

Palvelujen järjestäminen -lautakunta
Sosiaalityön johtaja Hanna Kaunisto

LAUSUNTO

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilökohtaisen avustajan työnantajaopas Henkilökohtaisten avustajien palkanmaksun ja työsuhteen soveltamisohje

Vammaisneuvosto kiittää mahdollisuudesta lausua uudelleen Henkilökohtaisen avustajan työnantajaoppaasta eli Henkilökohtaisten avustajien palkanmaksun ja työsuhteen soveltamisohjeesta ja kiittää joustavuudesta lausunnon aikataulun suhteen.

Vammaisneuvosto on tyytyväinen siitä, että neuvoston edustajat ovat mukana vammaispalvelujen soveltamisohjeen laatimisessa, johon myös sisältyy henkilökohtaisen avun ohjeista. Soveltamisohje on kuitenkin ensi sijassa viranhaltijaohje, kun työnantajaopas puolestaan on varsin yksiselitteisesti asiakasohje.

Oppaaseen on tehty lukuisia korjauksia ja täsmennyksiä perustuen vammaisneuvoston 3.1.25 lausunnossa esiin nostettuihin epäkohtiin, mistä kiitos valmistelijoille. Ohjeessa on kuitenkin edelleen lukuisia lakiin perustumattomia kohtia ja huomattavia korjaustarpeita. Ne löytyvät yksityiskohtaisesti kirjattuna tämän saatteen liitteessä. Valitettavasti Wordin vertailutyökalu näyttää myös jokaisen vammaispalvelujen tekemän muotoilu- ja tavutusmuutoksen. Vammaisneuvoston kommentit näkyvät äärimmäisenä oikeassa laidassa. Niistä on poistettu jo ratkaistut.

Ohjeessa ei ole mainintaa siitä, koskeeko ohje uuden vai vanhan vammaispalvelulain mukaisia päätöksiä. Vammaisneuvosto olettaa ohjeen koskevan **uutta lakia**, vaikka 1 §:ssä (sivu 5) mainitaan, että opas perustuu suurelta osin Kynnys ry:n ja Assistentti.info:n työnantajan oppaaseen. Kyseinen opas on julkaistu 15 vuotta sitten, vuonna 2010. Opasta ei löydy netistä eikä sitä ole päivitetty vuosiin, ei siis myöskään uuden vammaispalvelulain osalta. Vammaisneuvoston mielestä ei herätä luottamusta käyttää vanhentuneita pohjatietoja.

Vaihtelevan työajan, jaksotyön ja osa-aikatyön ohjeet on lisättävä ohjeeseen, nyt ne puuttuvat yleistyöajan tasoittumisjaksoja lukuun ottamatta.

Lisäksi on kysymyksiä herättävää, että nyt lausuttava uusi ohje on päivätty 1.1.2025, mutta vammaisneuvosto lähetti aikaisemman lausuntonsa vasta 3.1.2025.

1. Avustajien työajan rajaaminen lähtökohtaisesti vain päiväsaikaan arkipäiviin

Henkilökohtaista apua on ohjeessa rajoitettu eikä sitä olisi siksi käytettävissä kuin rajattuina kellonaikoina. Rajausta vastoin YK:n vammaissopimusta, joka on Suomessa voimassa lain tasoisesti. Sen tulkintakäytäntö tulee ottaa huomioon myös hyvinvointialueen ohjeissa.

YK:n vammaissopimus turvaa vammaisten ihmisten ihmisoikeuksien toteutumisen ja mahdollisuuden elää itsensä näköistä elämää. Se ei toteudu ilman toimivaa henkilökohtaista apua, jonka käyttöä ei rajata mielivaltaisesti.

Vammaispalvelulain 9 §:ssä todetaan:

”Vammaisella henkilöllä on oikeus saada henkilökohtaista apua päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa sen verran kuin hän välttämättä tarvitsee.

Lisäksi vammaisella henkilöllä on oikeus saada henkilökohtaista apua vuorovaikutuksessa, vapaa-ajan toiminnassa ja yhteiskunnallisessa osallistumisessa yhteensä vähintään 30 tuntia kuukaudessa, jollei tätä pienempi tuntimäärä riitä turvaamaan henkilön välttämätöntä avuntarvetta.

Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on 9 § 2 mom. mukaisesti, että vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus toteutuu yhdenvertaisesti muiden kanssa niissäkin tilanteissa, joissa hän tarvitsee toisen henkilön apua.

Henkilökohtaisen avun myöntämisen edellytyksenä on, että vammaisen henkilö kykenee itsenäisesti tai tuettuna muodostamaan ja ilmaisemaan tahtonsa avun sisällöstä.

Henkilökohtaiseen apuun voi osana palvelun kokonaisuutta kuulua sellaisia avustajan toteuttamia itsehoitoa vastaavia toimenpiteitä, jotka liittyvät terveyden ylläpitoon sekä pitkäaikaisen sairauden ohjeiden mukaiseen hoitoon. Hyvinvointialueen on järjestettävä vammaiselle henkilölle ja tarvittaessa avustajalle näiden toimenpiteiden edellyttämää ohjausta.”

Ohje ei voi olla lakia tiukempi. On syrjintää ja ihmisoikeusrikkomus rajata, milloin henkilökohtaista apua ei saisi käyttää kuin erityisestä syystä erillisellä hakemuksella ja päätöksellä. Ohje vaikeuttaa vammaisen ihmisen elämää tarpeettomasti ja perusteettomasti: työntekeä, harrastuksia ja luottamustoimia. Aikarajoitukset estävät yhdenvertaisuuden ja osallisuuden, mahdollisuuden olla aktiivinen yhteiskunnan jäsen. Myös vanhemmuudesta johtuvat avun tarpeet on otettava huomioon.

Päätökset, joissa avun käyttöä tiettyinä kellonaikoina tai päivinä on rajoitettu, eivät mahdollista lain tavoitteen toteutumista ja ne pitää poistaa ohjeesta.

2. Lakien ja termien sekoittaminen ja virheellisten termien käyttö

1.4 (sivu 7) ”Työntekijän omalla järjestäytymisellä ei ole merkitystä siihen, sovelletaanko työsuhteeseen työ sopimusta vai ei.”

Tässä on mainittu väärä sopimus: koskee työehtosopimusta, ei työ sopimusta. Myös puuttuu tieto siitä, että HetaTES sitoo Heta-liiton jäseniä.

1.4 (sivu 7) ”Työntekijällä ei tällöin ole lakisääteistä oikeutta esimerkiksi ilta-, yötyö- lauantai- ja aattolisiin, kokemuslisiin eikä lomarahaan. (Työaikalaki 5.7.2019/872 5 luku 20 §).”

Näihin lisiin ei koskaan ole lakisääteistä oikeutta, vaan ne ovat TES-sopimuksissa sovittuja lisiä. Työaikalaki 20§ käsittelee vain lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavia korvauksia.

3.2. (sivu 10) ”Työnantaja puolestaan sitoutuu maksamaan palkkaa tai muuta vastiketta (esim. ruokaetu) työstä.”

Tarjoaako hyvinvointialue todella mahdollisuuden maksaa palkan sijaan ”muuta vastiketta”?

3. Pakolliseksi kirjattu valtuutus hyvinvointialueelle

1.2 (sivu 5) ”Työn- antajan on kuitenkin itse annettava Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle valtakirja, jotta kaikki työn- ajavelvoitteisiin liittyvät asiat voidaan järjestää.”

Vammaispalvelulaissa ei edellytetä tietyn palkkahallintojärjestelmän käyttöä tai aseteta asiakkaalle velvollisuutta valtakirjan antamiseen. Päinvastoin perusteluissa todetaan, että hyvinvointialueen tulee korvata palkkahallinnon kulut työnantajalle. Hyvinvointialue ei siis voi vaatia valtakirjaa.

Työnantajalla on sopimusvapaus ja oikeus hoitaa työnantajavelvoitteet itse. Valtakirja aiheuttaisi ongelmia ainakin tilanteessa, jossa vammaisen ihminen palkkaa työntekijän toiminimiyrityksensä kautta tai kotitaloustyönantajana. Henkilökohtaisten avustajien ja mahdollisten muiden työntekijöiden palkanmaksu, verot, työeläkevakuutukset ym. on voitava hoitaa erillisinä.

