Working Life

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2025, 27 pages

Degree Programme in Business Administration. Bachelor's thesis

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Equality in working life was examined from the perspective of the rights of persons with disabilities. The aim was to determine how the Non-Discrimination Act, the Employment Contracts Act, and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities ensured the rights of persons with disabilities in working life and what obligations were imposed on employers. In addition, the practical implementation of legislation and the need for improvements were assessed.

The study was conducted using a legal dogmatic method by analyzing current legislation, case law, and statistical data. Content analysis was used to identify key challenges and phenomena. Particular attention was paid to reasonable accommodations, accessibility, and various forms of discrimination.

The results indicated that although the legal framework was strong, its implementation was inadequate. Employers' awareness of their obligations varied, and reasonable accommodations were often insufficient. Discrimination was common both in recruitment and in the workplace but rarely led to legal consequences. It was concluded that promoting equality required broader dissemination of information, education, and attitudinal change in working life. In addition, the role of authorities in monitoring and the inclusion of work communities in the preparation of equality plans were emphasized.

Keywords/tags (subjects)

persons with disabilities, working life, equality, discrimination, reasonable accommodation, legal dogmatic research, employment contracts act, non-discrimination act, UN Convention on the rights of persons with disabilities

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tutkimusmenetelmät	5
2.1	Tutkimuksen aiheen rajaus ja tavoite	6
2.2	Tutkimuskysymykset	8
3	Vammaisuus	8
3.1	Vammaisuuden määritelmä	9
3.2	Vammaisten työllisyysaste	10
4	Yhdenvertaisuus ja syrjintä	11
4.1	Mitä on syrjintä?	12
4.2	Kohtuulliset mukautukset	13
5	Yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä	15
5.1	Korkeimman oikeuden ratkaisu	17
6	Vammaisten työllistymisen edistämiseksi tehdyt tukitoimet	20
7	Johtopäätökset	21
8	Pohdinta	23
	Lähteet	25

1 Johdanto

Työelämän yhdenvertaisuus on keskeinen osa oikeudenmukaista ja tasa-arvoista yhteiskuntaa. Vammaisten henkilöiden kohdalla työelämän saavutettavuus ja syrjimättömyys eivät kuitenkaan aina toteudu odotetulla tavalla. Työllistymisen esteitä voivat aiheuttaa esimerkiksi rakenteelliset ja asenteelliset haasteet, esteellinen työympäristö sekä työnantajien puutteellinen tietoisuus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja tarvittavista mukautuksista.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta työelämässä oikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten voimassa oleva lainsäädäntö, erityisesti yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja työ sopimuslaki (55/2001) turvaa vammaisten henkilöiden oikeudet työelämässä, millaisia veloitteita työnantajilla on yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä miten edellä mainitut lait käytännössä toteutuu. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan, mitä kehittämistoimenpiteitä tarvittaisiin, jotta työelämän yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin.

Tutkimus perustuu oikeusdogmaattiseen eli lainopilliseen lähestymistapaan, jossa analysoidaan kansallista lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä sekä aiempia tutkimuksia ja tilastoja. Työn tavoitteena on tarjota kattava juridinen tarkastelu vammaisten henkilöiden asemasta työelämässä sekä tuoda esiin mahdollisia kehitystarpeita yhdenvertaisemman työelämän edistämiseksi.

2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutetaan lainopillista tulkintaa hyödyntäen, eli lainopillisella tutkimusotteella, jossa analysoidaan voimassa olevaa lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä sekä kansainvälisiä sopimuksia, kuten YK:n vammaissopimusta. Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen tutkimus, koska tutkimuksen kohteena on voimassa oleva lainsäädäntö. Tutkimuksessa hyödynnetään aiempia tilastoja ja kyselyaineistoja selvittämään miten vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat todellisuudessa toteutuneet. Oikeusdogmaattinen tutkimusote mahdollistaa voimassa olevan lainsäädännön systemaattisen tarkastelun ja tulkinnan, minkä lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään oikeuskäytäntöä ja oikeustapauksia, jotka liittyvät vammaisten henkilöiden oikeuksiin työelämässä. Tolosen (2010) mukaan oikeusdogmaattinen tutkimus mahdollistaa oikeuden tulkintaan keskittymisen, sen nykytilan tarkastelun sekä oikeudellisten normien syvällisemmän tarkoituksen

pohdinnan. Lisäksi oikeusdogmaattinen tutkimus tarjoaa luotettavan menetelmän, sillä se perustuu lainsäädännön systemaattiseen analyysiin ja tutkimustulosten esittäminen on johdonmukaista, avointa ja läpinäkyvää (Tolonen 2010). Oikeusdogmaattisen tutkimuksen keskeinen piirre on sen tukeutuminen oikeuslähdeoppiin. Tutkimus perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön sekä siihen pohjautuviin oikeudellisiin tulkintoihin. (Virolainen & Martikainen 2010.) Tutkitaan myös sitä, missä määrin työnantajat ovat tietoisia vammaisten oikeuksista ja miten lakisääteisiä velvoitteita noudatetaan käytännössä. Opinnäytetyössä analysoidaan lainsäädäntöä hyödyntäen kielellistä tulkintaa ja sisällönanalyysejä. Sisällönanalyysin avulla tunnistetaan aineistossa esiintyvät yhtäläisyydet ja erot sekä tuodaan esiin tekstin keskeinen tarkoitus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 122). Kielellisessä tulkinnassa taas keskitytään lain sanamuotojen tarkkaan seuraamiseen (Aarnio 1989, 47–50). Erityisesti analysoidaan vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä haasteita ja esteitä, kuten rakenteellista syrjintää, asenteellisia ongelmia sekä työpaikkojen saavutettavuuden ja kohtuullisten mukautusten toteutumista. Analyysin pohjana käytetään ajankohtaisia selvityksiä ja tutkimuksia, kuten Vammaisfoorumin ja Ihmisoikeuskeskuksen kyselyitä, yhdenvertaisuusvaltuutetun raportteja sekä Sosiaali- ja terveysministeriön tuottamia aineistoja. Näiden pohjalta arvioidaan, miten vammaisten henkilöiden oikeudet toteutuvat käytännössä työelämässä ja missä kohdin lainsäädännön soveltamisessa tai rakenteissa on kehittämistarpeita.

2.1 Tutkimuksen aiheen rajaus ja tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten erityisesti yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), työsuojelulaki (55/2001), sekä YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus (YK:n vammaisopimus CRPD) turvaavat vammaisten henkilöiden oikeudet työelämässä ja missä määrin yhdenvertaisuus toteutuu käytännössä. Näissä säädöksissä korostuvat muun muassa syrjinnän kieltö, työnantajan velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen (YVL 1325/2014; TSL 55/2001). Oikeusdogmaattisen tutkimuksen tavoitteena on kriittisesti tulkita voimassa olevaa lainsäädäntöä. Tutkimuksessa painottuvat kolme keskeistä tehtävää: oikeuden systematisointi, lain tulkinta ja oikeusnormien soveltaminen (Aarnio 1989, 47–50). Tavoitteena on myös tutkia, mitä säännöksiä laki asettaa syrjinnän kiellosta ja millaisia syrjinnän muotoja lainsäädännössä on määritelty yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien lakisääteisiä velvollisuuksia yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumiseksi työelämässä. Erityisesti huomioidaan kohtuullisten mukautusten velvoite sekä es-

