



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Muistio työskentelystä erilaisilla tukimuodoilla ja osasairauspäiväraha osa-aikaisen työskentelyn tukena

Yhteiskuntapoliittinen yksikkö

Kettunen Mari ja Laakkonen Mikko

2018

Sisällys

Muistio työskentelystä erilaisilla tukimuodoilla ja osasairauspäiväraha osa-aikaisen työskentelyn tukena....	0
1. Johdanto	3
2. Mitkä eri tukimuodot käytössä?.....	3
2.1 Palkkatuki	3
2.1.1 Palkkatuen määrä ja kesto	4
2.1.2 Palkkatuen yleisyys valtakunnallisesti	4
3.1 Työkokeilu.....	6
3.1.1 Työkokeilun kesto ja toimeentulo kokeilun aikana	6
3.1.2 Työkokeilun yleisyys valtakunnallisesti	7
4.1 Rekrytointikokeilu.....	8
4.1.1 Rekrytointikokeilun kesto ja toimeentulo kokeilun aikana	8
4.1.2 Rekrytointikokeilun yleisyys valtakunnallisesti	8
5.1. Avotyötoiminta.....	9
5.2.1 Avotyötoiminnan kesto ja toimeentulo avotyötoiminnan aikana.....	9
5.2.2 Avotyötoiminnan yleisyys valtakunnallisesti.....	10
6.1. Työpaikalla tapahtuva oppiminen	10
6.1.1 Oppisopimuskoulutus	10
6.1.2. Koulutussopimuskoulutus	11
7.1 Osasairauspäiväraha.....	11
7.1.1 Osasairauspäivärahan kesto ja toimeentulo osa-aikaisen sairausloman aikana.....	11
7.1.2 Osasairauspäivärahan yleisyys valtakunnallisesti	11
8. Keskustelu.....	12
Lähteet.....	14

1. Johdanto

Työvoiman korvaaminen työelämästä tippuneiden palkkaamisella erilaisten tukien avulla on nähty PAMin hallituksessa kasvavana ja epäoikeudenmukaisena asiana. Tämä muistio tarjoaa tietoa erilaisista järjestelyistä, joilla pyritään tukemaan heikommassa asemassa olevia (työttömät, sairaat, vammautuneet tai osa-työkykyiset) työllistymään erilaisten järjestelyjen avulla sekä näiden järjestelyjen yleisyydestä. Tarkastelu keskittyy palkkatukeen, työ- ja rekrytointikokeiluun ja kehitysvammaisten avotyötoimintaan. Lisäksi mukaan on otettu työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä riskejä.

Kuntouttavan työtoiminnan muodot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, koska työllistäminen sijoittuu yleensä kunnan eri toimipisteisiin sekä eri yhdistyksiin avustaviin tehtäviin.

Osa-työkykyisten työhön palaamisen osalta tarkastellaan osa-sairauspäivärahaa, joka on yksi keino pysyä työelämässä tai keino palata sinne sairauden tai vamman jälkeen.

Erilaisten tukien tarkastelun jälkeen siirrytään keskustelemaan, miltä nämä järjestelyt näyttävät palvelualueiden työntekijöiden näkökulmasta.

2. Mitkä eri tukimuodot käytössä?

2.1 Palkkatuki

Palkkatuki on TE-toimiston myöntämä *harkinnanvarainen* taloudellinen tuki, jota työnantaja voi saada palkatessaan työttömän työnhakijan, jolla on vaikeuksia työllistyä esim. pitkän työttömyyden, sairauden, vamman tai ammattitaidon puutteen vuoksi. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018). Harkinnanvaraisuus tarkoittaa, että TE-toimistossa tapauskohtaisesti harkitaan palkkatuen myöntäminen tietyille henkilölle ja palkkatuen myöntäminen perustuu työnhakijan (ei työnantajan) tarpeisiin. Lisäksi TE-toimiston tulee arvioida tuella palkattavan tuottavuuden olevan tarjolla olevassa tehtävässä alentunut ammatillisessa osaamisessa olevien puutteiden vuoksi (TE-palvelut, Väilyömarkkinatoimijat ja palkkatuki, 2017). Työnantajan on sitouduttava maksamaan kyseessä olevaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa työntekijälle. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018).

Kun työnantaja palkkaa työntekijän palkkatuella kyseessä on työsuhde. Palkkatukea myönnetään sekä toistaiseksi voimassaoleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin (myös oppisopimuskoulutuksiin) ja tukea voidaan maksaa myös osa-aikaisiin työsuhteisiin, jos osa-aikatyön nähdään edistävän työnhakijan mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. Palkkatuki osa-aikaisiin työsuhteisiin tarjoaa myös osatyökykyisille mahdollisuuden työllistyä. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018).

