



## MUISTIO/MA ja TP

20.2.2013

### KVANK / Työn ja päivätoiminnan valiokunnan kokous

Aika: 12.2.2013 klo 10.00-15.00

Paikka: Kehitysvammaliitto (4. krs luentosali), Viljatie 4 A, 00700 Helsinki

Läsnä-/poissaolijat:

Organisaatio	Varsinainen jäsen				Varajäsen			
	Sukunimi	Etinimi	Läsnä	Poissa	Sukunimi	Etinimi	Läsnä	Poissa
Aspa Palvelut Oy	Milonoff	Seija	X					
Asumispalvelusäätiö ASPA	Rajaniemi	Katja	X		Lintinen	Milka		X
Aula-työkoti	Salama	Sanna	X					
Autismi- ja Aspergerliitto	Tiitinen	Sanna		X				
Autismisäätiö	Ulander	Ritva		X	Häikiö	Janne	X	
Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä	Mäki-Torkko	Marjut	X					
Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksote	Ikäheimonen	Anne		X				
Eteva kuntayhtymä	Hento	Merja	X		Repo	Laura-Kaisa	X	
Förbundet De Utvecklingsstördas Väl FDUV	Avellan	Monica		X	Mäenpää	Marita	X	
Helsingin kaupunki	Pohjanheimo-Vihavainen	Elisabeth		X	Rajamaa	Lila	X	
Hämeenlinnan seudun työvalmennussäätiö Luotsi	Leino	Terttu	X		Vanhatalo	Eija	X	
Joensuun kaupunki	Finne	Ari		X	Hagman	Anu		X
Jyväskylän kaupunki	Oinonen	Mirka		X				
Kehitysvammaisten Palvelusäätiö	Hänninen	Katri		X	Konola	Kirsi	X	
Kehitysvammaisten Tukiliitto	Vuorenpää	Kari	X		Hakola	Mari	X	
Kehitysvammaliitto	Ahlstén	Marika	X		Seppälä	Heikki	X	



<b>(jatkuu)</b>	<b>Varsinainen jäsen</b>				<b>Varajäsen</b>			
<b>Organisaatio</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Etunimi</b>	<b>Läs-nä</b>	<b>Pois-sa</b>	<b>Sukunimi</b>	<b>Etunimi</b>	<b>Läs-nä</b>	<b>Pois-sa</b>
Keski-Suomen Vammaispalvelusäätiö	Martikainen	Katri	X					
Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymä	Mustonen-Juopperi	Merja	X					
Kouvolan kaupunki	Haikonen	Anja		X	Rinkinen	Pertti	X	
KVPS Tukena Oy	Hyvärinen	Minna	X		Sulonen	Jyrki		X
Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Carea	Pesu	Timo	X					
Kärkulla samkommun	Grönroos	Marina		X	Söderbacka	Gunveig		X
Me Itse ry	Osara	Jaana	X					
Nuorten Ystävät - palvelut Oy	Ruonakangas	Santra	X					
Omaisten edustaja	Sillanpää	Jarmo	X		Lehtonen	Veijo	X	
OmaPolku ry	Myllylä	Anne	X		Rantanen	Valtteri		X
Parik-säätiö	Sievinen	Taija	X					
Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä	Saranpää	Tarja	X		Borenius	Jyrki		X
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä	Tarkkonen	Jaana	X					
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri	Lauri-Hettula	Päivi	X		Laitinen	Pentti		X
Rinnekoti-Säätiö	Granö	Sirpa	X		Rimpiläinen	Maija		X
Steg för Steg	Tallberg	Jonne		X				
Tampereen kaupunki	Ruuska	Tuire	X		Räsänen	Marjaana		X
Turun kaupunki	Kiiski	Kaisa		X	Lehtonen	Anita	X	
Työnantajasektorin edustaja	Liimatta	Jari	X					
Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin kuntayhtymä	Valtonen	Pirjo	X		Etholén	Eeva		X
<b>Vierailevat tähdet</b>								
Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Carea	Lepistö	Taina	X					
Työneuvosto	Paanetoja	Jaana	X					
Sosiaali- ja terveysministeriö	Pöyhönen	Eveliina	X					
	Perälä	Outi	X					



## 1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Timo Pesu avasi kokouksen klo 10.02, toivotti päivän alustajat, Eveliina Pöyhösen ja Jaana Paanetojan tervetulleiksi sekä esitteli päivän agenda.

## 2. Kokouksen asialistan hyväksyminen

Asialista hyväksyttiin sellaisenaan.

## 3. Läsnäolijat

Läsnä- ja poissaolijat todettiin yllä olevan listan mukaisesti.

## 4. Edellisen kokouksen muistion tarkastaminen

Puheenjohtaja kävi läpi edellisen kokouksen muistiota. Edellisen kokouksen muistioon ei ollut huomautettavaa tai korjattavaa.

