

MIKSI NÄKÖVAMMAINEN EI TYÖLLISTY?

Katsaus selvittää työllistymisen ongelmia

Johdanto

Suomessa on tällä hetkellä noin 12 000 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen näkövammarekisteriin rekisteröityä työkäistä näkövammaista. Näkövammaisten koulutustaso ja täystyöllisyys ovat kasvaneet hiljakseen, mutta tästä huolimatta täystyöllisyysaste oli vuonna 2018 vain 24,8 prosenttia. Vaikka laskettaisiin yhteen kaikki täystyölliset ja osittain työlliset näkövammaiset, ei saavuteta samaa työllistymisen tasoa kuin koko väestön täystyöllistynyt työvoima. Muualla maailmassa näkövammaisten työllisyysluvut ovat samankaltaiset. (Tolkkinen 2022, 1, 32–33.) Suomessa on aikaisemmin tutkittu, mitä rakenteellisia esteitä vammaisten henkilöiden työllistymisessä on (mm. Kyröläinen 2020, 14), sen sijaan näkövammaisten työllistymisen esteitä ei ole tutkittu.

Näkövammaisilla tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet työllistyä kuin vammattomilla työnhakijoilla. Työssä käyminen merkitsee paljon muutakin kuin säännöllistä tulonlähdettä. Se antaa mahdollisuuden osallistua yhteiskuntaan, lisää henkilön itseenäisyyttä ja on merkityksellistä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Vammaisten oikeuksia edistetään sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön koordinoiman vammaispolitiikan

mukaisesti. Työllisyyteen vaikuttavat monet yhteiskunnalliset tekijät, kuten koronapandemia, inflaatio ja väestön ikääntyminen. Monista rakenteellisista parannuksista huolimatta vaikuttaa siltä, että näkövammaisten työllistyminen on edelleen vaikeaa.

Puheenvuorossani käsitellen tutkimusten valossa näkövammaisten kohtaamia työllistymisen ongelmia sekä työnantajien kokemuksia näkövammaisen palkkaamisesta. Lähteiden haussa on käytetty kotimaisia ja kansainvälisiä tietokantoja Andor, EBSCO, Medic, Ovid ja Pubmed. Tarkasteluun valituista tutkimuksista (n = 22) suurin osa oli ulkomaisia tieteellisiä artikkeleita. Moni kansainvälinen tutkimus oli otannaltaan laaja ja niissä oli hyödynnetty suuria tietokantoja, esimerkiksi kansallisia vammaistutkimustuloksia, analysoitaessa näkövammaisen ja työllistymisen yhteyttä. Suomessa ei ole toteutettu niin suuria tutkimuksia aistivammaisten osalta. Tutkimukset olivat tuloksiltaan pääpiirteittäin yhdenmukaisia, ja tästä syystä tuloksia voidaan mielestäni pitää luotettavina.

Näkövammaisen työllistyminen

Työelämän ulkopuolella oleminen ei välttämättä tarkoita sitä, ettei haluaisi tehdä työtä.

Kaikki eivät yrityksistään huolimatta saa työpaikkaa. Työnsaantia vaikeuttavat sopivien työpaikkojen vähyys ja toisinaan heikentynyt työkyky. Henkilöllä voi olla työkykyä, vaikka täystyöllistyminen ei olisi mahdollista. On tärkeää tukea vammaisten työnhakua ja auttaa työelämässä pysymisessä määrittelemällä jäljellä oleva työkyky ja siihen soveltuva työ. Täystyöllisyyden lisäksi myös osa-aikaisen työskentelyn tulisi olla taloudellisesti kannattavaa ja rohkaista osa-aikaisen työn vastaanottamiseen. Monet näkövammaisista työskentelevät osa-aikaisesti omasta tahdostaan. Epävarmuus työurasta ja tuloista voi johtaa ennen aikaiseen eläköitymiseen. (MacDonald ym. 2020, 7, 12–13, McDonnell ym. 2022, 7–8.)