4. Sunnuntai- ja yötyön virheelliset rajoitukset

Henkilökohtaisen avun tavoitteena on mahdollistaa vammaisen ihmisen yhdenvertaisuus ja osallisuus yhteiskuntaan, mitä ei voi rajata esim. vain arkisin klo 8–18 välille. Ohjeessa ei voi asettaa lakia tiukempia ohjeita. Rajaus on vammaisten ihmisten syrjintää.

5.4. (sivu 20) ”Hyvinvointialue korvaa sunnuntai- ja pyhätyön vain, jos se on kirjattu vammaispalvelupäätöksessä.”

”... Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä...”

Rajaus ei perustu lakiin ja se on poistettava.

Jos vammaisen ihminen tarvitsee henkilökohtaisen avustajan apua käydäkseen joulumarkkinoilla, jotka järjestetään kerran vuodessa sunnuntaina, onko työ säännöllistä? Ellei ole, miksi käyntiin ei ole oikeutta? Entä, jos hän haluaa seuraavana vuonna käydä eri järjestäjän joulumarkkinoilla tai jo Martin päivän myyjäisissä?

Avustajaa voi tarvita myös esim. perhejuhliin osallistumisessa tai niiden järjestämisessä, sunnuntaisin kokoontuvassa harrastusryhmässä jne. Myös yhteiskunnallinen osallistuminen ja vapaaehtoistoiminta on usein viikonloppuisin tapahtuvaa.

Ylipäättään ajatus siitä, että vammaisen ihmisen oikeutta elää vammaisuutensa rajoituksista huolimatta mahdollisimman täysipainoista rajattaisiin ajallisesti, on syrjintää. On kohtuutonta vaatia vammaista ihmistä säännöllistämään ja suunnittelemaan elämänsä vain saadakseen tarvitsemaansa apua.

5.5 (Sivu 21) ” Henkilökohtaisen avustajan työnantaja ei saa teettää yötyötä automaattisesti, sillä henkilökohtaisen avustajan työ ei ole työaikalain yötyöluettelossa.”

Ei pidä paikkaansa. Työaikalaki 34 §, Poikkeaminen työehtosopimuksella antaa monia laillisia mahdollisuuksia yötyön teettämiseen. Yötyötä voi olla tarve teettää myös kertaluontoisesti esim. tapahtumiin osallistuttaessa ja matkoilla.

Vammaisen ihmisen itsenäinen elämä ja osallistuminen ei voi päättyä klo 21 iltaisin.

5.8.1 (sivu 23) ”Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä...”

Yleistyöajassa voidaan käyttää tasoittumisjaksoja, jotka HetaTESissä voivat olla 2–8 viikkoa, mutta työvuoroluetteloa ei tarvitse tehdä koko ajaksi. Jaksoyön mahdollisuus puuttuu kokonaan, lisättävä. Jaksotyössä voidaan käyttää 2, 3 tai 4 viikon jaksoja ja se tarjoaa suurempia joustomahdollisuuksia työaikoihin kuin yleistyöaika.

5. Palvelun hakumenettely

1 § (sivu 5) ”Hakijan kanssa keskustellaan henkilökohtaisen avun toteuttamistavasta ennen päätöksen tekoa”

Ei ole lain tarkoitusta vastaava muotoilu. VPL 10 §: Päättäessään henkilökohtaisen avun toteuttamistavasta hyvinvointialueen on otettava huomioon vammaisen henkilön oma mielipide, elämäntilanne ja asiakassuunnitelmaan kirjattu avun tarve.

1.2 (sivu 5) ”Kun vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä tekee päätöksen henkilökohtaisen avustajan palkkakustannusten korvaamisesta...”

Päätös on oikeudesta henkilökohtaiseen apuun, ei vain kustannusten korvaamisesta.

