

Työolosuhteiden järjestelytuki

Oppimisvaikeudet käsittelyssä

11.12. 2013

Patrik Tötterman, FT, ylitarkastaja



Henkilön mahdollisuus saada apuvälineitä tai laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina

- *tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (625/1991) perusteella saatavat apuvälineet ja laitteet*
- *liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) perusteella saatavat apuvälineet ja laitteet*
- *Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/2005) annetun lain perusteella ammatillisena kuntoutuksena työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien parantamiseksi ja säilyttämiseksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet*
- Em. lakien ensisijaisuus
- Apuvälineet ovat henkilökohtaisia ja seuraavat henkilöä työsuhteen päättyessä.



Työolosuhteiden järjestelytuki

- Henkilön työhönsijoittuminen tai työn säilyttäminen voi edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai -menetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Vamma tai sairaus voi edellyttää myös työturvallisuuden huomioimisessa yksilöllisiä muutoksia. Näiden muutosten toteuttamisesta vastaa pääsääntöisesti työnantaja.
- Työolosuhteiden järjestelytuki on työnantajalle hakemuksesta myönnettävä harkinnanvarainen etuus. Työolosuhteiden järjestelytukea käytetään ensisijassa vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi rekrytointitilanteissa.
- Järjestelytukea voi myöntää myös työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi.



Työolosuhteiden järjestelytuen tarpeen ja myöntämisedellytysten arviointi

- Kun TE-toimisto arvioi työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta ja sen myöntämisedellytyksiä, sen on otettava huomioon ko. toimista työnantajalle aiheutuvat kustannukset ja työnantajan taloudellinen asema. Jos työnantajalle aiheutuisi muutostöistä työnantajan taloudellinen asema huomioon niin suuret kustannukset, että ne vaarantaisivat henkilön työhön pääsyn tai työssä pysymisen, työnantajalle voidaan korvata näitä kustannuksia työolosuhteiden järjestelytukena. TE-toimiston on päätöstä tehdessään tarvittaessa kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita.
- Harkitessaan työolosuhteiden järjestelytuen myöntämistä työsuhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi, TE-toimiston on huomioitava yhdenvertaisuuslaissa työnantajalle säädetty vastuu ryhtyä kohtuullisiin toimiin työssä selviämiseksi.



Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet:

- *Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työn teettäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.
(Yhdenvertaisuuslaki 21/2004)*
- *Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Periaatetasolla yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ovat aina ensisijaisia, mutta tarvittaessa myös työntekijän yksilölliset tekijät huomioiden voivat yksilölliset toimenpiteet tulla kyseeseen.*



Määrä ja kesto

- Järjestelytuen enimmäismäärä on 4 000 euroa henkilöä kohden.
 - Työnantajalta tulee aina edellyttää omaa rahoitusta muutoksiin tai järjestelyihin, kun tukea haetaan työssä olevan työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin.
 - Kun tukea haetaan uuden työntekijän vammasta tai sairaudesta aiheutuviin työolosuhteiden järjestelyihin, työnantajalta ei tarvitse edellyttää omaa rahoitusta.
 - Uudet työvälineet tai kalusteet, joiden hankintaan on myönnetty työolosuhteiden järjestelytukea, jäävät työnantajalle työsuhteen päätyttyä.
- Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antamaa apua henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytukena enintään 400 eurolla kuukaudessa ja enintään 18 kuukauden ajan.
 - Toisen työntekijän apua voidaan korvata järjestelytukena myös tilanteessa, jossa työnantajalle maksetaan palkkatukea tai henkilön työhönsijoittumisen tukena käytetään työhönvalmentajapalvelua.
 - Järjestelytuki toisen työntekijän antamaa apuun voidaan sopia alkamaan myös työhönvalmentajapalvelun jälkeen, jolloin työhönsijoittumiseen saadaan pitkäkestoisempi tuki.