teettömyyden ja saavutettavuuden vaatimukset, jotka ovat keskeisiä vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiselle työelämässä. Vammaisten henkilöiden työllistyminen ja työelämässä pysyminen ovat tärkeitä sekä yksilön hyvinvoinnin että yhteiskunnan toimivuuden kannalta. Lisäksi tutkimus auttaa tunnistamaan mahdollisia puutteita ja kehittämistarpeita lainsäädännössä sekä käytännön työelämässä, mikä voi edistää yhdenvertaisempaa työmarkkinatilannetta tulevaisuudessa. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, miten vammaisten henkilöiden oikeuksia suojellaan ja edistetään työelämässä yhdenvertaisuuslain (YVL 1354/2014, 7–8 §, & 15 §) avulla. Vammaisten henkilöiden oikeuksia työelämässä turvaavat keskeisesti muun muassa yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), joka kieltää syrjinnän ja velvoittaa työnantajat edistämään yhdenvertaisuutta, sekä työsopimuslaki (55/2001). Lisäksi vammaisten henkilöiden oikeuksista tehty YK:n yleissopimus (YK:n vammaissopimus CRPD), joka on Suomessa voimassa kansallisena oikeutena edellyttää konkreettisia toimia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden turvaamiseksi työelämässä. Kohtuullisten mukautusten vaatimus, esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäisy perustuvat erityisesti näihin säädöksiin. Lainsäädännön toteutumisen ja vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistämisestä vastaavat Suomessa ensisijaisesti työnantajat, mutta myös sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ohjaa ja kehittää valtakunnallista vammaispolitiikkaa ja työelämän yhdenvertaisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriössä toimii myös vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta (VANE) (Toimijat ja roolit. N.d.). Lisäksi työsuojeluviranomaiset, yhdenvertaisuusvaltuutettu, sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat työelämän syrjintäkieltojen noudattamista ja yhdenvertaisuuden toteutumista (Vammaispalvelut ja tukitoimet, n.d; Toimijat ja roolit. N.d.). Yhdenvertaisuuden ja työsyryjinnän valvonta toteutuu joko asiakkaan tekemän yhteydenoton perusteella tai viranomaisen oma-aloitteisesti suorittaman työpaikkatarastuksen yhteydessä (Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta 2023).

Tutkimuksen rajaus perustuu tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin, jotka keskittyvät erityisesti työelämän yhdenvertaisuuteen ja syrjintäkieltoon työnantajan ja työntekijän välisessä oikeudellisessa suhteessa. Tutkimusta rajataan myös tutkimuksen kohderyhmällä. Tutkimus keskittyy työelämän yhdenvertaisuuteen ja syrjintäkieltoon ja kohderyhmänä ovat vammaiset henkilöt. Tarkastelun kohteena ovat heidän oikeutensa sekä niihin liittyvät oikeudelliset kysymykset. Tutkimuksessa käsitellään vammaisten yhdenvertaisuutta nimenomaan työelämän näkökulmasta, sekä tutkitaan ja tulkitaan työnantajien tekemien kohtuullisten mukautusten näkökulmasta. Kohtuullinen mukautus tarkoittaa työnantajan velvollisuutta tehdä tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia työympäristössä tai -järjestelyissä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä,

suoriutua työtehtävistään ja edetä työrallaan (YVL 1354/2014, 15 §). Tutkimus kohdistuu työntekijän ja -antajan väliseen sopimussuhteeseen, eli tässä tapauksessa työsopimukseen. Lisäksi arvioidaan kansainvälisten käytäntöjen sovellettavuutta Suomen lainsäädännön kontekstiin sekä sitä, miten eri oikeudelliset ja poliittiset toimenpiteet voisivat edistää vammaisten henkilöiden asemaa työelämässä.

2.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen keskeinen ongelma on, miten vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys toteutuvat työelämässä yhdenvertaisuuslain (YVL 1354/2014) näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia oikeuksia ja velvoitteita yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki asettaa työnantajille ja miten edellä mainittu lainsäädäntö käytännössä tukee vammaisten henkilöiden asemaa työelämässä. Tutkimusongelmaan etsitään vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymyksiä tässä opinnäytetyössä ovat:

Millaisia velvollisuuksia työnantajilla on vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhdenvertaisuuslain ja työsopimuslain mukaan ja miten nämä velvoitteet toteutuvat käytännössä?

Miten vammaisuus määritellään juridisesti ja mitä keskeisiä oikeuksia vammaisilla henkilöillä on työelämässä yhdenvertaisuuslain, työsopimuslain ja YK:n vammaissopimuksen näkökulmasta?

3 Vammaisuus

Vammaisuus on oikeudellinen käsite, joka määrittää yksilön asemaa ja oikeuksia yhteiskunnassa. Suomen perustuslain (PL 731/1999) 6 §:n mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan kuin muita. Tämä syrjintäkielto kattaa myös vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 § ja 15 § täydentää tätä periaatetta kieltämällä syrjinnän muun muassa vammaisuuden perusteella ja velvoittamalla työnantajia tekemään kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä. Lisäksi YK:n vammaissopimus, joka on osa Suomen lainsäädäntöä, korostaa vammaisten henkilöiden oikeutta osallistua täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti yhteiskuntaan, mukaan lukien työelämään. Nämä säädökset muodostavat juridisen perustan vammaisten henkilöiden oikeuksien turvaamiselle ja edistämiseksi Suomessa.

3.1 Vammaisuuden määritelmä

Vammaisuuden oikeudellinen määrittely on haastavaa, koska eri lait käsittelevät sitä eri tavoin. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen mukaan vammaisiksi katsotaan henkilöt, joilla on pitkäaikainen fyysinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016, 17). Tämä vamma voi ympäristön esteiden kanssa vuorovaikutuksessa rajoittaa henkilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. YK:n vammaissopimus ei määrittele vammaisuutta diagnoosien perusteella, vaan keskittyy enneminkin henkilön ja ympäristön väliseen suhteeseen. Vammaisuuden määritelmä voi myös vaihdella eri elämänalueilla – esimerkiksi koulutuksessa se voi täytyä, mutta työelämässä ei tai päinvastoin.

Myöskään EU:n työsyRJintä direktiivi (2000/78/EY) ei anna yksiselitteistä määritelmää vammaisuudelle. EU-tuomioistuimen mukaan vammaisuus tarkoittaa fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä vauriosta johtuvaa rajoitusta, joka hankaloittaa työelämään osallistumista (2000/78/EY). Tämä voi liittyä esimerkiksi ruumiilliseen vikaan tai lääketieteelliseen tilaan. Direktiivi suojaa syrjinnältä työhön pääsyn, työtehtävien, urakehityksen ja koulutuksen osalta. Se kattaa myös sairauden aiheuttamat rajoitteet, jos ne vaikuttavat henkilön työkykyyn pitkällä aikavälillä. Sairaus, joka ei aiheuta tällaisia rajoituksia ei kuitenkaan kuulu vammaisuuden piiriin. Esimerkiksi vaativa lääkitys tai ruumiintoimintojen vajaus voi olla kuormittavaa, mutta se ei automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi työkyvytön. (2000/78/EY.) Vammaisuutta voidaan tarkastella myös vajaakuntoisuuden käsitteen kautta. Vajaakuntoisuus voi johtua fyysisistä, psyykkisistä tai sosiaalisista tekijöistä ilman, että sen taustalla on varsinaista vammaa tai pitkäaikaista sairautta. Esimerkiksi ikääntyminen voi heikentää toimintakykyä ilman, että se oikeudellisesti katsottaisiin vammaisuudeksi. Toisaalta ikäänntyneen henkilön sairaus, kuten dementia tai Alzheimerin tauti voi täyttää vammaisuuden kriteerit, jos se merkittävästi rajoittaa hänen osallistumismahdollisuuksiaan yhteiskunnassa (Paanetoja, 2013, s. 4–5).

EU-tuomioistuin on tarkentanut vammaisuuden määritelmää oikeuskäytännössään. HK Danmark -tapauksessa (C-335/11 ja C-337/11) linjattiin, että myös sairaus voi kuulua vammaisuuden piiriin, jos se aiheuttaa pitkäaikaisen fyysisen, henkisen tai psyykkisen rajoitteen, joka estää yhdenvertaisen osallistumisen työelämään. Kaltoft-tapauksessa (C-354/13) puolestaan todettiin, että myös

sairaalloisen ylipainon aiheuttamat pitkäaikaiset rajoitteet voivat täyttää vammaisuuden kriteerit, jos ne vaikuttavat henkilön työkykyyn ja osallisuuteen.