Näkövammaisen työnhakuprosessin pitäisi olla samanlainen kuin vammattoman. Suomessa vammaisten tasa-arvoa sääteää YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016). Sopimuksen tarkoitus on tunnustaa vammaisten täysimääräinen osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan. Se pyrkii poistamaan syrjivät säädökset, määräykset, tavat tai käytännöt ja edistämään yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Laki ottaa kantaa työolojen yhdenvertaisuuteen, muun muassa palvelusuhteeseen ottamiseen, yhdenvertaiseen palkkaukseen, suojeluun häirinnältä, työurien ja koulutuksen edistämiseen sekä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Vammaisten työllistymisen rakenteellisten esteiden korjaamiseksi valtioneuvosto on tehnyt korjausehdotuksia, jotka pitkälti puuttuvat saavutettavuuteen, esteettömyyteen, koulutukseen, palveluihin ja tukitoimiin (Kyröläinen 2020, 21–49). Ulkomaisten tutkimusten mukaan näkövammaiset kokivat työllistymistä edistäviksi tekijöiksi työpäikällä ja työajoissa tehtävät sopivat mukaukset sekä teknisten apuvälineiden saataavuuden. Työllistymistä estävinä tekijöinä mainittiin apuvälineiden yhteensopimattomuus työpaikkojen käyttämien ohjelmistojen kanssa ja se, että kuljetuspalveluiden puute saattoi estää työpaikalle pääsyn tai työtehtävässä liikkumisen. Työllistymistä vaikeuttivat työpaikkojen vähyys, työkokemuksen

puute, epäonnistuminen työnhaussa, työnantajien asenteet ja tietämättömyys näkövammaisen työkyvystä. (Gupta ym. 2017, 2–3, McDonnell 2017, 155.)

Näkövammaisilla on tutkittu kolmentyyppisten tekijöiden yhteyttä työllistymiseen: näitä ovat yksilölliset sekä vammaan ja palveluihin liittyvät tekijät. Alhaisempaan työllistymisasteeseen olivat yhteydessä korkea ikä, naissukupuoli, myöhäisempi näkövammautuminen, suurempi vamman vaikeusaste, apuvälineiden suurempi määrä ja monivammaisuus. (Brunes & Heir 2022, 6–7, Gupta ym. 2017, 12–13, Harrabi ym. 2014, 4.) Nuorten oli vaikeaa löytää työpaikkaa riittämättömän työkokemuksen vuoksi (Harrabi ym. 2014, 4). Vaikeasti näkövammaiset kokivat lievästi näkövammaisia enemmän kielteisiä asenteita ja syrjintää etenkin työnhakuprosessissa (Papakonstantinou & Papadopoulos 2020, 15, Silverman ym. 2019, 50). Näkövammaisen eteneminen oli merkittävä työelämästä poisjäämisen syy (Harrabi ym. 2014, 2). Epäonnistuneiden työnhakuprosessien koettiin heikentävän itsetuntoa ja uskoa omiin työllistymismahdollisuuksiin (Silverman ym. 2019, 49).

Työllisyysastetta parantavia tekijöitä olivat keski-ikä, miessukupuoli, lukion jälkeinen koulutus, internetin päivittäinen käyttö, älypuhelimien ja tietokoneen omistaminen erikoisohjelmistoinen sekä näkyvien apuvälineiden kuten valkoisen kepin vähäinen käyttö (Brunes & Heir 2022, 1, Gupta ym. 2017, 1–3). Tietotekniset taidot näyttävät parantavan nykyään työllistymisen mahdollisuuksia. Älypuhelimien ja tietokoneen käyttötaitoja näkövammaisilla tulisi parantaa työllistymistä silmällä pitäen. Näkyvän vamman aiheuttamasta stigmasta tulisi päästä eroon.