Palkkatuki ei saa lähtökohtaisesti heikentää muiden työntekijöiden asemaa saman työnantajan palveluksessa. Työnantaja voi saada palkkatukea myös irtisanomisista ja lomautuksista huolimatta, jos työnantajan on ottanut tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän tai lomautetun takaisin työsuhteeseen ennen kuin tekee hakemuksen palkkatuesta. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018). Tässä tulee huomioida, että vaikka työnantajalla on velvollisuus noudattaa työehtosopimusta, TE-toimistossa ei enää nykyisin selvitetä, onko työnantaja täyttänyt velvollisuuden tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikaisille työntekijöilleen ennen palkkatuetun työnhakijan töihin ottamista. TE-toimistossa ei myöskään enää arvioida, kuinka palkkatuella palkkaaminen vaikuttaa jo olemassa oleviin työsuhteisiin. Palkkatukea ei kuitenkaan myönnetä työnantajalle, joka on tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän ja irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana. (TE-palvelut, Väilyömarkkinatoimijat ja palkkatuki, 2017).

Palkkatuen perimmäisenä ajatuksena on kompensoida työntekijän alhaiseksi arvioitua tuottavuutta työnantajalle työntekijän palkkakustannuksista maksettavalla rahallisella osuudella. Tällä pyritään helpottamaan vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden työllistymistä. Palkkatuki voi toimia työntekijän eduksi, jos työnantaja määräaikaisuuden päätyttyä päättää palkata työntekijän ilman tukea. Palkkatuki voi siis toimia välineenä ”tasa-arvoistaa” erilaisia työnhakijoita. Tutkimus viittaa siihen, että yksityisen sektorin palkkatuki edistää työllisyyttä (Valtioneuvosto 2018). Palkkatukea on tosin myös kritisoitu siitä, että henkilöt jotka palkkatuen turvin työllistyvät ovat heitä, jotka saattaisivat työllistyä muutenkin helpommin kuin kaikista heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat (mm. Heinonen, 2018).

2.1.1 Palkkatuen määrä ja kesto

TE-toimisto päättää palkkatuen suuruuden ja keston tapauskohtaisesti. Palkkatuen prosentuaalinen suuruus palkkakustannuksista riippuu työnhakijan työttömyyden kestoista. Kun työttömyys on kestänyt alle vuoden, tuki on enintään 30 prosenttia palkkakustannuksista ja tuen kesto enintään kuusi kuukautta. Tuki on enintään 40 prosenttia palkkakustannuksista ja enintään 12 kuukauden ajalle, kun työttömyys on kestänyt vähintään vuoden. Kun työttömyys on kestänyt vähintään kaksi vuotta, tuki on enintään 50 prosenttia palkkakustannuksista enintään 12 kuukauden ajan. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018)

Jos palkkatuki myönnetään sillä perusteella, että työttömän vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaa hänen työsuoritukseensa tarjoamassasi tehtävässä, tuki on enintään 50 % palkkauskustannuksista. Tukijakson kesto on enintään 24 kuukautta kerrallaan. Uusi tukikausi voidaan myöntää alkamaan välittömästi edellisen päätyttyä, jos vaan työllisyysmäärärahat riittävät. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018)

Lisäksi palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan, jos tuella palkattava on täyttänyt 60 vuotta ja ollut yhtäjaksoisesti työtön vähintään 12 kuukautta välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä. Tällöin palkkatuki voi käytännössä olla 60 vuotta täyttäneen, vähintään vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleen kohdalla pysyvä, koska palkkatuki voidaan myöntää uudestaan ilman tukijaksojen väliin jäävää työttömyyttä. Tuen määrä on ensimmäisten 12 kuukauden ajalta työttömyyden keston perusteella enintään 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista, tämän jälkeen enintään 30 % palkkauskustannuksista. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018)

Oppisopimuskoulutukseen palkkatukea voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi. Jos tuen määrä perustuu työttömyyden kestoan, se on enintään 30, 40 tai 50 prosenttia palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan. Koulutuksen loppuajan tuki on enintään 30 prosenttia palkkauskustannuksista. Jos tuki myönnetään työttömän vamman tai sairauden perusteella, sen määrä on koko koulutuksen ajan 50 prosenttia palkkauskustannuksista. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018)

2.1.2 Palkkatuen yleisyys valtakunnallisesti

Vuonna 2017 työttömyyden keston perusteella palkkatuen avulla työllistyi 24 705 henkilöä yksityiselle sektorille ja vamman tai sairauden perusteella yksityiselle sektorille myönnettyä palkkatukea vuonna 2017 sai 1916 henkilöä. Yhteensä palkkatukea yksityiselle sektorille vuonna 2017 sai siis 26 621 henkilöä. Yksityiselle sektorille palkkatuella työllistyneiden määrät ovat olleet kasvussa vuodessa 2016 (Taulukko 1).