Vammaisten henkilöiden oikeudet perustuvat ajatukseen, jossa yhteiskunnan rakenteiden saavutettavuus ja joustavuus ovat keskeisiä. Ihannetilanteessa nämä rakenteet mahdollistaisivat yhdenvertaisuuden ilman, että ihmisiä tarvitsee luokitella erityisryhmiin. Käytännössä vammaisuuden käsite on kuitenkin edelleen tarpeellinen, jotta voidaan tunnistaa ne henkilöt, joilla on erityisiä oikeuksia tietyissä tilanteissa. Ilman tätä käsitettä ei voida määrittää, kenellä on oikeus syrjinnän suojaan tai kohtuullisiin mukautuksiin.

Vammaisuuden määritelmän ollessa joustava ja tapauskohtainen, voi sen soveltaminen aiheuttaa epävarmuutta erityisesti työoikeuden näkökulmasta. Työnantajilla voi olla haasteita ennakoimillaisia velvoitteita vammaisuus asettaa, kuten kohtuullisten mukautusten tekemistä. Ennakoitavuus on kuitenkin olennaista, jotta yhdenvertaisuus ja osallisuus voivat toteutua käytännössä. Vaikka saavutettavuuden parantaminen on keskeinen tavoite, ei ole todennäköistä, että yhteiskunta voisi täysin luopua vammaisuuden käsitteestä erityisten oikeuksien määrittäjänä.

3.2 Vammaisten työllisyysaste

Vammaisten henkilöiden työllisyystilanteen arviointi Suomessa on Invalidiliiton mukaan haastavaa, sillä kattavaa rekisteriä heidän työmarkkina-asetaan ei ole saatavilla. Eri lähteet, kuten EU:n tulo- ja elinolotilastot, Kelan eri tilastot sekä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (THL) selvitykset, antavat vaihtelevia arvioita vammaisten henkilöiden työllisyysasteesta, jotka liikkuvat noin 20 prosentista 60 prosenttiin. Esimerkiksi Vammaisfoorumin ja Ihmisoikeuskeskuksen vuonna 2018 toteuttama kysely arvioi työllisyysasteeksi 20 prosenttia ja suurimmaksi työllistymisen esteeksi nousi esiin syrjintä työelämässä (Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa 2022).

Vammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään on vähäisempää kuin muun väestön ja heidän tuloensa perustuvat usein enemmän erilaisiin tulonsiirtoihin, kuten eläketuloihin ja vammaisetuuksiin, kuin palkkatuloihin. Tämä korostaa tarvetta parantaa koulutus- ja työllistämispalveluita sekä tehdä rakenteellisia ja asenteellisia muutoksia työmarkkinoilla. (Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa 2022.)

Työllistymisen tukemiseksi on saatavilla erilaisia palveluita. Esimerkiksi työkykykoordinaattorit voivat auttaa löytämään sopivia ratkaisuja työllistymiseen ja erilaiset työhön valmentajat tukevat sopivan työpaikan etsimisessä. Työnantajille on tarjolla taloudellisia tukimuotoja, kuten palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki, jotka voivat helpottaa vammaisten henkilöiden palkkaamista ja työympäristön mukauttamista heidän tarpeisiinsa (Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa 2022). On tärkeää huomata, että vamma tai sairaus voi alentaa työ- ja toimintakykyä, mutta se ei välttämättä tarkoita työkyvyttömyyttä tai edes osatyökykyisyyttä. Työtehtävien ja -ympäristön räätälöinti sekä riittävä osaaminen voivat parantaa vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Yhdenvertaisen ja esteettömän työelämän edistäminen vaatii monialaista yhteistyötä sekä rakenteellisia ja asenteellisia muutoksia yhteiskunnassa. Vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutuminen työelämässä on keskeinen askel kohti tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa.

4 Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Kaikki ihmiset ovat syntyneet vapaina ja samanarvoisina sekä arvoltaan että oikeuksiltaan (YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1 art. 1948). Ihmisoikeudet ovat universaaleja, perustavanlaatuisia ja luovuttamattomia ja niiden juridinen sitovuus perustuu kansainvälisiin sopimuksiin (Ahola 2022; Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10). Perus- ja ihmisoikeuksien käsitteellä viitataan kaikille kuuluvina ja perustuslaintasoisena turvattuihin oikeuksiin, joiden pysyvyys ja luonne suojaavat yksilön vapauksia (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10).

Suomen valtiosääntö takaa ihmisarvon loukkaamattomuuden, yksilön vapauden ja perusoikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Perustuslaki suojaa yhdenvertaisuutta ja kieltää syrjinnän muun muassa vammaisuuden perusteella (Perustuslaki 731/1999, 6 §) ja myös varmistaa ihmisarvoisen elämän edellyttämät vähimmäistasot (Perustuslaki 731/1999, 19 §). Näiden perus- ja ihmisoikeuksien kansallinen sitovuus perustuu ratifioituihin sopimuksiin, jotka on saatettu voimaan lakitasolla (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 14).

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon veloitteet löytyvät laajasti myös EU-oikeudesta ja Euroopan neuvoston sopimuksista sekä EU:n perusoikeuskirjasta. SEUT-sopimuksen 19 artikla antaa

EU:lle toimivallan torjua syrjintää ja sen nojalla annettu työsyryntädirektiivi (2000/78/EY) velvoittaa jäsenvaltioita takaamaan yhdenvertaisen kohtelun työelämässä (SEUT 2012, 19 art.). EU-perusoikeuskirjan 20. artikla korostaa lain edessä olemista yhtäläisinä, 21. artikla kieltää syrjinnän laajoin perustein – mukaan lukien vammaisuus – ja 26. artikla vahvistaa vammaisten oikeuden osallistua ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen elämään sekä määrää toimet itsenäisen sopeutumisen tukemiseksi (EU:n perusoikeuskirja 2000/C 364/01, 20.–21., 26 art.; Anttila & Ojanen 2019, 30–31).

Suomessa ihmisoikeuksien toimeenpanon ja koordinoinnin pohjana on myös Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma (2012–2013), joka ohjaa viranomaisten ja järjestöjen toimenpiteitä ihmisoikeuksien laajassa kentässä. Ohjelmassa korostetaan yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon konkretisoimista kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa sekä painotetaan ihmisoikeuskasvatuksen ja asennemuutosten merkitystä (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10).

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksista tehty yleissopimus täydentää ihmisoikeusjärjestelmää erityisesti korostamalla kohtuullisten mukautusten tarvetta, asenteiden muuttamista ja tietoisuuden lisäämistä stereotyyppien purkamiseksi (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja valinnainen pöytäkirja 2015, 2, 8 art.; Anttila & Ojanen 2019, 477). Sopimus tekee selväksi, että vammaisuuden perusteella tapahtuva erottelu, estäminen tai rajoittaminen rikkoo oikeutta nauttia kaikista ihmisoikeuksista yhdenvertaisesti muiden kanssa.

4.1 Mitä on syrjintä?

Syrjintä työelämässä on merkittävä yhteiskunnallinen ongelma, joka vaikuttaa erityisesti vammaisiin henkilöihin. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä esimerkiksi vammaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantaja edistämään yhdenvertaisuutta työelämässä (YVL 1325/2014, 2 luku 7 §). Syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vastaavassa tilanteessa ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjintää voi tapahtua myös välillisesti, esimerkiksi silloin kun näennäisesti neutraali käytäntö tai sääntö asettaa vammaiset henkilöt epäedulliseen asemaan. (Syrjintä N.d.)