Näkövammaisilla on enemmän terveysongelmia

Tutkimukset ovat osoittaneet, että näkövammaisilla on muuta väestöä enemmän terveydellisiä ongelmia ja heillä on suurempi riski jäädä pois työelämästä. Väestön ikääntyessä myös iäkkäiden näkövammautuvien määrä tulee kasvamaan. (Brunes & Heir 2022, 2,

Summanen ym. 2002.) Pidempien työurien kannalta on suositeltavaa, että työikäisten silmäsairauksien hoitoa kehitetään ennaltaehkäiseväksi ja tehokkaaksi (Chai ym. 2021). Näkövammaisilla on todettu näkeviä enemmän masennusta ja koetun elämänlaadun heikkoutta. Työssä käyvät näkövammaiset kokivat vähemmän masennusta kuin työttömät näkövammaiset. (Brunes & Heir 2022, 6.)

Suomessa tehtiin poikkeuksellisen suuri tutkimus näkövammaisten ihmisten sairauksien ja koettujen oireiden yleisyydestä vuonna 2002. Kyselyyn osallistui 600 näkövammaista aikuista. Tulosten mukaan näkövammaisilla tilastollisesti merkittävästi enemmän esiintyviä sairauksia muuhun väestöön verrattuna olivat kohonnut verenpaine, diabetes, sepelvaltimotauti, rasituksenaikea rintakipu, nivel- ja selkäsärky, masennus sekä unettomuus. Näkövammaisen vaikeusasteella ei todettu olevan yhteyttä sairauksien yleisyyteen. Kaikkien kansantautien yliedustus näkövammaisten keskuudessa on herättänyt huolta siitä, miten näkövamma vaikuttaa kokonaisvaltaisesti henkilön kaikkiin elämäntilanteisiin. (Summanen ym. 2002.) Näkövammaisten terveyden edistämiseksi voisi lisätä tietoa, kampanjoita, erilaisia ryhmämuotoista kuntoutusta ja liikuntaryhmiä.

Tutkimusten mukaan naissukupuoli lisää jonkin verran riskiä työttömyydelle ja terveydentilan vuoksi työelämästä pois jäämiselle. Tulos ei välttämättä liity pelkästään näkövammaan, sillä naisten on tiedetty kärsivän miehiä enemmän ikääntymiseen liittyvistä kroonisista sairauksista. (Brunes & Heir 2022, 1, Harrabi ym. 2014, 4.) Sukupuolen vaikutus työllistymiseen ei ole täysin yksiselitteinen, koska perheellisten naisten työsuhte voi helposti katketa, jos jäädytään kotiin hoitamaan lapsia. Tähän ratkaisuun voivat vaikuttaa myös tulot ja koulutustaso. Työsuhteen katkettua ja silmäsairaudesta edetessä voi työhön paluu vaikeutua huomattavasti. Naisten korkeampi elinikä voi näkyä tilastoissa, sillä näkövammaisen väestönosan keski-ikä on korkea. (THL 2022, Harrabi ym. 2014, 4, Ojamo & Tolkkinen 2020, 40–43, 50–51.)

Työpaikan mukautukset, apuvälineet ja tukipalvelut

Kanadalaisen kansallisen vammaistutkimuksen tulosten mukaan näkövammaiset vastaajat kokivat tärkeimmiksi mukautuksiksi työpaikoilla joustavat työajat (45 %), työskentelyn kotoa käsin (39 %) sekä työpaikan muokkaamisen (37 %). Eniten tarvittiin, mutta ei ollut saatavilla, seuraavia välineitä: teknisiä apuvälineitä (14 %), kommunikatioapuvälineitä (22 %) sekä erikoisohjelmistoja (27 %). (Gupta ym. 2017, 1–2.) Näkövammaiset olivat huolissaan apuvälineiden ja työpaikan mukautusten aiheuttamista kustannuksista työnantajalle (Papakonstantinou & Papadopoulos 2020, 3). Suomessa näkövammaiset hakevat työssä tarvittavat apuvälineet Kelalta (Kela 2019). Hankintatapa voisi helpottaa ja nopeuttaa, jotta tarvittavat apuvälineet olisivat käytössä oikea-aikaisesti. Vaikka tietoteknisiä apuvälineitä on saatavilla, työkoneen pakolliset ohjelmistopäivitykset voivat tehdä apuvälineen käyttökelvottomaksi.