## 5. Päällimmäiset ajankohtaiset kuulumiset

Katso kokouksen esitysdiat.

Käytiin keskustelua oppisopimuskoulutuksesta kehitysvammaisten henkilöiden sekä työnantajien näkökulmasta. Nuorten Ystävät ja Ammattiopisto Luovi ovat kehittäneet tuettua oppisopimusta. Lue lisää esim.:

[http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CGkQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.nuortenystavat.fi%2Ffile.php%3Ffid%3D2907&ei=gQ0iUe6IArCL4qSGwYGQBQ&usq=AFOjCNE2Iv\\_hIrewv9nobVngy2YooxrjA&sig2=awgZbHnwwTZcmMkBjN92ag&bvm=bv.42553238,d.bGE&cad=rja](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CGkQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.nuortenystavat.fi%2Ffile.php%3Ffid%3D2907&ei=gQ0iUe6IArCL4qSGwYGQBQ&usq=AFOjCNE2Iv_hIrewv9nobVngy2YooxrjA&sig2=awgZbHnwwTZcmMkBjN92ag&bvm=bv.42553238,d.bGE&cad=rja)

Lisäksi pohdittiin hiljattain voimaan tulleen nuorisotakuun merkitystä vammaisten nuorten kannalta. Eveliina Pöyhönen STM:stä totesi, että nuorisotakuun tulee koskea samalla tavalla vammaisia kuin vammattomia nuoria. Sihteeri Marika Ahlsten kertoi kuulleensa, että Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelu testaa lähiaikoina nuorisotakuun toivuutta jouluna Helsingin Diakoniaopistosta valmistuneiden kehitysvammaisten nuorten osalta.

Keskusteltiin jälleen te-toimistojen erilaisista käytänteistä ja ratkaisuista palkkatuen osalta. Ratkaisut vaikuttavat keskenään ristiriitaisilta, toisinaan jopa mielivaltaisilta. Toisaalta työnantajan näkökulmasta palkkatuen hyödyntäminen rekrytointikynnyksen alentamisessa edellyttäisi nykyistä täsmällisempää tietoa siitä, minkä suuruinen palkkatuki olisi rekrytoitavan henkilön osalta. Lisäksi palkkatuen haku- ja myöntöprosessin tulisi työnantajan näkökulmasta olla nykyistä paljon nopeampi. Esitettiin näkemys, että valtakunnallisten järjestöjen tulee toimia asian tiimoilta. Kari Vuorenpää muistutti kuitenkin, että palkkatukea ei tule nähdä ”kehitysvammaisuuspalveluna”, johon on kehitysvammaisuuden nojalla automaattisesti oikeus. Palkkatuen myöntäminen on te-toimiston omassa harkinnassa. Valiokunnan puheenjohtaja ja sihteeri ehdottivat, että työ- ja elinkeinoministeriössä mm. vammaisten henkilöiden työllistymisen kysymyksistä vastuussa oleva ylitarkastaja Patrik Tötterman kutsuttaisiin valiokunnan kokoukseen kuulemaan valiokunnan jäsenten kokemuksia ja käymään keskustelua. Uusi työvoima- ja yrityspalvelulaki on astunut vuoden alusta voi-



maan, joten ministeriönkin olisi hyvä saada kuulla kokemuksia uuden lain toimivuudesta.

Lisäksi keskusteltiin jälleen työosuusrahasta ja kuultiin Turun seudun työosuusrahakäytännöistä. Eveliina Pöyhönen STM:stä totesi, että työosuusrahojen suuri vaihtelevuus on tiedossa STM:ssä, ja että sosiaalihuollon työelämäosallisuutta edistävässä ns. TEOS-työryhmässä on käsittelyssä myös työosuusraha.

## **6. Työn ja päivätoiminnan ajankohtaiset kysymykset: sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistaminen** **Neuvotteleva virkamies Eveliina Pöyhönen, Sosiaali- ja terveysministeriö**

Katso alustus kokouksen esitysdioista.

Kysymyksiä, keskustelua ja kommentointia alustuksen pohjalta (Eveliina Pöyhönen on tarkistanut ao. muistiinpanot):