Vammaisten henkilöiden syrjintä voi työelämässä näkyä monin tavoin. Rekrytointivaiheessa hakijat voivat kohdata ennakkoluuloja, joiden perusteella heidän pätevyyttään arvioidaan epäoikeudenmukaisesti. Lisäksi työhaastatteluun liittyvät käytännöt, kuten tilojen esteellisyys tai sähköisten järjestelmien saavutettavuus voivat estää vammaisen henkilön tasavertaisen osallistumisen. Työsuhteen aikana syrjintä voi ilmetä esimerkiksi siinä, ettei työnantaja tee tarvittavia kohtuullisia mukautuksia työtehtäviin tai työympäristöön. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi esteettömyyden laiminlyöntiä tai apuvälineiden puutetta, jotka heikentävät vammaisen henkilön mahdollisuuksia suoriutua tehtävistään. Syrjintä voi vaikuttaa myös työntekijän urakehitykseen. Vammaiset henkilöt voivat jäädä paitsi etenemismahdollisuuksista tai koulutuksista, vaikka heidän osaamisensa olisi riittävä. Usein taustalla on oletuksia siitä, että vammaisen henkilö ei kykene kantamaan vastuuta tai työskentelemään vaativissa tehtävissä. Irtisanomistilanteissa vammaisuus voi toimia perusteetomana vaikuttimena, vaikka se ei vaikuttaisi työn tekemiseen. Tällaisissa tapauksissa syrjintä voi olla vaikeasti havaittavaa, mutta sillä voi olla merkittäviä seurauksia yksilön työllistymismahdollisuuksien ja toimeentulon kannalta. Tämä käy ilmi Vammaisfoorumin keväällä 2018 toteuttamasta kyselystä vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumisesta Suomessa YK:n vammaisyleissopimuksen voimassaoloaikana vuosina 2016–2018. (Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa 2022.)

4.2 Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslaki (YVL 1325/2014, 15 §) velvoittaa työnantajia tekemään kohtuullisia mukautuksia, joiden tarkoituksena on taata vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työelämäään. Tällaiset mukautukset voivat olla esimerkiksi työtilojen esteettömyyden varmistamista, työaikajoustojen tarjoamista tai työtehtävien mukauttamista työntekijän tarpeiden mukaan. Näiden toimien puuttuminen voi täyttää syrjinnän tunnusmerkit. Kohtuullisten mukautusten toteuttaminen työelämässä on keskeinen osa vammaisten henkilöiden yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista. Tavoitteena on mahdollistaa työn tekeminen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti ilman, että vamma muodostuu esteeksi osallistumiselle. Kyse ei ole erityisjärjestelyistä, vaan perusoikeuksien toteuttamisesta eli siitä, että jokaisella on tosiasiallinen mahdollisuus työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa.

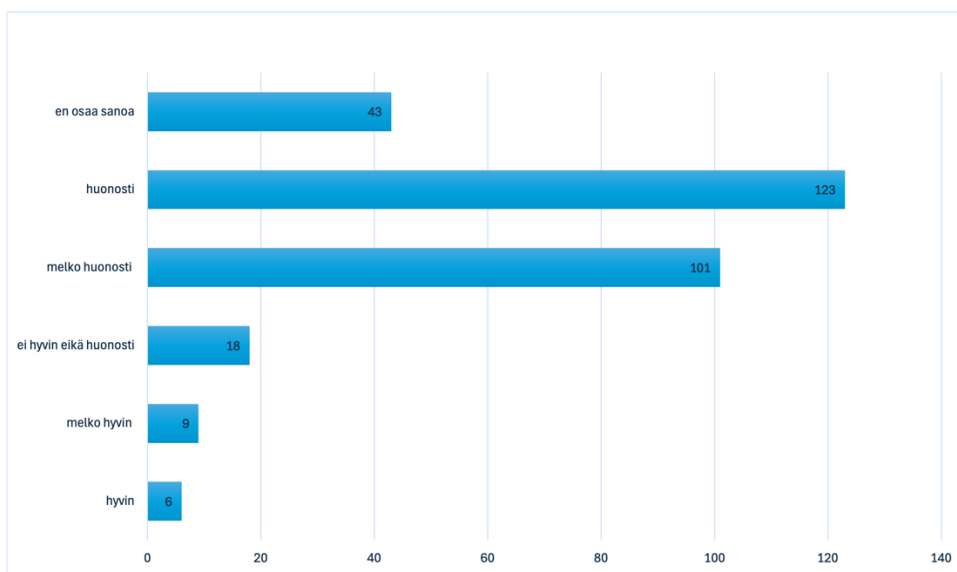
Työnantajilla on lain nojalla velvollisuus toteuttaa tarvittavat mukautukset, mutta käytännössä tietoisuus tästä velvollisuudesta voi olla puutteellista. Työnantajat eivät välttämättä tunne lainsäädännön sisältöä tai eivät ymmärrä, mitä mukautukset voivat tarkoittaa käytännössä. Tämä voi joutaa siihen, ettei mukautuksia tarjota, vaikka niihin olisi velvollisuus. Myös vammaisen henkilö voi kokea vaikeaksi tuoda tarpeitaan esille työyhteisössä, jos pelkona on asenteellinen syrjintä tai työmahdollisuuksien kaventuminen. Mukautusten toteuttaminen vaatii paitsi lainsäädännön tunte-
musta, myös työyhteisön valmiutta kuunnella, keskustella ja soveltaa käytäntöjä joustavasti. Kyse on samalla asenteiden muokkaamisesta ja työelämän kulttuurin kehittämistä kohti inklusiivisuutta.

Kohtuulliset mukautukset eivät ainoastaan tue yksittäisen työntekijän mahdollisuuksia osallistua työelämään, vaan ne hyödyttävät koko organisaatiota: niiden lisätessä työhyvinvointia, monimuotoisuutta ja luodessa tilaa osaamisen laajemmalle hyödyntämiselle. On tärkeää, että työelämässä edistetään aktiivisesti inklusiivista ilmapiiriä, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua, kehittyä ja menestyä riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksistaan (Vammaisten henkilöiden oikeudet N.d.).

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajan on tehtävä tarpeelliset ja tarkoituksenmukaiset kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa, saada koulutusta ja työtä, käyttää yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita sekä suoriutua työtehtävistään ja edetä urallaan (YVL 1325/2014). Tehtävien mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan ottaen huomioon vammaisen henkilön tarpeet sekä toimijan koon, taloudellisen tilanteen, toiminnan luonteen ja laajuuden, mukautusten kustannukset ja saatavilla olevan tuen (Koskinen, Kairinen., Nieminen, Nordström, Ullakonoja & Valkonen 2018). Mikäli vammaisen henkilö kokee tul-
leensa syrjityksi kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi työhaussa tai työ- tai virkasuhteessa, työnantajan on pyynnöstä annettava viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista. (Leppänen 2015, 174)

5 Yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä

Valtioneuvoston vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta toteutti vuonna 2017 kyselyn, jossa kartoitettiin vammaisten henkilöiden mielipidettä ja ajatuksia liittyen työhön ja työllistymiseen. Kyselyssä selvitettiin, kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu vammaisten henkilöiden oikeus saada ja tehdä työtä yhdenvertaisesti muihin nähden. Lisäksi kartoitettiin näkemyksiä siitä, millä tavoin työnsaannin ja työntöen yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää ja kehittää. (Hoffrén 2017, 49.) Valtioneuvoston toteuttama kysely (Hoffrén 2017) kertoo vammaisten oikeuden tehdä ja saada työtä on koettu toteutuvan huonosti.