6. Virheet palkanmaksukäytännöissä

5.8.2 (sivu 23) ”Työnantajan on toimitettava työaikakirjanpito (ns. tuntilista) palkanmaksua varten Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle kuukausittain”

ei ole lainmukainen. Sekä lain että HetaTESin mukaan palkka maksetaan kahdesti kuussa, ellei muuta sovita. Lisäksi palkka maksetaan käytännössä aina jälkikäteen, koska se perustuu tehtyihin työtunteihin, ei kiinteään kuukausipalkkaan.

5.8.2 (sivu 23) ”Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat”

Tässäkin kohtaa puhutaan hämäävästi säännöllisestä työajasta, vaikka tarkoitetaan myös vaihtelevan työajan työtunteja, joista maksetaan vain henkilökohtainen peruspalkka.

Hätätyötä ei ole määritelty missään kohtaa tässä ohjeessa, eikä riitä, että hätätyö mainitaan vain tässä.

7. HetaTES

5.8.2 (sivu 23) HetaTESin työaikalisiä, ilta-, yö- ja lauantailisiä ri mainita lainkaan, samoin arkipyhät ja muut tilapäiset palkalliset vapaat puuttuvat ohjeesta-

6.2 (sivu 23) ”Heta-liittoon kuuluvien työnantajien työntekijöillä on oikeus huomattavasti kattavampiin korvauksiin ja lisiin.”

Ei ole käyttäjäystävällistä, että tämä asia tuodaan viimeisenä erillisenä kappaleena, eikä asiaa edes avata mitenkään.

HetaTESin poikkeamat lakisääteisistä määräyksistä näkyvät ohjeessa satunnaisesti, mikä ei ole toimiva ratkaisu. Mielestämme ohjeeseen tulee lisätä jokainen Hetan jäseniä koskeva poikkeava asia, ei valikoidusti kuten nyt. Toinen, mielestämme huonompi vaihtoehto on tehdä Hetan jäsenille täysin erillinen ohje. Kolmas, vaikeakäyttöinen malli olisi kirjata 6.2 –kohdan tapainen varaus jokaiseen pykälään ja alakohtaan, jossa HetaTES poikkeaa lakisääteisistä.

Missään tapauksessa vammaisneuvosto ei voi hyväksyä sitä, että ohjeessa on vain osa HetaTES-määräyksistä.

14.1 (sivu 38) ”Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai hänen edustajansa tulee **konsultoida** Heta-liittoa tai Itä-Uudenmaan hyvinvointialuetta työntekijän irtisanomista koskevilla tilanteissa.”

Neuvontavastuu on ensisijaisesti hyvinvointialueella eikä sitä voi ulkoistaa. Heta-liitto voi olla mainittuna, mutta vasta toissijaisena.

8. Äärimmäisen sekavat ylityömääräykset

Koko 5.3 (sivut 19–20) alakohtineen on epälooginen. Tekstissä on lukuisia lainvastaisia virheitä ja se pitäisi kirjoittaa kokonaan uudelleen.

5 (sivu 17) ”Hyvinvointialue ei korvaa teetetystä ylityöstä aiheutuvia kustannuksia.”

Kategorinen kieltä ei perustu lakiin. Esim. lääkärissä käynti voi pitkittyä, jolloin myös työntekijän työvuoro pitkittyy.

5.3 (sivu 19) "Säännöllisen työajan ylittäminen"

ei tarkoita samaa kuin ylityö. Säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa. Se voi olla vaikka vain 3 tuntia viikossa, esim. säännöllisesti harrastuksessa avustamista. Säännöllisen työajan ylittäminen ei myöskään kategorisesti tarkoita samaa kuin riittämätön päätös avustajatuntimääristä. Päätöksen tuntimäärän ylittäminen ei ole automaattisesti ylityötä.

Ylityö voi olla vuorokautista, viikoittaista tai jaksotyössä jaksottaista. Päätös taas on kuukausi- tai viikkotasolla.