- Kunnissa on käytössä erilaisia arviointivälineitä (esim. toimintakyvyn kuvaamisen välineet) luokittelemaan ja sijoittamaan kehitysvammaisia ihmisiä eri palveluihin. Toimintakyvyn kuvaamisen välineitä kehittänyt Heikki Seppälä Kehitysvammaliitosta muistutti, että näkökulmana tulee päinvastoin olla se, miten ihmisiä avustetaan ja tuetaan osallistumaan. Useimmiten osallistuminen ei ole kiinni niinkään ihmisen toimintakyvystä vaan siitä, millaista apua ja tukea hänelle osallistumiseen annetaan. Erilaiset "mittarit" ovat ennen kaikkea yksilöllisen tuen suunnittelun ja vaikkapa uraohjauksen työvälineitä – eivät kategorisoinnin ja luokittelun välineitä. Työväline sinänsä saattaa olla ihan hyvä, mutta sen käyttötapa ratkaisee. Ihmisten mekaaninen luokittelu eri luokkiin jonkin välineen avulla on kelvoton tapa lähteä suunnittelemaan toimintaa.
- TEOS-työryhmässä tavoitteena on luoda sateenvarjolaki, jonka perusideana on asiakkaan palvelutarpeen määrittely, ei erilaisten asiakaskategorioiden luominen. Ihmisen tarve toimintaan ei ole riippuvainen diagnoosista.
- On nähtävissä sukupolvelta toisella siirtyvää syrjäytymistä ja työelämäorientaation puutetta: on perheitä, joissa isovanhemmilla, vanhemmilla ja lapsilla ei ole lainkaan työhistoriaa. Iso kysymys on, miten tämä nuorten ryhmä saadaan "tempaistua" työelämään, miten motivaation siemen saadaan kylvettyä. Tarvetta on erilaisille matalan kynnyksen toimintapaikoille.
- Työosuusraha-termi: kokemus omasta ansaitusta rahasta lienee monille kehitysvammaisille henkilöille olennaisempi kuin sana, jolla tätä rahaa kutsutaan.
- Palkkatuen tarkoitus on tasoittaa työntekijän "vajavuutta" suhteessa tehtävään työhön. Palkkatuki ei siis ole työnantajalle mikään erityinen kannustin. Työnantajan näkökulmasta työllistymisen pullonkaulana on se, että työkyvyn ja työstä maksettavan korvauksen tulee vastata työnantajan saamaa työpanosta. Eivätkö työnantajat palkkaa työntekijää, ellei palkkatukea saada? Kuitenkin henkilön työkyky voi olla tosi hyvä, kun työtehtävät on löydetty kohdilleen. Työtehtävien räätälöinti on ensisijainen ratkaisu kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen, koska työkyky ei ole ongelma silloin jos tehtävät on saatu mätsättyä oikein työntekijän osaamiseen ja työkykyyn.
- Toive TEOS-työryhmälle: työhönvalmennus kuntien tehtäväksi. Te-hallinnon kautta se ei tule esim. kehitysvammaisten henkilöiden tarvitsemassa pitkäkestoisessa muodossa toteutumaan.
- Käytössä on esim. ulkotyöryhmiä, joissa työtoiminta tapahtuu pienessä ryhmässä niin, että ryhmä käy ohjaajan tuella tavallisessa työpaikassa tekemässä jotain työtä. Ryhmä tekee oikeaa, mielekästä työtä sen sijaan, että työkeskukseen yritettäisiin väen vängällä keksiä toimintaa.