Kuvio 1. Kuinka hyvin mielestäsi toteutuu vammaisten henkilöiden oikeus saada työtä ja tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa? Vammaisten henkilöiden vastaukset. (Hoffrén 2017, 49, muokattu)

Kuviossa 1 näkyy VANEN vuonna 2017 tuottaman kyselyn vammaisten henkilöiden vastaukset valtioneuvoston toteuttamaan kyselyyn vammaisten oikeuksien toteutumisesta. Vastausten perusteella voidaan todeta, että suurin osa kyselyyn vastanneista kokee, että yhdenvertaisuus saada ja tehdä työtä muiden kanssa toteutuu heikosti. Lisäksi tuoreemman vuonna 2023 toteutetun VANE:n selvityksen (Katsui, Mietola, Laitinen, Honkasilta, & Ritvaniemi 2024) mukaan jopa 75 prosenttia vammaisista henkilöistä oli kokenut syrjintää edeltävän 12 kuukauden aikana. Työelämän osalta tilanne on samoin huolestuttava: yli 60 prosenttia vastaajista arvioi, että vammaisten henki-

löiden yhdenvertainen oikeus saada ja tehdä työtä toteutuu Suomessa huonosti tai melko huonosti. Myös jopa 40 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää työnhakutilanteessa ja lähes 34 prosenttia työpaikalla. (Katsui, ym. 2024, 72) Valtioneuvoston teettämien selvitysten (Hoffrén 2018; Katsui, ym. 2024) tulokset nostavat esiin merkittäviä haasteita vammaisten henkilöiden yhdenvertaisten oikeuksien toteutumisessa työelämässä edelleen. Syrjinnän yleisyys erityisesti työhaussa ja työpaikoilla viittaa siihen, että ongelmat eivät rajoitu pelkästään työmarkkinoille pääsyyn, vaan jatkuvat myös työelämässä pysymisessä. Tämä osoittaa, että pelkkä lainsäädäntö ei riitä takaamaan yhdenvertaisuutta, vaan tarvitaan myös sen tehokasta toimeenpanoa ja seuranta.

Keskeiseksi nousee kysymys kohtuullisten mukautusten toteutumisesta sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden käytännön edellytyksistä. Työnantajien asenteet, tietoisuus ja kyky huomioida yksilölliset tarpeet näyttävät selvityksen valossa puutteellisina. Työelämän rakenteet eivät nykyisellään kykene riittävästi tukemaan vammaisten henkilöiden osallistumista, mikä voi johtaa syrjäytymiseen ja oikeuksien toteutumattomuuteen.

Tilanne edellyttää sekä kulttuurista että rakenteellista muutosta. Työnantajien tietoisuutta ja osallisuutta on vahvistettava ja vammaisten henkilöiden ääni on tuotava vahvemmin osaksi työelämän kehittämistä. Lisäksi on tärkeää, että valvontaviranomaisilla on riittävät resurssit ja toimintavaltuudet yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseen ja edistämiseen. Selvitysten esiin nostamat ongelmakohdat tarjoavat arvokasta tietoa lainsäädännön soveltamisen nykytilasta ja osoittavat selkeän tarpeen kehittämistoimille niin työpaikoilla kuin poliittisessa päätöksenteossakin. Syrjintä ja työsyryntä on kriminalisoitu rikoslain (RL 39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, jossa vammaisuus mainitaan yhtenä kielletyistä syrjintäperusteista. Vaikka lainsäädäntö tarjoaa selkeän oikeudellisen suojan, vammaisuuteen perustuvat syrjintätapaukset etenevät harvoin rikosoikeudelliseen käsittelyyn. Vammaisjärjestöjen kokoamien tietojen mukaan vuosina 2016–2019 koko maassa kirjattiin käräjäoikeuksissa ainoastaan 59 tapausta, joissa rikosnimikkeenä oli syrjintä tai työsyryntä. Näistä vain kahdessa tapauksessa syrjintäperusteena oli vammaisuus. (Ihmisoikeusselonteossa huomioitava vammaisten yhdenvertaisuus 2020.)

Samaan aikaan rikosprosessin alkuvaiheessa huomattava määrä tapauksia päättyi ennen tuomioistuinkäsittelyä. Vuosina 2016–2019 tehtiin yhteensä 54 syyttämättäjäättämispäätöstä ja 69 esitutinnan rajoittamispäätöstä syrjintä- ja työsyryntärikoksissa. Näistä vammaisuuteen perustuvia oli

ainoastaan 11 syyttämättäjättämistä ja 3 esitutinnan rajoitusta. (Ihmisoikeusselonteossa huomioitava vammaisten yhdenvertaisuus 2020.) Tämä osoittaa, että vaikka vammaisten henkilöiden kokemana syrjintä on todellista ja laajalle levinnyttä, se jää suurelta osin oikeusjärjestelmän ulkopuolelle. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kysely *Vammaisena olen toisen luokan kansalainen (2016)* sekä Vammaisfoorumin ja Ihmisoikeuskeskuksen vuonna 2018 toteuttama kysely YK:n vammaissopimuksen toimeenpanosta Suomessa osoittavat, että vammaiset kokevat syrjintää monilla elämäntilanteilla. Usein nämä kokemukset eivät kuitenkaan johda rikosilmoitukseen tai etenemiseen oikeusjärjestelmässä, mikä osoittaa puutteita oikeusturvan toteutumisessa. (Ihmisoikeusselonteossa huomioitava vammaisten yhdenvertaisuus 2020.)

5.1 Korkeimman oikeuden ratkaisu

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO: 2024:63 käsiteltiin tilannetta, jossa työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeajalla sen jälkeen, kun työntekijä oli ilmoittanut, ettei hän kykene kuulovamman vuoksi suoriutumaan kaikista työtehtävistään. Korkein oikeus katsoi, että työsopimuksen irtisanominen oli syrjivää, koska työnantaja ei ollut ennen päätöstä selvittänyt, olisiko työntekijä voinut kuulovammastaan huolimatta selviytyä työtehtävistään kohtuullisten muutosten avulla. Työnantaja veloitettiin maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 2 §:n nojalla sekä hyvitystä syrjinnästä yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

KKO: 2024:63. A oli palkattu 16.4.2019 lukien isännöintiyhtiö B Oy:n palvelukseen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. A:n työtehtävänä olivat työsopimuksen mukaan olleet isännöintityö ja muut työnantajan osoittamat työt. Osapuolet olivat sopineet kuuden kuukauden koeajasta. Työnantaja oli purkanut A:n työsopimuksen koeaikana 29.4.2019.

Ratkaisusta äänestettiin korkeimmassa oikeudessa. Ratkaisu oli erimielinen, eri mieltä ollut oikeusneuvos olisi jättänyt asian hovioikeuden tuomion lopputuloksen varaan. Tämä tuo esiin tapauksen kiistanalaisuuden ja siihen liittyvät erimielisyydet korkeimmassa oikeudessa. Eri mieltä ollut oikeusneuvos perustelee lausuntoaan erityisesti sillä, että työntekijän olisi pitänyt ilmoittaa työnantajalle kuulovamman koskevat ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työnantaja ei voinut tietää työntekijän esteistä ilman ilmoitusta, ja työntekijän passiivisuus johti siihen, että

työnantaja ei voinut mukauttaa työtehtäviä tai tehdä tarvittavia toimenpiteitä. Eri mieltä ollut oikeusneuvos katsoo, että työnantajan purkaessa työsopimuksen luottamuksen menetyksen vuoksi ei ole kyse syrjivästä käytöksestä, koska ongelma ei ollut kuulovamma, vaan työntekijän menettäminen luottamus ja menettely työtehtävissä.

Ratkaisun keskeisenä oikeudellisena ongelmana voidaan pitää kysymystä, voiko tapauksessa työnantajan luottamuksen menettämistä pitää kohtuullisena ja asiallisena perusteena purkaa työsopimus koeajalla, vaikka työntekijällä on ollut kuulovamma vai onko kyseessä ollut laitton työsopimuksen purkaminen koeajalla työntekijän vammaisuuden perusteella. Korkein oikeus antaa tulkintalinjan siihen, millä tavoin työntekijän ja työnantajan välinen kommunikointi ja työntekijän terveyteen liittyvät rajoitteet tulee huomioida työsuhteen kestäessä, sekä mitkä ovat näiden seikkojen vaikutukset työsuhteen purkamisessa koeajalla. Tapauksessa nostetaan esiin myös kysymys siitä, kuinka työnantajan ja työntekijän välinen luottamus ja kommunikaatio vaikuttavat työsuhteen kestävyys-

Kysymys on siitä, kuinka työntekijän terveyteen liittyvät seikat ja niiden vaikutus työtehtäviin tulisi huomioida työsuhteessa ilman, että työntekijää syrjitään. Ratkaisussa korostuvat erityisesti työntekijöiden oikeudet, syrjinnän kieltä ja työnantajan oikeus purkaa työsopimus koeajalla luottamuksen menettämisen perusteella. Vammaisuudelle ei ole yhtä yksiselitteistä oikeudellista määritelmää, vaan eri lait sisältävät siitä vaihtelevia määritelmiä (Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 19/2014). YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen 1 artiklan mukaan vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, artikla 1).