5.3.4 Ylityön vaihto vapaaseen. Koska avustajan työ on tuntiperusteista, on vaikeaa ymmärtää, miten näin voitaisiin toimia. Käytännössä avustajalle pitäisi siis kirjata korvattavia tunteja, vaikka hän ei ole kyseisenä aikana tehnyt työtä. Ajatus korvauksen vaihtamisesta vapaaseen tarkoittaisi joko

1. Päätöksen tuntimäärän ylittämistä tai

2. Toteutuvan avun määrän vähenemistä myönnetystä.

Lisäksi koko 5.3.4 on lähtökohtaisesti tarpeeton, jos ylityökorvauksia ei makseta.

9. Matkat

6.3 (sivu 25) "Kustannukset korvataan vain selvitystä ja kuitteja vastaan."

Kustannukset pitää voida myös saada esim. maksusitoumuksen kautta tai ainakin välittömästi maksun suorittamisen jälkeen, ei vasta matkan päätyttyä. Valtaosa vammaisista ihmisistä on hyvin pienituloisia, joten avustajan matkakulujen maksaminen ja korvauksen saaminen vasta jälkikäteen matkan jo tapahduttua saattaa käytännössä estää sen toteutumisen, mikä ei ole yhdenvertaista.

10. Sairaspoissaolot

8.1 (sivu 27) "Mikäli kyseessä on vähintään kolme (3) päivää kestävä työkyvyttömyys, siitä tulee olla lääkärintodistus."

Nykykäytäntö on useimmilla työpaikoilla 1–3 päivää omalla ilmoituksella. Influenssakautena työntäjille on suositettu viiden sairaspäivän sallimista omalla ilmoituksella. Vielä lääkärintodistuksen vaatiminen on turhaa byrokratiaa, koska yleensä ensi vaiheessa riittää terveydenhuollon ammattihenkilön selvitys.

Vammaisneuvosto ehdottaa, että 1–3 päivän poissaolo hyväksytään työntekijän omalla ilmoituksella, joka on tehtävä suullisesti viivytyksettä. Tekstiviesti ei siis riittäisi. Ei ole kenenkään etu, että avustaja tulee töihin puolisaana.

Neuvoston mielestä terveydenhoitoa ei pidä kuormittaa tarpeettomasti vaatimalla todistuksia, joiden pyytämistä terveydenhoito itse ohjaa välttämään. Erityisesti turhia lääkärikäyntejä pitäisi välttää, jotta vastaanottoajat riittäisivät varsinaista hoitoa tarvitseville. Pienituloisille avustajille käynti terveydenhoidossa matkoineen tulee myös suhteettoman kalliiksi.

Lisäksi tartuntoja pitää välttää, koska ne ovat turha lisärasite vammaisille ihmisille ja voivat lisätä heidän terveyspalvelujen tarvettaan, lääkärikäyntejä, laboratoriopalveluja ja lääkkeitä.

HetaTES 2025-2028:

"17.1 Työkyvyttömyys

Työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla pois sairaustapauksissa kolme (3) poissaolopäivää.

Työntekijän on viimeistään neljännessä (4.) poissaolopäivästä toimitettava työnantajalle terveydenhuollon ammattihenkilön antama selvitys tai lääkärintodistus.

Työnantajalla on kuitenkin oikeus vaatia työntekijältä terveydenhuollon ammattihenkilön selvitys tai lääkärintodistus jo ensimmäisestä (1.) poissaolopäivästä alkaen.

Sairauspoissaolotodistukset ja -selvitykset on toimitettava suoraan työnantajalle viipymättä.

Soveltamisohje: Sairauspoissaoloja koskevat käytännöt, mukaan lukien oimailmoituskäytäntö, kuuluvat työnantajan työnjohto-oikeuteen.

Hyvinvointialueilla on tämän lisäksi erilaisia käytäntöjä siitä, edellytetäänkö sairauslomatoimistusta palkanmaksua varten. Toistaiseksi on katsottu, että palkkakulut korvaava hyvinvointialue voi vaatia, että sairauslomapäivistä toimitetaan hyvinvointialueelle poissaolotoimistus. Paikallinen käytäntö tulee varmistaa suoraan hyvinvointialueelta.