- Konkreettinen tulppa avoimille työmarkkinoille pääsemisessä on eläke- ja työtulon yhdistäminen. Tällä hetkellä vallitsee "kaikki tai ei mitään" -linja: eläkkeen lepäämäänjättäminen tulee henkilön näkökulmasta järkeväksi, jos henkilö tekee kokoai- katyötä, täyttä työviikkoa. Se on aika korkealle asetettu rima. 24-30 tuntia viikossa voisi olla monelle sopiva työ määrä, mutta sillä tuntimäärällä menettää eläkkeen, mutta toisaalta palkka taas ei nouse riittävän korkealle. Monet kehitysvammaiset henkilöt ovat lähipiirinsä kanssa tulleet siihen tulokseen, että eläkkeen lepäämään- jättäminen ei tässä tilanteessa kannata.
- Toinen konkreettinen tulppa on se, missä määrin työnantajat näkevät vammaisen henkilön työllistämisen työeläkevastuuriskin ottamisena.
- Niin (kehitys)vammaisille kuin esimerkiksi pitkäaikaistyöttömille sopivien palkallisten työpaikkojen määrä avoimilla työmarkkinoilla on vähäinen, koska suorittavaa työtä on työmarkkinoilla aiempaa vähemmän, eikä sen tekemisestä juuri haluta maksaa. Iso kysymys siis ylipäätän on, että mistä työpaikat löytyvät. Ihmisiä voi- daan kyllä kuntouttaa palveluissa, mutta mihin heitä kuntoutetaan, jos työpaikkoja ei ole saatavilla? Mille työtehtäville on kysyntää ja mille ei? Osaaminen, koulutus ratkaisee. Esimerkiksi tekstiilityölle ja puutyölle ei ole nykypäivänä kysyntää avoi- milla työmarkkinoilla. Tämä haastaa nykymuotoisen työtoiminnan sisällöt.
- Sellaisiakin viestejä on kuulunut, että kehitysvammaisten henkilöiden kanssa teh- dään avotyötoiminnan välttämiseksi työsopimuksia, joissa palkaksi on määritelty esimerkiksi 0,85 €/h.
- Teollistuvan yhteiskunnan juurilta nousi työtoiminta, sotienjälkeen vammautuneet ihmiset työllistettiin työkeskuksiin. Mikään työ ei ole vähäarvoisempaa kuin toinen. Luulisi orjatyön kiellettävän tässäkin yhteiskunnassa! Palveluntuottajien on ryhdis- tädyttävä ja ryhdyttävä luomaan tätä päivää vastaavia palvelukokonaisuuksia.
- Ihmisillä on oikeus päättää omasta elämästään – jos henkilö päättää, että hän on mieluummin työkeskuksessa kuin pyrkii avoimille työmarkkinoille, häntä ei voida sinne väkisin viedä. Silti työtoimintaa pitää kehittää. Ei pidä olla niin jyrkkä, että kaikki tai ei mitään.
- Onko palkkatuella työllistäminen oikeaa työllistämistä, jos palkkatuen saaminen on ainoa asia, joka ratkaisee, rekrytoiko työnantaja vai ei?
- Työkeskuksissa tehdään paljon tuottavaa työtä. Työtoimintaan osallistujat ovat sil- loin työkykyisiä ihmisiä. Jos työtoimintaa perustellaan kuntoutuksella, silloin siellä pitää myös tapahtua jonkinlaista eteenpäin menoa. Kuntoutusta ei ole se, että teh- dään tuottavaa työtä. Toisaalta kehitysvammaisilta henkilöiltä edellytetään työtoi- minnassa sitä, että "täytyy oppia tekemään töitä" – siitä huolimatta, että pääsyä työelämään ei ole.
- Olisiko vapaaehtoistyö/"talkootyö" yksi näkökulma työtoiminnan kehittämiseen?
- Kuntouttavaa työtoimintaa koskevassa laissa rajanveto on tehty tarkasti: kuntout- tavalla työtoiminnalla ei saa koskaan korvata työsuhteista työtä, vaan työn pitää olla sellaista, että vaikka kuntouttavassa työtoiminnassa oleva asiakas ei ilmesty työpaikalle, itse toiminta ei siitä kärsi. Kuntouttava työtoimintaa edellyttää kuntou- tuksellisia tavoitteita, se on sosiaalipalvelua, jossa tehdään "työn kaltaisia tehtä- viä".
- Mitä ymmärrämme työtoiminnalla ja päivätoiminnalla? Miten raja vedetään, minkä kriteerien pohjalta? Yksi lähestymistapa tähän ovat toiminnan tavoitteet. Mikä on työtoiminnan tavoite – onko työtoiminnalla jotain tavoitteita? Mihin työtoiminnalla pyritään? Yksilökohtaisesti, entä työryhmän kannalta? Onko työtoiminnalla eri ta- voitteet kuin päivätoiminnalla? Toinen työ- ja päivätoiminnan määrittelyn kriteeri ovat työmuodot. Ei pidä liikaa ajatella vanhan laatikon sisällä, vaan tulee kyetä kat- somaan laatikon ulkopuolelle ja miettimään uusia avauksia: erilaiset tempaukset, talkoot, yhdyskuntatyö... Onko tämä työtoimintaa vai päivätoimintaa? Onko talkoo



työtoimintaa vai päivätoimintaa? On kehittymässä toimintamuotoja, joita ei pystytä kategorisoimaan niin helposti kuin aiemmin.

- **Palveluntuottajilta vaaditaan kekseliäisyyttä, että ne vastaavat niihin haasteisiin, joita asiakkaat palveluntuottajille asettavat.** OmaPolku ry:ssä on mediapaja ja taidepaja, joissa nuoret työskentelevät. Osa nuorista on tuetussa työssä, osalle haetaan aktiivisesti työpaikkoja. Työpaikkoja myös tulee ja menee. OmaPolku haluaa toteuttaa sellaista toimintaa, joka poluttaa kehitysvammaisia nuoria eteenpäin, sellaista toimintaa, joka mahdollistaa asioita eikä rajaa heitä jostakin pois. Yritetään rakentaa polkuja niin että nuoret saisivat palkkaa tekemästään työstä: pajoissa työstettyjä töitä myydään, jotta nuoret saisivat korvauksen tekemästään työstä.
- **Palveluihin tulevat nuoret kehitysvammaiset eivät usein ole sellaisenaan valmiita siirtymään palkkatyöhön, mutta he eivät myöskään halua olla toimintakeskuksessa, vaan haluavat tavallisille työpaikoille.** Jos mahdollisuus avotyötoimintaan poistuisi, täytyy kehittää muita vaihtoehtoja näitä henkilöitä varten. Onko toiminnan status silloin parempi, jos se toteutetaan esimerkiksi osuuskuntatoimintana, vaikka korvaus olisi se sama 5 € päivässä kuin työtoiminnassakin? Onko työ- ja päivätoiminnan erottaminen itseisarvo, vai onko sille jokin perimmäinen tarkoitus? Jotkut kunnat eivät voi ostaa työtoimintaa, vaan ainoastaan päivätoimintaa – ja toisin päin. Yksi syy voi olla tämä. Palveluntuottajat ovat myös halunneet tehdä palvelutuotteidensa välille eroja, vaikka toiminnan sisältö olisikin käytännössä ihan samaa.
- **Avotyötoimintasijoitukset kaatuvat usein siihen, että työnantajalla ei ole osoittaa resursseja henkilön ohjaamiseen työpaikalla.**
- **Liian vähälle jää se näkökulma, että mitä työkeskuksille pitäisi tehdä, jotta nuoret voisivat kuvitella tulevansa sinne.** Työkeskuksissa tehdään töitä, joilla ei ole enää merkitystä muualla ympäröivässä maailmassa: on ”rättipuoli ja puupuoli”, ja vieläpä niin, että naiset sijoittuvat rättipuolelle ja miehet puupuolelle. Työkeskuksiin tarvitaan nykyajan kehitysvammaisten henkilöiden ammattikoulutusta vastaavaa työtä. Työkeskuksissa tulee kehittää taitoja, tietoja ja valmiuksia yksilöllisten polkujen rakentamiseksi.
- **Vaihtoehtoja tarvitaan enemmän, ei enää ihmisten kasaamista yhteen (vrt. asumissektorin kehittämislinjat).** Fyysisissä paikoissa ja toimintojen sisällöissä on hyvin vähän valinnanvaraa kehitysvammaisille henkilöille.