Ketään ei saa syrjiä yhdenvertaisuuslain 8 §:n perusteilla. Syrjintä edellyttää kausaliteettia työnantajan tietoisuuden ja suoritettujen toimenpiteiden välillä, vaikka tarkoituksellinen elementti syrjinnästä puuttuu. Syrjintään syyllistyneen ei tarvitse välttämättä käsittää tai huomata toimineensa syrjivästi, jos tapahtumaa on kuitenkin pidettävä syrjintänä konkreettisesti arvioiden (HE 44/2003 s. 42). Syrjintäperusteiksi katsotaan esimerkiksi ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus,

mielipide, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilökohtainen syy. Yhdenvertaisuuslain (1354/2014) mukaan, myös syrjintään kehottaminen tai siitä annettu ohje on kielletty. Syrjintäkielto ei kuitenkaan suoranaisesti tarkoita, että kaikkia tulisi aina kohdella samalla tavalla. Se ei velvoita mukauttamaan kohtelua yksilöllisiin tarpeisiin, ellei laissa toisin määrätä, kuten vammaisten kohdalla mukautusvelvollisuuden osalta (Leppänen 2015, s. 36). Tässä tapauksessa kyse oli työntekijän kuulovammasta, eli työnantajan velvollisuutena olisi ollut mukauttaa A:n työtehtäviä vammaan nähden sopivammiksi. EU:n neuvoston direktiivin 5 artiklassa on säädetty, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteutumiseksi vammaisten kohdalla on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. EU:n työ-syrjintä direktiivin (2000/78/EY) mukaan tämä edellyttää, että työnantaja ryhtyy tarpeellisiin ja tarkoituksenmukaisiin toimiin, jotka vastaavat tilanteen vaatimuksia, jotta vammaiset voivat hakeutua työhön, suorittaa työtehtäviään, edetä urallaan tai osallistua koulutukseen. Kohtuullisilla mukautuksilla viitataan tapauskohtaisesti tehtäviin tarpeellisiin ja asianmukaisiin muutoksiin tai järjestelyihin, jotka eivät aiheuta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta. Näiden mukautusten tarkoituksena on taata vammaisille henkilöille mahdollisuus nauttia ja käyttää ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Koskinen ja muut ovat todenneet työnantajan tehtävänä olevan joko poistaa työnteon esteitä tai lieventää niitä siinä määrin, että työntekijä pystyy hoitamaan työsopimuksensa mukaiset tehtävät. (Koskinen, ym. 2018)

Mikäli työnantaja purkaa työsopimuksen koeajalla, koeaikapurkua koskee tällöin näyttövelvollisuus. Näyttövelvollisuus kuuluu ensi sijassa kanteen nostajalle. (Koskinen, ym. 2019.) Tässä tilanteessa, jossa työntekijä esittää todennäköisinä pidettäviä seikkoja purkamisen syrjivyydestä tai epäasiallisuudesta, työnantajan tulee osoittaa, että purkaminen perustuu TSL 1:4:n mukaisesti perusteltuihin tosiasioihin, eikä tapauksessa ole tapahtunut syrjintää. Tapauksessa kuitenkin on punnertavana kysymys, onko työntekijä viestinyt vammastaan ja sen vaikutuksesta työtehtäviinsä tarpeeksi selkeästi. Työntekijä oli osallistunut perehdytyksessä jo useampaan yhtiökokoukseen, eikä ollut tuonut ilmi seikkaa, ettei hän kuule kokouksessa riittävän hyvin, jotta voisi järjestää kokouksen itsenäisesti. Mikäli työntekijä ei olisi hovioikeus katsoi asiassa seuraavaa:

Helsingin hovioikeus 2022/1642. Hovioikeus katsoi asiassa tulleen selvitettyksi, että A oli jättänyt kertomatta totuudenmukaisesti kuulonsa heikentymisestä ja siihen liittyvistä ongelmista, jotka ilmenivät esimerkiksi kokoustilanteissa, ja että kuulolaite ei

riittänyt poistamaan näitä ongelmia. A oli näin salannut työnantajalta olennaisia, työkykyensä vaikuttaneita seikkoja ja johtanut työnantajaa harhaan sekä työhönottilanteessa että työsuhteen aikana työsuhteen päättämispäivään saakka. Työnantajalla oli siten ollut asiallinen peruste työsuhteen purkamiseen koeaikana.

Korkein oikeus taas painotti ratkaisussaan enemmän sitä seikkaa, jossa työnantaja oli laiminlyönyt yhdenvertaisuuslain mukaisen mukauttamisvelvollisuutensa, sillä työsuhteeseen oli purettu ilman mukauttamistoimia.

6 Vammaisten työllistymisen edistämiseksi tehdyt tukitoimet

Suomessa vammaisten henkilöiden työllistymistä pyritään edistämään useilla keinoilla, joista keskeisiä ovat erilaiset tukitoimet, palvelut ja lainsäädäntöön sisältyvät velvoitteet. Julkiset työvoimapaalvelut, kuten työhönvalmennus ja palkkatuki, tarjoavat tukea työnhakijoille ja työnantajille työllistymisen esteiden madaltamiseksi. Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon alaiset vammaispalvelut voivat sisältää yksilöllistä tukea, kuten kuljetuspalveluita, henkilökohtaisen avun järjestämistä tai apuvälineitä työn tekemisen mahdollistamiseksi.

Lainsäädännöllä on keskeinen rooli vammaisten työllistymisen tukemisessa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 § velvoittaa työnantajat toteuttamaan kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön työhön pääsyn ja työssä pysymisen mahdollistamiseksi. Lisäksi työsuhtelaki, työturvallisuuslaki ja perustuslaki turvaavat osaltaan vammaisten henkilöiden oikeuden työhön ja syrjimättömään kohteluun. Kansainvälisesti Suomi on sitoutunut YK:n vammaissopimukseen (YK:n vammaissopimus CRPD), joka edellyttää valtioita turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuden työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Monet työnantajat kokevat vammaisten henkilöiden palkkaamiseen liittyvän riskejä tai epävarmuutta, jotka voivat estää yhdenvertaista rekrytointia. Yleisimpiä huolia ovat työkykyyn ja sairauspoissaoloihin liittyvät ennakkoluulot, oletukset työn mukauttamisen vaikeudesta tai kustannuksista, sekä epävarmuus siitä, miten mukautuksia käytännössä toteutetaan. Myös tiedon puute tukimuodoista tai juridisista velvoitteista voi aiheuttaa epäröintiä. Näitä ennakkoluuloja voidaan ennaltaehkäistä parantamalla työnantajien tietoisuutta ja osaamista. Tarvitaan selkeää viestintää

sekä lainsäädännöstä että käytettävissä olevista tukimuodoista, kuten TE-palveluiden ja Kelan tarjoamista palveluista. Lisäksi positiiviset esimerkit ja kokemusten jakaminen voivat purkaa pelkoja ja lisätä luottamusta vammaisten henkilöiden työllistämiseen.