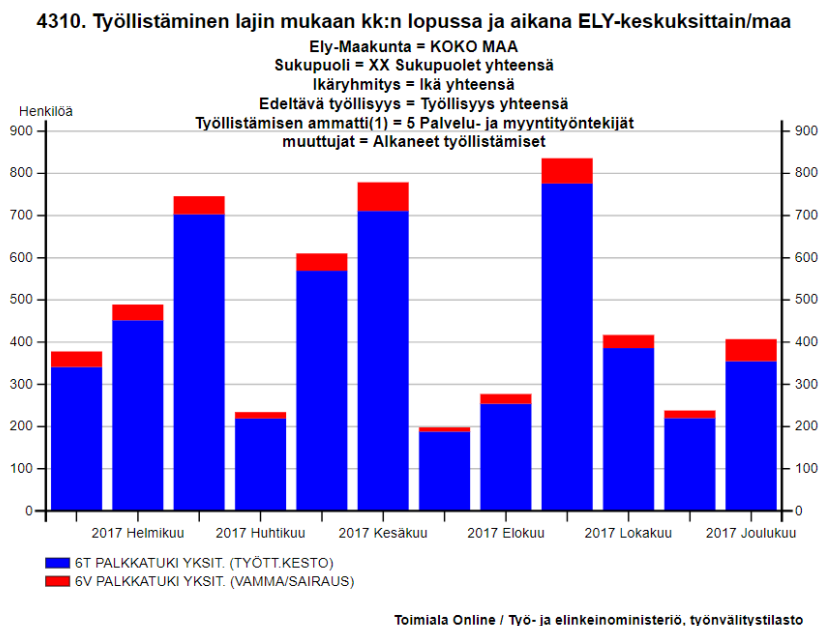
Kasvu palkkatuella yksityiselle sektorille työllistyneiden määrässä selittyy vuoden 2016 alussa voimaan tulleessa muutoksessa, jossa palkkatukeen myönnettyjä määrärahoja kohdennetaan erityisesti yrityksille. Ennen uudistusta suuri osa palkkatuista maksettiin kolmannelle sektorille, yhdistyksille ja kuntiin. (Yle, 2016).

Tarkempaa tilastotietoa siitä, kuinka suuri osuus palkkatuesta on myönnetty palvelualojen aloille ei valitettavasti ole. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastoista kuitenkin ilmenee, että ammatteihin nimikkeellä Palvelu- ja myyntityöntekijät¹ työllistyi palkkatuella kuukausittain noin 200-850 henkilöä (Taulukko 2). Näistä kaikki tosin eivät ole PAMin alojen työntekijöitä.

4515. Työllistäminen lajit ELY-keskuksittain/maakunnittain		
	KOKO MAA	
	XX Sukupuolet yhteensä	
	Ikä yhteensä	
	Työllisyys yhteensä	
	Työllistettynä olevat	
	6T PALKKATUKI YKSIT. (TYÖTT.KESTO)	6V PALKKATUKI YKSIT. (VAMMA/SAIRAUS)
2015 Tammi-Joulukuu	14 952	1 198
2016 Tammi-Joulukuu	22 553	1 521
2017 Tammi-Joulukuu	24 705	1 916

Alaviite:
.. = tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen

Taulukko 1: Palkkatuella työllistettynä olevat vuosina 2015, 2016 ja 2017 työttömyyden keston ja vamman tai sairauden perusteella



Taulukko 2: Palkkatuella työllistyneet ammattiin Palvelu- ja myyntityöntekijät vuonna 2017 kuukausittain

¹ Palvelu- ja myyntityöntekijät hoitavat matkustuspalveluihin, ravintola- ja suurtaloustyöhön, hoitotyöhön, henkilökohtaisiin palveluihin, palo- ja turvallisuuspalveluihin ym. liittyviä tehtäviä tai esittelevät ja myyvät tavaroita tukku- tai vähittäiskaupan liikkeissä tai vastaavissa liikkeissä, kojuissa ja toreilla. Luokituksen mukaisiin tehtäviin kuuluu yleensä: matkustajien palvelu; ruokien ja juomien valmistaminen, myyminen ja tarjoilu; avustaminen sairaanhoidossa; terveyden- ja kauneudenhoito; ihmisten ja omaisuuden suojele sekä lain ja järjestyksen ylläpito; tavaroiden esittely ja myyminen. Tehtäviin voi kuulua toisten työntekijöiden ohjaaminen. Tähän kuuluu: Palvelutyöntekijät, Myyjät, kauppiat ym. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät ja Suojelu- ja vartiointityöntekijät.