## **7. Työtoiminnan ja työllistymisen työoikeudellisia näkökulmia** **OTL, varatuomari Jaana Paanetoja**

Katso alustus kokouksen esitysdiosta.

Alustuksesta poimittua (Jaana Paanetoja on tarkistanut ao. muistiinpanot):

- **Juridiikan näkökulmasta toiminnan luonne on se, joka määrittää asioita – ei esimerkiksi se, mitä nimityksiä asioista käytetään.**
- **Työsuhteen tunnusmerkit voivat tosiasiallisesti täyttyä työtoiminnassa.** Työsuhteen tunnusmerkit (työsopimuslaki 1 §). Seuraavien viiden osa-alueen on oltava yhtä aikaa voimassa, että kyseessä on työsuhte: 1) sopimus työn tekemisestä 2) työn tekeminen henkilökohtaisesti 3) työnantajan lukuun (toiselle) 4) palkkaa tai muuta vastiketta vastaan 5) työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.
- **Voi syntyä korvausvelvoite työtoiminnasta sillä perusteella, että työtoiminnassa on tosiasiaa täyttynyt työsuhteen tunnusmerkit → edellyttää yksittäisten henkilöiden juttujen viemistä oikeuteen; ei ole kollektiivinen tai etukäteinen ratkaisu.** Yksittäisiä juttuja on ollut vireillä, mutta ne eivät ole edenneet niin pitkälle, että niistä olisi syntynyt oikeudellista aineistoa. Korvausvelvolliseksi voi joutua työnantajaksi katsottava taho: se voi olla kunnan tai kuntayhtymän ohella jossain tapauksissa avoin-