Lisäksi työyhteisössä on tärkeää tunnistaa käsite *yhdenvertaisuus* käytännössä. Näkövammaisten liiton (2020) mukaan yhdenvertaisuuden käsitteen väärinymmärrys on monin paikoin edelleen ongelmallista. Tulkintavirheitä esiintyy niin viranomaistoiminnassa kuin laajemmin yhteiskunnan eri osa-alueilla. Vammaisjärjestöjen mukaan on yleistä, että esimerkiksi vammaispalveluissa kaikille vammaisille henkilöille tarjotaan samat palvelut samalla tavalla, perustellen toimintatapaa yhdenvertaisuuden toteutumisella. Tällainen tulkinta ei kuitenkaan ota huomioon yksilöllisiä tarpeita, ja voi johtaa tilanteisiin, joissa yhdenvertaisuus ei tosiasiaa toteudu, vaan vammaisten henkilöiden arki vaikeutuu entisestään. Todellinen yhdenvertaisuus edellyttää palveluiden räätälöintiä yksilöllisten tarpeiden mukaan, ei samanlaista kohtelua kaikille. Työelämässä tärkeä syrjimättömyyden väline on yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on lain mukaan pakollinen kaikille työnantajille, joilla on vähintään 30 työntekijää (Yhdenvertaisuussuunnittelu N.d.). Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava työpaikalla esiintyvän syrjinnän riskejä ja määriteltävä toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (YVL 1325/2014). Suunnitelmassa tulisi ottaa huomioon myös vammaisten henkilöiden asema ja tarkastella, miten esteettömyys, mukautukset ja rekrytointikäytännöt toteutuvat työyhteisössä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun (Yhdenvertaisuussuunnittelu N.d.) mukaan suunnitelma toimii paitsi valvonnan välineenä, myös konkreettisenä keinona edistää tasa-arvoista työelämää. Suunnitelman tekeminen edellyttää aitoa työyhteisön osallistamista, kuten työntekijöiden kuulemista ja yhteistyötä luottamushenkilöiden kanssa. Suunnitelma voi toimia tehokkaana keinona ehkäistä syrjintää ennalta, kun työyhteisö tunnistaa omat kehittämiskohteensa ja sitoutuu muutoksiin.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten vammaisten henkilöiden oikeudet työelämässä toteutuvat ja millainen rooli lainsäädännöllä on näiden oikeuksien turvaamisessa. Tutkimus osoitti, että vaikka Suomessa on selkeä ja kattava lainsäädäntökehys, erityisesti yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), työsopimuslaki (55/2001) sekä YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus, on käytännön toteutuksessa merkittäviä puutteita. Nämä säädökset asettavat työn-

antajille velvollisuuksia, kuten syrjinnän kiellon, kohtuullisten mukautusten tekemisen ja yhdenvertaisuuden edistämisen työelämässä. Erityisesti kohtuullisten mukautusten toteutuminen on jäänyt riittämättömäksi, ja tietoisuus työnantajien lakisääteisistä velvoitteista vaihtelee suuresti. Syrjintäkokemukset työnhaussa ja työpaikoilla ovat edelleen yleisiä, mutta ne harvoin johtavat oikeudellisiin toimenpiteisiin. Tämä herättää kysymyksiä oikeusturvan saatavuudesta vammaisille henkilöille.

Lainsäädäntö antaa sinänsä vahvat välineet syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, mutta toteutuminen edellyttää, että työnantajat, viranomaiset ja muut työelämän toimijat sitoutuvat sen aktiiviseen ja tietoon perustuvaan soveltamiseen. Suomessa yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän työelämässä ja asettaa työnantajille velvoitteen edistää yhdenvertaisuutta kaikissa henkilöstö-politiikan ja -käytäntöjen vaiheissa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Erityisesti lain 15 § velvoittaa työnantajia tekemään asianmukaiset ja kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistään ja edetä tyouralla (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §). Työsopimuslaki (55/2001) puolestaan turvaa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja määrittelee työsuhteen päättämistä ja ehtoja koskevat yleissäännökset (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku, 3 §; 55/2001, 1 luku, 4 §).

YK:n vammaissopimus (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016, 17.) edellyttää, että valtion viranomaiset ja työnantajat turvaavat vammaisten henkilöiden oikeuden työhön, osallisuuteen ja syrjimättömyyteen. Lisäksi vammaispalvelulaki (675/2023) määrittelee kuntien ja hyvinvointialueiden vastuulla olevat tukitoimet, kuten henkilökohtaisen avun ja apuvälineet, jotka mahdollistavat vammaisten henkilöiden työelämässä selviytymisen (Vammaispalvelulaki 675/2023, 9 §; 675/2001, 21 §).

Työnantajan on lain mukaan laadittava vähintään 30 työntekijän työpaikoilla yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa arvioidaan syrjinnän riskejä ja määritellään ennaltaehkäisevät toimenpiteet (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §). Yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä aluehallintovirastojen työsuojelu-vastuualueet valvovat säädösten noudattamista, tarjoavat neuvontaa ja voivat tehdä omaaloitteisia työpaikkatarkastuksia (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 18 §).

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) kehittää vammaispalveluita ja tukitoimia siten, että kuntouttava työtoiminta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 1 §) ja ammatillinen kuntoutus, esimerkiksi Kela ja työeläkelaitokset tukevat vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työssä pysymistä (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 5 §). Näin turvataan, etteivät vammaisuuden aiheuttamat toiminnalliset esteet muodostu ansiotyön esteeksi. Vaikka edellä mainitut säädökset tarjoavat laajat työkalut syrjinnän ehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, niiden vaikuttavuus edellyttää työnantajien, viranomaisten ja sidosryhmien aktiivista sitoutumista. Ennakoiva esteettömyystyö, yhdenvertaisuussuunnitelmien osallistava laatiminen sekä järjestöjen ja työnantajajärjestöjen yhteistyö muodostavat perustan sille, että lainsäädännön sanat muuttuvat todelliseksi käytännöiksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 19 §; Työsopimuslaki 55/2001, 13 §) Tämän lisäksi tarvitaan asennemuutosta sekä laajempaa tietoisuuden lisäämistä yhdenvertaisuuden käytännön merkityksestä työyhteisöissä.

Vaikka vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus työelämässä on turvattu laajasti sekä kansallisessa että kansainvälisessä lainsäädännössä, käytännön toteutuksessa on edelleen merkittäviä puutteita. Suomen perustuslaki (731/1999) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) täydentävät Euroopan unionin säädöksiä ja kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia, mutta lainsäädännön tarjoama suoja ei kaikilta osin realisoidu työelämässä. Ilman selkeitä ohjeita ja rakenteita yrityksillä ei välttämättä ole riittäviä keinoja edistää yhdenvertaisuutta arjen työtilanteissa. Tarvitaan lisää koulutusta ja tietoisuutta siitä, mitä kohtuulliset mukautukset tarkoittavat ja miten ne voidaan toteuttaa työpaikoilla. Samoin työnantajien on tärkeää luoda konkreettisia toimintamalleja, joilla syrjintään voidaan puuttua tehokkaasti. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää, että myös esihenkilöt ja työntekijät ovat tietoisia velvollisuuksistaan ja sitoutuvat noudattamaan syrjintäkiellon ja positiivisen erityiskohtelun sääntöjä. Ilman koko työyhteisön osallistumista ei lakien takaama yhdenvertaisuus voi täysimääräisesti toteutua.

8 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessini eteni suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti, vaikka matkan varrella kohtasin myös haasteita. Aiheen valinta osoittautui onnistuneeksi: se on yhteiskunnallisesti merkittävä, ajankohtainen ja mahdollistaa syvällisen oikeudellisen tarkastelun. Aihe myös herätti henkilökohtaista kiinnostusta, mikä motivoi työskentelyä koko prosessin ajan. Tutkimusmenetelmänä käytetty oikeusdogmaattinen lähestymistapa tarjosi selkeän kehyksen voimassa olevan lainsäädännön

jäsentelyyn ja tulkintaan. Lähdeaineiston kartoitus oli ajoittain työlästä, erityisesti oikeustapausten osalta, sillä vammaisuuteen perustuvia syrjäntäasioita on käsitelty tuomioistuimissa varsin vähän. Tämä kuitenkin vahvisti tutkimuksen havaintoja oikeusturvan toteutumattomuudesta ja toi lisäarvoa johtopäätöksiin. Työskentelyprosessia tarkastellessani näen, että kykenin kokoamaan laajasta ja monimuotoisesta aineistosta selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden. Kaiken kaikkiaan työskentelyprosessi on kehittänyt sekä oikeudellista ajattelua että tutkimuksellista osaamista, ja uskon tämän työn tuottavan lisäarvoa myös käytännön työelämän kehittämiseen yhdenvertaisempaan suuntaan.