Heta-liitto ja JHL suosittelevat, että jos hyvinvointialueet poikkeavat työnantajan ilmoittamasta tavasta, ne noudattavat vähintään käytäntöjä, jotka ovat yhteensopivia niiden omia työntekijöitä koskevien poissaolokäytäntöjen kanssa.”

8.1 (sivu 29) ”Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työn- tekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue huolehtii näistä työnantajan puolesta.”

Onko todella näin? Mistä löytyy tarkempi toimintaohje? Pitkien sairauspoissaolojen palkanmaksu ei ole lakisääteinen eikä myöskään sisälly HetaTESin. Työntekijä hakee 9+1 päivää ylittävien poissaolojen Kelan sairauspäivärahaa itse.

11. Sijaisjärjestelyt ja omainen henkilökohtaisena avustajana

Kohdassa 3.1.4 omaisten toimiminen avustajana on erityistilanne, josta tarvitaan erillinen päätös tai kirjaus päätökseen:

”Omainen voi poikkeuksellisesti toimia vakituisen avustajan sijaisena. Tällöin vaaditaan kuitenkin vammaispalvelujen erillinen päätös.”

9 (sivu 30) ”Työnantaja voi sopia vammaispalvelujen työntekijän kanssa tilanteista, joissa esimerkiksi omainen voi toimia vakituisen avustajan sijaisena. Omaisten toimiminen sijaisena arvioidaan ja hyväksytään tapauskohtaisesti erikseen ja siitä tehdään merkintä päätökseen tai annetaan erillinen päätös.”

Tässä ei edellytetä erityistilannetta.

Mutta ristiriitaisesti seuraavassa kappaleessa todetaan:

”Mikäli työnantajalla ei ole omaista tai muuta läheistä henkilöä, joka voisi toimia sijaisena...”

Tässä ikään kuin edellytetään sijaisuuksien hoitamista omaisten avulla. On tarpeen määritellä ohjeeseen yhtenäisemmin alueen vammaispalvelulain mukainen linja omaisten toimimiseen avustajana.

9 (sivu 30) ”Mikäli työntekijä on yllättäen poissa, eikä sijaista ole voitu palkata, voi vammaisen henkilö olla yhteydessä hyvinvointialueen kotihoitoon.”

Henkilökohtaista apua ei lähtökohtaisesti voi eikä pidä korvata kotihoidolla. Päätöksessä pitää kirjata sijaisjärjestely ensisijaisesti muulla järjestämistavalla toteutettuna henkilökohtaisena apuna. Kotihoidon pitää olla viimesijainen vaihtoehto ja viimeisenä kappaleena tässä osiossa.

Aktiiviselle vammaiselle ihmiselle kotihoito on äärimäisen toimimaton apu, joka ei korvaa henkilökohtaista apua, vaan sitoo hänet kotinsa vangiksi kotihoidon ylityöllistettyjen työntekijöiden liukuhihnamaisten kohtaamisen odottamiseen. Apua ei saisi silloin kun sitä tarvitsee, eikä mitään voisi suunnitella, koska ei tiedä, milloin kotihoito tulee. Pidempään jatkuessaan kotihoidon avun varaan jääminen todennäköisesti huonontaisi toimintakykyä ja lisäisi terveyspalvelujen tarvetta ja turvattomuutta.

9 (sivu 30) Ohjeeseen pitää lisätä, että lain mukaan sijaistamista pitää tarjota ensisijaisesti muille osakaisille avustajille, jos sellaisia on.

5.1 (sivu 18) ”... ja laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta.”

Henkilökohtainen apu ei ole kotitaloustyötä, vaikka siihen voi sisältyä kodinhoitoon liittyviä tehtäviä. Henkilökohtainen avustaja ei ole kotitaloustyöntekijä, vaikka hän olisi työnantajan perheenjäsen.

12. Koeaika, lomautukset ja työsuhteen päättyminen

3.4.1 ”Hyvinvointialue edellyttää, että kaikissa uusissa henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa käytetään koeaikaa ja että koeaika kirjataan työsopimukseen.”

Mutta seuraavassa kappaleessa ristiriitaisesti:

”Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi koeajaksi.”