- ten työmarkkinoiden työnantaja - riippuu järjestelyistä.
- Perusongelma on se, että työtoiminnan käytäntö ei vastaa sitä mitä on (hämärästi) tarkoitettu. Kehitysvammaisten työtoiminnan oikeudellisesta luonteesta ei ole erikseen säädetty, siksi se ratkaistaan työsopimuslain perusteella.
  - Case: henkilö tekee alkuviikon työtä työsuhteessa, ja esimerkiksi eläkkeen ansaintarajan takia tekee loppuviikon samaa työtä avotyötoimintana. Henkilö tekee tällöin saman viikon aikana samaa työtä erilaisin ehdoin. Tämä on työoikeuden näkökulmasta erittäin kyseenalaista.
  - Siirtymä avotyötoiminnasta työsuhteeseen. Jos henkilön avotyötoimintasijoitus muutetaan työsuhteeksi samaan työnantajaan, ja jos työn tekemisessä ja työolosuhteissa ei tapahdu olennaista muutosta, eli kaikki pysyy muuten samana, paitsi työstä maksettava korvaus kasvaa työosuusrahasta palkaksi, tämä sisältää työnantajan kannalta riskin: työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen näkökulmasta edeltänyt avotyötoimintajakso voidaan tulkita myös työsuhteeksi, jolloin työnantaja on korvausvelvollinen, mikäli henkilö päättäisi riitauttaa avotyötoimintajakson vedoten siihen, että on tosiasiallisesti ollut jo silloin työsuhteessa. Ei pidä ihmetellä, jos työnantaja kieltäytyy tästä mallista. Työntekijä voi vaatia saataviaan kanneajan puitteissa. Lisäksi näissä tapauksissa on pohdittava myös tulevan työsuhteen ehtoja, kuten koeaikaa. Onko koeaika edes mahdollinen, jos henkilö on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa avotyötoiminnassa? Työsopimuslaissa on maininta, että työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika. Pykälä mahdollistaa koeajan, mutta koeajan funktio ei tätä em. tapauksessa mahdollista, koska henkilö on jo työskennellyt saman työnantajan lukuun, eikä koeajalle näin ollen ole perusteita. Jos henkilön työsuhte purettaisiin koeajan puitteissa, valveutunut koeaikapurun kohteeksi joutunut henkilö riitauttaisi asian vedoten siihen, että työsuhteen alkuun ei olisi pitänyt koeaikaa sopia lainkaan, eli kyse on laittomasta koeaikapurusta.
  - On kymmeniä työehtosopimuksia, joissa alentuneen työkyvyn takia ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen palkkausmääräyksiä. Ja esimerkiksi Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevassa työehtosopimuksessa (<http://www.finlex.fi/data/tes/stes4786-TT137Tyo1204.pdf>) työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.5.2013 alkaen 0,45 €/h. Työsuhteessa palkka voi olla siis hyvinkin alhainen.
  - Sosiaalihuollon lainsäädännössä on kategorisesti unohdettu työoikeus. Myös tekeillä oleva työelämäosallisuusuudistus uhkaa jatkaa tätä samaa perintöä. Vieläkö yhä ajatellaan niin, että ko. henkilöiden osallistuminen on jotenkin erilaista kuin muiden työelämässä olijoiden?
  - Tilausta on työtoiminnalle ja päivätoiminnalle, mutta ne eivät saa toimintoina olla toistensa kaltaisia, vaan niiden on oltava toisistaan erottuvia. Työsuhteen tunnusmerkistö ei saa täytyä, mikäli halutaan välttää toiminnan tulkitseminen työsuhteiseksi toiminnaksi.
  - Kehittämistä ei voi tehdä, ellei ensin tiedetä, missä ovat tällä hetkellä ongelmat/haasteet. Tosiasioiden huomaaminenkin voi riittää, jos asioita muutetaan niiden suuntaisesti. Välttämättä ei tarvita suuria innovaatioita.
  - Perusoikeuskeskustelu: voidaanko teettää työtä jollakin vammaisryhmällä ja kategorisesti sanoa, että nämä henkilöt eivät saa työoikeudellista suojaa? Mikä on perusoikeusnäkökulmasta oikeutus tällaiselle ratkaisulle?
  - Työntekijän työaikasuoja, vuosilomasuoja, yksityisyyden suoja työelämässä – palkka ei siis ole ainoa asia, joka työsuhte vai ei työsuhte -pohdintaan liityy.





Kysymyksiä, keskustelua ja kommentointia alustuksen pohjalta (Jaana Paanetoja on tarkistanut ao. muistiinpanot):