Tässä opinnäytetyössä on huomioitu tutkimuksen eettiset periaatteet, jotka liittyvät erityisesti oikeudenmukaisuuden, luotettavuuden ja yksilöiden kunnioittamisen vaatimuksiin. Tutkimuksen luotettavuutta on vahvistettu hyödyntämällä monilähteistä aineistonkeruuta. Opinnäytetyössä on kiinnitetty huomiota tutkittavien oikeuksiin, lainsäädäntöön sekä luotettavuuden periaatteisiin. Tutkimus perustuu julkisiin lähteisiin, kuten lainsäädäntöön, oikeuskäytäntöön, viranomaisten raportteihin ja aiempiin tutkimuksiin, eikä se sisällä henkilötietoja tai arkaluonteista yksilödataa. Eettisyys on kuitenkin varmistettu käyttämällä lähteitä asianmukaisesti ja analysoimalla tuloksia totuudenmukaisesti, johdonmukaisesti ja kunnioittavasti. Jamkin eettisiä ohjeita on noudatettu koko prosessin ajan, ja opinnäytetyössä on pyritty huolellisuuteen sekä rehellisyyteen tietojen esittämisessä. Vammaisten henkilöiden asemaa käsitellään sensitiivisesti ja osallisuutta kunnioittaen, ilman leimaavaa kieltä. Eettisesti kestävää tutkimusta tukee myös se, että työ pyrkii edistämään yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta ja lisäämään tietoisuutta heikommissa asemassa olevan väestöryhmän oikeuksista työelämässä.

Lähteet

Aarnio, A. 1989. Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. Juva: WSOY.

Ahola, S. 2022. Perus- ja ihmisoikeudet. Vammaispalveluiden käsikirja THL:n verkkosivuilla. Viitattu 12.5.2025. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/oikeuskaytanto/lainsaadantolinkit/perus-ja-ihmisoikeudet>

Anttila, O. & Ojanen, T. 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Helsinki: Alma Talent.

Euroopan unionin peruoikeuskirja. 2000/C 364/01. Viitattu 10.5.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM:l33501&frontOfficeSuffix=%2F>

EY. Euroopan yhteisön perustamissopimus. Viimeisin päivitys 13.09.2007. Viitattu 10.2.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0019>.

HE 44/2003. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Viitattu 19.1.2025.

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 19/2014. Viitattu 16.2.2025. <https://suomenlaki.almatalent.fi/#//Bill/HE/533d7797///2022-04-16>.

Hoffrén, T. 2017. Kysely oikeuksien toteutumisesta vammaisten henkilöiden arjessa, raportti keskeisistä kyselytuloksista. Valtioneuvoston toteuttama kysely. Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta.

Ihmisoikeusselonteossa huomioitava vammaisten yhdenvertaisuus. 25.6.2020. Näkövammaisten liiton lausunto. Viitattu 17.4.2025. <https://www.nakovammaistenliitto.fi/fi/artikkeli/ihmisoikeusselonteossa-huomioitava-vammaisten-yhdenvertaisuus>

Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma. 2012–2013. Oikeusministeriön julkaisu. Viitattu 1.5.2025. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76365/om_18_2012_ihmisoikeus-toimintaohjelma_88_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Karjalainen, K., & Ylhäinen, M. 2021. Vammaisten oikeuksien yleissopimus ja sosiaalinen osallisuus – oikeus työhön. *Lakimies*, 119(6), 946–962. Viitattu 19.3.2025

Katsui, H., Mietola, R., Laitinen, M., Honkasilta, J., Ritvaniemi, A. 2024. Epävarmuutta ja vaihtelevaa osallisuutta. Selvitys ihmisoikeuksien toteutumisesta vammaisten henkilöiden arjessa. Helsingin yliopisto, Helsinki. <https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/283164457/loppuraportti.pdf>

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2018. Työoikeus. Alma Media Finland. Helsinki.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2019. Työsuhteen päättäminen. Alma Talent Oy ja Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 189/2001. Viitattu 14.5.2025.

Laki vammaisten henkilöiden oikeuksista annetun yleissopimuksen voimaansaattamisesta. 87/2016. Sopimussarja.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki.

Mannila, S. 8.5.2024. Syrjintä Suomessa 2020–2023: Tietoraportti. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2024:11. Viitattu 17.4.2025. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-955-3>

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY. Virallinen lehti nro L 303, 02/12/2000 s. 0016 - 0022

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa. Suomalainen lakimiesyhdistys. s. 4–5.

PL 731/1999. Suomen perustuslaki. Annettu 11.6.1999. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Reinikainen, T. 2024. Kohtuullisten mukautusten toteuttaminen työpaikalla ja vaikutus vammaisten osallisuuteen työelämässä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

RL 39/1889. Rikoslaki. Viitattu 5.5.2025.

SEUT. 2012. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto. Euroopan unionin virallinen lehti 26.10.2012. Viitattu 1.5.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=lt>.

Syrjintä. N.d. Yhdenvertaisuusvaltuutettu – verkkosivut. Viitattu 19.4.2025. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjinta>

Toimijat ja roolit. N.d. Yhdenvertaisuus.fi - oikeusministeriön verkkosivut. Viitattu 28.4.2025. <https://yhdenvertaisuus.fi/toimijat-ja-roolit>

Tolonen, H. 2010. Oikeuslähdeoppi. Helsinki: WSOY.

TSL 55/2001. Työsopimuslaki. Annettu 30.12.2014. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55#chp_1_heading

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Vammaisfoorumin kysely YK:n vammaissopimuksen toteutumisesta. 2018. Vammaisoikeuskeskus, Vammaisfoorumi ja YK-liitto. Viitattu 3.5.2025.

Vammaisena olen toisen luokan kansalainen, selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. 2016. Yhdenvertaisuusvaltuutettu, oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. Helsinki. Viitattu 28.4.2025. [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/"Vammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen"+--+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinnästä+arjessa.pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/"Vammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen"+--+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinnästä+arjessa.pdf?t=1603877514487](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/)

VammaispalveluL. 675/2023. Vammaispalvelulaki. Viitattu 14.5.2025.

Vammaispalvelut ja tukitoimet. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Viitattu 19.4.2025. <https://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet#Ty%C3%B6llistyminen>.

Vammaisten henkilöiden oikeudet. N.d. Yhdenvertaisuusvaltuutettu – verkkosivut. Viitattu 19.4.2025. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeudet>

Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa. 18.2.2022. Invalidiliitto Invalidiliiton artikkeli. Viitattu 20.3.2025. <https://www.invalidiliitto.fi/ajankohtaista/vammaisten-ihmisten-tyollisyystilanteesta-tarvitaan-lisaa-tietoa>

Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset. 18.11.2024. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa julkaistu uutinen. Viitattu 12.4.2025. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset>

Virolainen, J. & Martikainen, P. 2010. Tuomion perustelevminen. Helsinki: Talentum.

Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta. 02/2023. Työsuojeluvalvonnan ohjeita. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 28.4.2025. <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet/yhdenvertaisuuden-ja-syrjinnan-valvonta#viranomaisaloitteinen>

Yhdenvertaisuussuunnittelu. N.d. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Viitattu 3.5.2025. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 1948. Viitattu 20.1.2025. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Suomen YK-liiton laatima pöytäkirja. 2016. Viitattu 11.4.2025. https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.

YVL 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Annettu 30.12.2014. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325#chp_1_sec_1_heading

11.4.2003 annettu tuomio, HK Danmark yhdistetyt tapaukset C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222

18.12.2014 annettu tuomio, Kaltoft C-354/13, EU:C:2014:2463.