Ohje on korjattava yhtenäiseksi.

3.4.1 ”Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, joita ovat esimerkiksi ... aiheettomat epäilyt avustajan terveydentilasta.”

Myös sairaus voi olla syrjivä peruste koeaikapurulle, vaikka epäily olisikin aiheellinen. Vaikka työntekijä sairastaisi paljon jo koeaikana, eikä siksi olisi käytännössä sopiva toimimaan avustajana, ei sairastelu ole useinkaan laillinen peruste purkuun. Koeaika itsessään kuitenkin riittää perusteeksi.

3.4 (sivu 12) ”Työntekijää ei voida lomauttaa eikä irtisanoa, ellei niistä ole sopimuksessa erikseen sovittu.”

Ei pidä paikkaansa kategorisesti määräaikaissakaan sopimuksessa, josta tässä kyse. Lomauttaminen ei edellytä työsopimukseen kirjaamista. Jos määräaikainen työntekijä on vakituisen sijainen, voidaan hänet lomauttaa.

3.4 (sivu 12) ”Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä yhdenkin päivän määräaikaisen sopimuskauden päätyttyä, tulkitaan sopimuksen muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.”

Mihin lakiin tämä väite perustuu?

3.7.2 (sivu 15) ”Työntekijä ei saa olla alkoholin tai muiden päihteiden vaikutuksen alaisena työaikana.” Erittäin hämäävää ja epäloogista, että edellä luetellaan irtisanomisperusteita ja sitten tämä lisätään niiden jälkeen, kuin ei olisi peruste. Kuitenkin päihteet ovat pätevempiä irtisanomisperusteita. Ohjeeseen on myös tarpeen lisätä, että päihtymyksestä pitää hankkia todiste. Todistustaakka on lähtökohtaisesti aina työnantajalla. Siksi näytön pitää olla kiistaton, kuten poliisin suorittama puhallutus.

14.1. (sivu 38) ”Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.”

Ei ole aina näin. Vakavissa tilanteissa ei tarvitse antaa yhtäkään varoitusta ennen irtisanomista, vaikka varoituksen antaminen onkin pääsääntö. Toisaalta pienemmistä rikkeistä voidaan joutua antamaan useampikin varoitus ennen kuin ne ovat riittävä peruste irtisanomiseen.

14.4.4 (sivu 39) ”Purkautuneena pitäminen ei edellytä muita toimenpiteitä.”

Työnantajalla on todistusvastuu, joten selvitys on syytä tehdä ja säilyttää.

13. Lepoajat

3.5 (sivu 13) ”Päivittäiset ja viikoittaiset työajan ja lepotaukojen alkamiset ja päättymiset.”

Ei ole tarpeen kirjata työsopimukseen, koska henkilökohtainen apu on usein luonteeltaan muuttuvaa, vaikka tavoitteena olisikin säännöllinen työaika. Jos tarkkoja aikoja kirjataan sopimukseen, ei työnantajalla ole jatkossa oikeutta määrätä muutoksista, vaan jokainen muutos on sovittava työntekijän kanssa.

3.5 (sivu 13) Suuri osa työntekijöistä tekee vaihtelevaa työaikaa, mistä ei ole mitään mainintaa tässä listassa.

3.6 (sivu 13) ”työajat ja niiden noudattaminen”

Olisi hyvä kirjata myös tautot ja erityisesti **ruokailujärjestelyt**: Mikä on tauko, joka ei ole palkallista työaikaa, mikä taas luetaan mahdollisuudeksi ruokailla työn lomassa.

5.2 (sivu 18) ”Viikkoleposäännös estää teettämästä työtä toistuvasti **kuutena päivänä vii- kossa.**”

Väärin. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Esim. työvuoro voi päättyä pe klo 20 ja seuraava voi alkaa su klo 7.

14. Lakien vastaiset ja/tai virheelliset ohjeet

5.1 (sivu 18) Työaikalain säännökset ovat suurelta osin pakottavia. Säännöksistä ei voi poiketa työntekijän vahingoksi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.”

HetaTESin mukaan voi poiketa.