- Työn tulos ei määritä sitä, täyttyykö työsuhteen tunnusmerkistö vai ei.
- Kuntoutus-sanaa käytetään yleensä väljänä yleisterminä miettimättä tarkemmin sen sisältöä. Kehitysvammaisten osaltahan kuntoutuksessa ei ole kyse kuntoutumisesta vammautumista edeltäneeseen tilanteeseen. Joten mitä kuntoutusta kehitysvammaisten henkilöiden kuntoutus on?
- Vaikka tuloverolaissa on todettu, että tietyt avustukset – kuten alle 12 €:n suuruisen työosuusraha – ovat verovapaita, sillä ei ole merkitystä työoikeudelliseen arviointiin. Toisin sanoen verottajan näkemys ei liity työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen. Hallituksen esityksessä tuloverolaista korostetaan sitä, että työosuusraha on toiminta-avustus, ei korvaus tehdystä työstä. Samalla hallituksen esityksessä todetaan, että summan pitää olla pieni, jotta sitä ei rinnastettaisi työstä maksettavaan korvaukseen (= yhteen työsuhteen tunnusmerkeistä). Tuloverolakikaan ei ole aukottoman yksiselitteinen, ja sitä tulisi täsmentää. Toisin sanoen verovapaa sosiaalietuus, kun sitä maksetaan vastikkeena työstä, voi täyttää yhden työsuhteen tunnusmerkin.
- Mitä työoikeudellisia näkökulmia olisi vapaaehtoistyöhön liittyen? Mitkä ovat työoikeudelliset perusteet siihen? Kaikkea voi tehdä vapaaehtoisesti, mutta työsuhteen tunnusmerkit eivät saa täytyä. Muut tunnusmerkit todennäköisesti täyttyvät vapaaehtoistyössäkin, mutta vastikkeellisuutta ei saa olla. Kun raha liikkuu, siitä syntyy työoikeuden näkökulmasta ongelma. Kyseenalainen olisi myös kuvio, jossa henkilö tekisi samalla työpaikalla ensin parina päivänä työtä työsuhteessa, ja parina päivänä vapaaehtoistyötä. Tällöin kyseenalaiseksi tulisi, miten tosiasiallista ja vapaaehtoista kyseinen vapaaehtoistyö olisi.
- Avotyötoiminta määrämuotoisena harjoittelujaksona, jonka jälkeen työnantaja arvioi henkilön soveltuvuutta työsuhteeseen? Te-hallinnon puolella on olemassa työharjoittelu/työkokeilu. Siellä ne on ovat lailla säädettyjä. Avotyötoimintaa ei ole vastaavalla tavalla säännelty. Ei ole väliä, miksi toimintaa kutsutaan, mutta jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät myös maksettavan vastikkeen osalta, siinä kohtaa syntyy ongelma. Lailla toki voidaan jatkossa järjestää sosiaalihuoltoon harjoittelujakso, mutta pelkkä avotyötoiminta-nimen muuttaminen ei poista asian työoikeudellista ongelmaa.
- Voiko vapaaehtoistyössä saada pullakahvit tai lounaan? Voi, jos tällaisesta ei sovita etukäteen mitään. Jos sovitaan, että ”tule meille, saat vastikkeeksi sitä tai tätä”, vastiketunnusmerkki täyttyy. Vastiketunnusmerkki voi täytyä myös silloin, jos toiminnan saaja jää kiitollisuudenvelkaan ja korvaa työntekijälle sen takia. Asiasta ei siis saa sopia etukäteen. Kulukorvauksia voidaan maksaa todellisista syntyneistä kuluista, ne eivät liity vastikkeellisuuteen.
- Asetuksessa kehitysvammaisten erityishuollosta todetaan, että ”työtoimintaan osallistuvalla voidaan sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa”. Onko STM vahvistamassa työosuusrahan perusteet? → Vuodelta 1986 on olemassa sosiaalihuollon yleiskirje em. kriteereistä, mutta varsinaista vahvistuspäätöstä ei ole koskaan tehty. Muissakin palveluissa on se tilanne, että ihmiset ovat eri puolilla maata eri asemassa. Työosuusraha on harkinnanvarainen etuus. Tällä hetkellä kunnat toimivat kuten itse parhaaksi näkevät. Ensin pitää selvittää se, miten koko työtoiminta aiotaan jatkossa järjestää, ja miten eri etuudet siihen kytkeytyvät. Sen jälkeen ryhdytään miettimään, onko kuntiin päin jotain ohjaustarvetta.
- Kuntoutus, kuntouttava... Mihin sillä pyritään? Ei ole kuntoutusta ilman kuntoutus-





tavoitteita. Pyritäänkö kuntoutuksella yksilön kohdalla johonkin/mihinkään? Tämä on yksi kriteeri sille, onko toiminta kuntouttavaa vai ei.