Tuloksista voidaan päätellä, että moni näkövammaisen haluaa työskennellä nykyistä joustavamman työajan puitteissa. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää ottaa huomioon, että jatkuva aistinvarainen keskittyminen kuluttaa näkövammaisen henkilön voimavaroja. Näkövammaisilla on todettu muita enemmän terveydellisiä haasteita sekä masennusta, mikä korostaa työterveyshuollon merkitystä varhaisen tuen ja mukautusten tarpeen tunnistamiseksi. Kuntoutuksen, työterveyshuollon ja Kelan yhteistyötä olisi syytä parantaa, jotta tieto ajankohtaisesta tuentarpeesta olisi kaikkien toimijoiden tiedossa ja suunnitelmia tarvittaviin toimenpiteisiin laadittaisiin yhdessä monialaisesti.

Ammatillisessa kuntoutuksessa tulisi keskittyä työvalmiuksien ja taitojen parantamiseen, kuten internetin käyttöön, työnhakuun ja haastattelutilanteeseen valmistautumiseen sekä vammaisuudesta kertomiseen. Asiakkaita tulee rohkaista itsenäiseen liikkumiseen ja matkustamiseen sekä lisätä heidän verkostoitumistaitojaan. (Gupta ym. 2017, 13). Yksilölliset tekijät tulisi ottaa entistä paremmin huomioon. Ammatillisen

ja lääkinnällisen kuntoutuksen välistä yhteistyötä tulisi parantaa. Pitäisi tarkentaa, minkälaisia taitoja näkövammaisen tarvitsee, sekä laatia konkreettinen suunnitelma siihen, miten taitoja parannetaan.

Kuljetuspalveluiden kohdalla on ollut monenlaisia haasteita. Näitä haasteita on tunnistettu ja niiden eteen pyritään jatkuvasti tekemään parannuksia. Kuljetuspalvelun ulkopuolelle ovat edelleen jääneet ne näkövammaiset, joilla vaikeavammaisuuskriteerit eivät täyty. He eivät saa ajaa autolla, mutta itsenäisesti julkisilla kulkuneuvoilla liikuminen voi olla heille haastavaa tai julkista liikennettä ei ole.

Näkövammaisuuden stigma työllistymisessä

Vammaisuuteen on liitetty stigma viallisuudesta tai puutteellisuudesta. Useiden tutkimusten mukaan näkövammaiset kokevat edelleen syrjintää työpaikalla tai työnhakuprosessissa. Syrjintää koettiin sitä enemmän, mitä selvemmin näkövamma oli havaittavissa ulkoapain. Tällaisia kokemuksia olivat esimerkiksi evätty työpaikka, evätty ylennys tai peruttu työhaastattelu, kun näkövamma oli selvinnyt. (Benoit ym. 2013, 979–980, Gupta ym. 2017, 9–11, McDonall 2017, Silverman ym. 2019, 49.)

Työn saamista vaikeuttivat työnantajien vähäinen kokemus näkövammaisista ja negatiiviset asenteet. Asteet ilmenivät ajatuksina, että näkövammaisen ei ole yhtä tuottava työntekijä, tai epäilyksinä hänen työkyvystään. Työnantajat eivät tienneet, hyödyttääkö vai haittaako vammaisen henkilön palkkaaminen yritystä taloudellisesti ja mitkä olisivat työn mukautusten kustannukset. (Benoit ym. 2013, 976–980, Gupta ym. 2017, 9–11, Papakonstantinou & Papadopoulou 2020, 2–3.) Työnantajan tietämys työpaikalla tarvittavista apuvälineistä lisäsi todennäköisyyttä palkata vammaisia henkilöitä. Tieto yrityksen mahdollisuuksista valtioon tukiin ja mukautuksen kustannuksista lisäsi myönteisiä asenteita vammaisen henkilön työllistämisen mahdollisuuksiin. (Papakonstantinou & Papadopoulou 2020, 3, 16.)