TES nimenomaan on sopimus, jossa molemmat osapuolet saavat jotain. Työnantaja saa oikeuden lainsäädäntöä väljempiin tulkintoihin.

3.3 (sivu 11) ”Työntekijän on noudatettava täydellistä vaitiolovelvollisuutta kaikissa työnantajaa ja hänen perhettään koskevissa asioissa.”

Salassapito on tärkeää molemmiin puolin, mutta velvoite ei ole täydellinen. Salassapito ei rajaa työntekijän oikeutta antaa tietoja esim. työsuhdeneuvonnan saamiseksi omalta liitoltaan tai viranomaisille ilmoitettaessa. Työntekijä saa kuitenkin antaa vain kulloisenkin asian hoitamiseksi tarvittavat välttämättömät tiedot, eikä hän saa kertoa tarpeettomasti mitään sellaista, mikä ei liity neuvontaa koskevaan asiaan.

15. Muuta

3.5. (sivu 13) ”mahdollinen päivystys- ja hälytysvalmius, kuitenkin työaikalain säännökset huomioiden” Näitä ei ole määritelty missään kohtaa tässä ohjeessa. Ohjeeseen pitää lisätä selkeä tieto siitä, millä perusteilla ja missä tilanteissa lisä maksetaan.

3.7.1 (sivu 15) ”Epä- asialliseksi katsotaan myös toiminta, jossa työntekijällä teetetään tehtäviä, jotka eivät kuulu henkilökohtaisen avun piiriin.” YK:n vammaisoikeuskomitean yleiskommentissa nro. 5 kuvataan sitä, että henkilön tulee voida mahdollisimman pitkälle hallinnoida henkilökohtaista apuaan. Työtehtävien sisällön rajaaminen ei mitenkään liity työntekijän epäasialliseen kohteluun. Työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta kyseenalaistaa työtehtäviään, koska palvelupäätöksen sisältö ml. päätös siitä, mihin apua myönnetään, on salaista.

5.2 (sivu 18) Ohjeesta puuttuu kokonaan yleisesti käytössä oleva vaihteleva työaika ja joissain tilanteissa myös käytössä oleva ns. 0-sopimus. Ohje antaa väärän kuvan, että avustajan työ olisi aina kokoaikaista. Puuttuu myös kokonaan mahdollisuus teettää jaksotyötä.

12 (sivu 36) ”sammutuspeite ... vaahtosammutin”

Ohjeesta ei tule selkeästi esiin, ovatko pakollinen vai suositeltava varuste?

Turvallisuus on tärkeää ja ehdottomasti suositeltavaa. Mutta jos hyvinvointialue edellyttää työnantajana toimivalta vammaiselta ihmiseltä näiden sammutusvarusteiden hankkimista, pitää alueen pitää korvata hankintakulut, koska varusteet eivät ole pakollisia yksityisissä tiloissa. Vastaavasti samaa pitää vaatia palveluntuottajilta. Siis sammutin kulkee jokaisen avustajan mukana työpäivän aikana eri työpisteissä.

Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajaohjeessa on paljon hyvää, mutta edelleen paljon korjattavaa. Ohje on osin YK:n vammaissopimuksen vastainen. Vammaissopimuksen myötä julkinen valta Suomessa on sitoutunut mm. toteuttamaan kaikki asianmukaiset lainsäädännölliset, hallinnolliset ja muut toimet yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien täytäntöönpanemiseksi.

Ohje on osin myös vammaispalvelulain vastainen, eikä siksi tue vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumista, vaan heikentää oikeuksien toteutumisen tasoa.

Ohje tulee palauttaa uudelleen valmisteluun ja varmistaa sen lain- ja tarkoituksenmukaisuus vammaisten palvelujen järjestämiseen. Vammaisneuvostolle tulee antaa uusi mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa.

Jos ohjeeseen jää virheitä, ne vaikeuttavat ja rajoittavat tarpeettomasti työnantajien arkea. Virheet voivat pahimmillaan johtaa myös korvausvaatimuksiin, joista hyvinvointialue on ohjeen laatijana vastuussa.

Itä-Uudenmaan vammaisneuvosto