- Entäpä erilaiset talkoot, tempaukset, kertapalkkiot jostakin kertaluontoisesta työtehtävästä, toimeksiantosopimukset (vrt. omais- ja perhehoito), keikkatyö työvoiman vuokrauksena... Syntyykö esimerkiksi yhdestä lumenluonti-iltapäivästä työsuhde, jos siitä saa kertapalkkion? Tai jos henkilö saa tekemänsä maton myyntituotosta 10 %? → Omaishoidossa ja perhehoidossa todetaan, että kyseessä on toimeksianto, ja säädetään ko. hoitajien oikeuksista. Perhehoitajat täyttävät kaikki työsuhteen tunnusmerkit, mutta aikoinaan kunnat eivät halunneet heitä työsuhteisiin; siksi ko. laki kirjoitettiin nykyisen muotoonsa. Nimitys ei ratkaise asiaa, eivätkä osapuolet eivät voi itse eri nimikkeitä käyttäen vaikuttaa asiaan. Työsuhteella ei myöskään ole vähimmäiskestovaatimusta. Etukäteen sopiminen on keskeinen kriteeri. Aikapankki on myös mielenkiintoinen juridinen ilmiö: "mä teen sulle tämän työn, sä teet mulle tän työn". Tämäkin toiminta täyttää työsuhteen tunnusmerkit, ja täyttää myös verottajan kriteerit verotettavasta tulosta.
- Pelko: kun sanoma työtoiminnasta työsuhteisena toimintana kulkeutuu kuntiin, kohta työtoiminta loppuu ja kaikesta toiminnasta tulee päivätoimintaa... → Vuodelta 1994 on oikeuden ratkaisu siitä, että kunta oli siirtänyt invalidihuollon suojatyössä olleen vaihetyöntekijän sosiaalihuollolliseen työtoimintaan, jolloin henkilölle ei enää maksettu palkkaa vaan työosuusrahaa. Henkilö voi asian oikeuteen vedoten siihen, että hän teki samoja tehtäviä kuin aiemmin, eli työtehtävissä tai työolosuhteissa ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Oikeuden ratkaisu oli asianomistajalle myönteinen. Tämä on esimerkki siitä, että pelkästään kunnan tekemällä hallinnollisella päätöksellä ei asiaa ratkaista. Näin siis myös siinä tapauksessa, että kunta muuttaisi työtoiminnan päivätoiminnaksi (jolloin maksettava vastike jäisi pois), mutta työtehtävät ja muut työolosuhteet pysyisivät ennallaan.
- Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi, eli työsopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai ryhtymällä vain tekemään työtehtäviä ja työnantajan ne "siunatessa" ja työtehtävien jatkuessa syntyy myös työsuhde. Erytyishuolto-ohjelman laadinta on hallintopäätös. Henkilöllä voi myös olla palvelusuunnitelma. Kun henkilö näiden pohjalta ryhtyy työhön, on käytännön asioista tavalla tai toisella sovittava ja sopimuksen tunnusmerkki täyttyy. Henkilön ei siis itse tarvitse tehdä suoraan sopimusta, joskin näinkin käytännössä tehdään.
- Siivousalalla on tarkat mitoitukset hommista: "tunnin homma", josta maksetaan tunnin palkka. Jos työssä menee pidempään, onko se ok? → Asia täytyy tarkistaa alan työehtosopimuksesta.
- Vaikka jokin toiminta on määritelty palveluksi, erityishuolloksi, ja siellä teetetään työtä, työlainsäädäntö voi tulla sovellettavaksi.
- Työsopimuslaissa kanneaika on 2 vuotta. Asiakkaan tehtävänä on selvittää, mitä vaille hän on jäänyt, jos haluaa viedä asian oikeuteen.
- SHL on ensisijainen erityishuoltolakiin nähden. Jos kehitysvammaisia henkilöitä halutaan töihin tavallisille työpaikoille työsuhteeseen, miksi kehitysvammaisia henkilöitä ei siirretä erityishuoltolain piiristä SHL:n 27 d 3 momentin piiriin, jolloin henkilö tekisi työsuhteista työtä kunnan maksaessa hänelle palkan?
- Työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy siis monissa tapauksissa työtoiminnassa jo nykyisellään työtoiminnassa. Kun nykykäytäntöä kritisoidaan, em. työoikeuden näkökulma huomioiden on syytä pohtia, mitä edunvalvonnalla tavoitellaan; mikä on nykytilanne ja mitä asioita ajetaan?
- Toinen puoli työtoiminnasta työsuhteisena toimintana on se, että työsuhteessa olemisen edellyttää työntekijältä toisenlaisia asioita kuin työtoiminta: esimerkiksi työaikojen ja loma-aikojen noudattamista. Työtoiminnan näkeminen työsuhteisena toimintana voisi osaltaan selkeyttää myös työtoiminnan käytäntöjä, mutta se voisi



- myös johtaa "potkuihin", jos henkilö vaikkapa jättäisi noudattamatta työaikoja.
- Se, että tulkinta työtoiminnasta työsuhteisena toimintana tulisi "käytännön todellisuudeksi", edellyttää sitä, että yksittäiset ihmiset riitauttavat työtoimintansa ja alkaisivat vaatia korvauksia. Tällöin toki riskinä on se, että jos henkilö häviää jutun, vastapuolen oikeudenkäyntikorvausten maksaminen lankeaa hävinneelle osapuolelle. Em. tulkintaa työtoiminnan työsuhteisesta luonteesta ei voida ajaa läpi "könttänä", ilman yksittäisiä oikeusistuinten ratkaisuja. Toinen asia on sitten se, miten työtoimintaa koskevassa lainsäädäntöuudistuksessa otetaan em. työoikeudelliset näkökulmat huomioon.

## **8. Keskustelua työn ja päivätoiminnan visiosta em. alustusten pohjalta valiokunnan visiotyöryhmän työskentelyä varten**

Ei käsitelty.

## **9. Keskustelua ideasta esittää sosiaali- ja terveysministeriölle työ- ja päivätoiminnan selvityshenkilön asettamista**

Puheenjohtaja mainitsi asiasta lyhyesti, mutta asiaa ei ehditty käsitellä enempää.

## **10. Seuraavat kokoukset**

Seuraava kokous pidetään sovitusti **13.5.2013 klo 10.00-15.00 Bovalliusammattiopistossa Turussa.**

Sihteeri järjestää valiokunnan jäsenille lähiaikoina **nettiäänestyksen syksyn kokousajankohdista**. Ehdotukset syksyn kokousajankohdiksi ovat:

- Ma 23.9. / ti 24.9. / pe 27.9. / ma 7.10. / pe 11.10.2013 (paikka avoinna)
- Ma 2.12. / ti 3.12. / ke 4.12. / ma 16.12. / ti 17.12.2013 (paikka avoinna).

## **11. Muut mahdolliset asiat**

Ei muita asioita.

## **12. Kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.00.

Liite 1. Kokouksen diaesitys