Monilla toimilla voidaan muuttaa asentei-

ta ja madaltaa työnantajan kynnystä vammaisten palkkaamiseksi. Tärkeää olisi lisätä tietoa vammaisten vahvuuksista ja heikkouksista sekä työpaikalle tarvittavasta tuesta. (Papakonstantinou & Papadopoulou 2020, 3.) Työnantajille olisi hyvä järjestää koulutuksia, joissa tuodaan näkövammaisten työllistymisen menestystarinoita esille. Tiedon jakamiseksi voisi laatia verkkosivut, joissa kuvataan, miten näkövammaisen käyttää tiedonhankintavälineitä ja pärjää työssä ja arjen askareissa siinä missä näkeväkin. Näkyvillä kampanjoilla ja opaslehtisillä voisi tiedottaa, miksi kannattaa palkata näkövammaisen henkilö. (Gupta ym 2017, 14, Papakonstantinou & Papadopoulou 2020, 24.)

Päätelmät

Ulkomaisissa tutkimuksissa tuli selkeästi esille se, että näkövammaiset eivät koe yhdenvertaista mahdollisuutta työllistyä. Meillä on vielä paljon tekemistä siinä, miten löydämme ratkaisuja, että työllistyminen olisi tasa-arvoisempaa. Näkövammaisten työllistymisen mahdollisuuksia tulisi arvioida nykyistä yksilöllisemmin. Työllisyyteen tähtäävän kuntoutuksen pitäisi pyrkiä parantamaan näkövammaisten itsenäisyyttä sekä menestyksen mahdollisuuksia työnhaussa ja uralla etenemisessä. Työterveyshuollossa tulisi selvittää, miten voidaan lisätä näkövammaisten työllistyvyyttä ja elämän mielekkyyden kokemusta.

Olisi syytä myös selvittää, ovatko työllistämistä edistävät palvelut riittävän helpos- ti näkövammaisten saatavilla ja onko niissä tarjolla sellaista tukea, jossa osataan ottaa näkövammaisen työnhakija huomioon riittävän hyvin. Suuri haaste on edelleen se, miten saadaan lisää soveltuvia työpaikkoja ja miten voidaan tukea nuorten työkokemuksen kartuttamista. Korkeakoulututkiminto näyttää edelleen parantavan työllistymisen mahdollisuuksia. Näkövammaisten koulutustaso on hitaasti noussut, joten suunta on ollut oikea.

Kyseenalaista on, edistääkö työmarkkinapolitiikka vammaisten yhtäläisiä työllistymismahdollisuuksia. Työmarkkinat sopeutuvat tällä hetkellä huonosti ryhmiin, joilla

on erityistarpeita. TE-toimistojen tulisi ottaa vammaiset hakijat huomioon ja pohtia, voidaanko vammaisilta työnhakijoilta edellyttää samanlaista työnhakua kuin vammattomilta hakijoilta. Vammaisista työnhakijoista suurin osa työllistyy omien verkostoidensa kautta. TE-toimisto voisi kehittää vammaisia työllistävien yritysten verkostoa.

Työllistymisen asioissa tilannetta voisi parantaa se, jos lääkinällisen kuntoutuksen, ammatillisen kuntoutuksen ja Kelan yhteistyötä työllistymiseen liittyvissä asioissa kehitettäisiin aktiivisemmin. Nyt yhteydenpito on erittäin vähäistä eikä yhteyshenkilöitä ole aina tiedossa. Tietosuoja-asiat ovat vaikeuttaneet yhteydenpitoa viranomaisten kesken. Teams-palaverien hyödyntäminen yleisemmin helpottaisi asiakkaan asioiden hoitamista, ja asiakas kokisi saavansa henkilökohtaisempaa palvelua.

Tärkeä kehittämisen kohde on työnantajien asenteisiin vaikuttaminen. Jatkotutkimusta tarvitaan siitä, miten lisätä työnantajien kiinnostusta näkövammaisen työntekijän palkkaamiseen. Osa tutkimusta olisi perehtyminen näkövammaisia jo työllistäviin yrityksiin sekä niihin yrityksiin, jotka eivät halua palkata vammaista työntekijää.

Satu Andersson, ft, näkövammaistaitojen ohjauksen eat, kuntoutusohjaaja, Tays näönkuntoutus

Lähteet

- Benoit C, Jansson M, Jansenberger M, Phillips R (2013) Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society* 28,7, 970–983. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.741518>
- Brunes A, Heir T (2022) Visual impairment and employment in Norway. *BMC Public Health*. 2022 Apr 5, 22, 1, 648. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13077-0>. PMID: 35379220; PMCID: PMC8981612.
- Chai, Gan, ATL, Fenwick, EK, Sui AY, Tan BKJ, Quek DQY, Qian C, Wong TY, Cheng CY, Lamoureux EL, Man REK (2021) Relationship between vision impairment and employment. *British Journal of Ophthalmology*, *bjophthalmol-2021-319655-.* <https://doi.org/10.1136/bjophthalmol-2021-319655>
- Gupta S, Sukhai, M, Wittich W (2017) Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260160>.
- Harrabi H, Aubin MJ, Zunzunegui MV, Haddad S, Freeman EE (2014) Visual difficulty and employment status in the world. *PLoS One*. 2014 Feb 7, 9, 2:e88306. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088306>. PMID: 24516632; PMCID: PMC3917855.
- Kela (2019) Apuvälineet. Verkkosivu: <https://www.kela.fi/apuvälineet>. Viitattu 17.7.2022.
- Kyröläinen A (2020) Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36, Helsinki. Verkkojulkaisu: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MacDonald D, Prinz C, Immervoll H (2020) Can disability benefits promote (re)employment? Considerations for effective disability benefit design. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 253*. OECD, Paris.
- McDonnall MC (2017) Additional Evidence for the Validity of the Employer Attitudes Toward Blind Employees Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 60, 3, 155–162. <https://doi.org.libproxy.tu-ni.fi/10.1177/0034355216642598>
- McDonnall MC, Cmar JL, McKnight ZS (2022) Beyond Employment Rates: Full-time Versus Part-time Employment for People With Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 116, 1, 7–13. <https://doi.org/10.1177/0145482X211072485>
- Ojamo M, Tolkkinen L (2020) Näkövamma-rekisterin vuosikirja. Näkövammaisten liitto ja THL, Jyväskylä. Verkkojulkaisu: <https://cms.nkl.fi/sites/default/files/2021-09/N%C3%A4k%C3%B6vammarekisterin%20vuosikirja%202020.pdf>
- Papakonstantinou D, Papadopoulou K (2020) Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disabil Rehabil*. 2020 Mar 42, 6, 798–805. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>. Epub 2019 Jan 13. PMID: 30636469.
- Silverman A, Mendez MA, Bell E (2019) Understanding the Employment Experiences of Americans who are Legally Blind. *The Journal of Rehabilitation* 85, 1, 44–52. Verkkojulkaisu: <https://www.disabilitywisdom.com/wp-content/uploads/2019/03/Silverman-JOR-2019.pdf>
- Summanen A-M, Ståhl T, Winell K, Kannas L (2002) Miten näkövammaiset voivat? Sairauksien ja koettujen oireiden yleisyys. *Lääkärilehti* 44, 57, 4447–4455. Viitattu 1.7.2022. Verkkojulkaisu: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperais-tutkimukset/miten-nakovammaiset-voivat-sairauksien-ja-koettujen-oireiden-yleisyys/>
- THL (2022) Sukupuolten tasa-arvo. Viitattu 3.8.2022. Verkkosivusto: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/tyollisyys-ja-tyosuhteet-sukupuolittain>

Tolkkinen L (2022) Rekisteröityjen näkövammaisten työllisyys- ja koulutusasteen kehitys Suomessa vuosina 1985–2018. Opinnäytetyöt, LUC kirjasto, Lapin yliopisto. Verkkojulkaisu: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022062148260>.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Finlex. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2. Viitattu 13.7.2022.