3.1 Työkokeilu

Työkokeilun avulla henkilö voi selvittää ammatinvalinta- tai uravaihtoehtoja tai mahdollisuuksiaan palata työmarkkinoille. Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi, kun henkilö on ollut poissa työelämästä esimerkiksi lastenhoidon tai työttömyyden vuoksi. Tällöin työkokeilulla selvitetään, onko henkilön osaaminen ajan tasalla ja minkälaista tukea henkilö tarvitsee päästäkseen takaisin työelämään. Myös tilanteessa, jossa ammatillinen koulutus puuttuu tai suunnitelmassa on alanvaihto työkokeilu voi auttaa selvittämään olisiko ko. ala tai ammatti mahdollinen. Lisäksi tilanne, jossa työkokemus on toisen maan työmarkkinoilta, työkokeilu voi auttaa selvittämään tulevia työllistymismahdollisuuksia Suomessa.

Työkokeilussa oleva henkilö tekee työpaikalla työsuhteessa yleisesti tehtäviä töitä ja työkokeilun järjestäjä (yritys) vastaa kokeilun ohjauksesta ja valvonnasta. Työkokeilu ei ole työsuhde, joten sen ajalta ei makseta palkkaa, eikä se kerrytä vuosilomia tai eläkettä. Työkokeilija ei ole myöskään työterveyshuollon piirissä. (TE-palvelut, Työkokeilun käytännöt ja säännöt, 2018).

Työkokeilu voidaan järjestää vain, jos työkokeilun järjestäjä on ennen työkokeilun tekemistä tarjonnut työsopimuslain edellyttämällä tavalla työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen. Työkokeilun tarjoajana TE-toimisto vastaa siitä, että työkokeilulle ei ole työsopimuslain mukaista estettä. (TE-palvelut, Työkokeilun käytännöt ja säännöt, 2018).

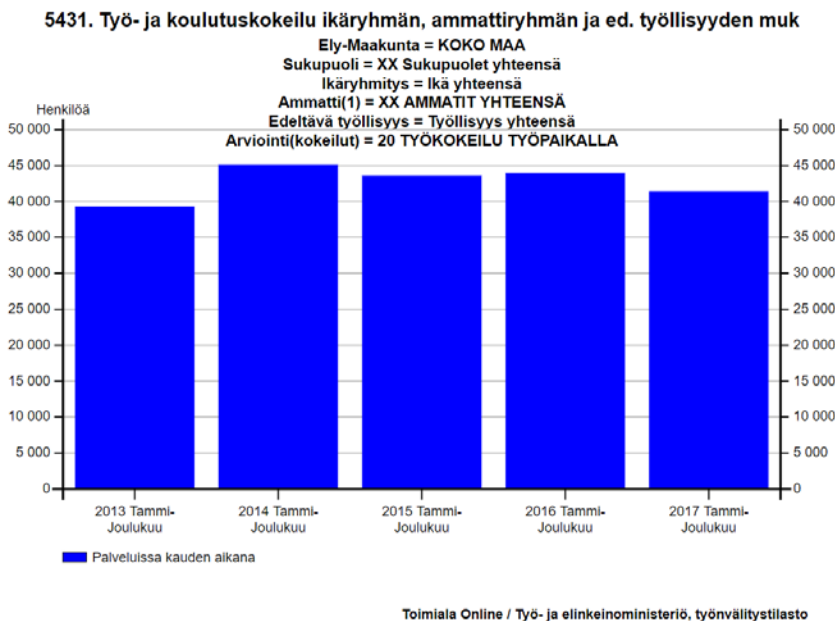
3.1.1 Työkokeilun kesto ja toimeentulo kokeilun aikana

Työkokeilun kesto yksityisellä sektorilla voi olla enintään 12 kuukautta. Kuitenkin samalla työnantajalla yksittäisen työkokeilun kesto voi olla korkeintaan kuusi kuukautta (TE-palvelut, Työkokeilun käytännöt ja säännöt, 2018). Uuteen työkokeiluun voi olla oikeus, kun työnhakija on ollut uudestaan yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta työttömänä. Alle 25-vuotiailla vastaavana aikana pidetään kolmea kuukautta (Työttömien keskusjärjestö, Työkokous – Palkkatuki ja sen vaikuttavuus, 2018).

Työkokeilun aikana työaika voi vaihdella kokeilijan tilanteesta riippuen, mutta työkokeilua voi olla enintään viitenä päivänä viikossa, 4-8 tuntia päivässä. Jos alalla tehdään työtä vuoro- tai viikonlopputyönä, työaika voi ajoittua myös näihin aikoihin.

Koska kyseessä ei ole työsuhde, työkokeilija ei saa palkkaa kokeilun ajalta. Työkokeilun ajalta henkilö saa samaa etuutta kuin työttömänä, eli ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Tietyssä tilanteessa työttömyysetuuden voi saada myös korotettuna. Työkokeilun kustannuksia korvaamaan henkilö voi saada myös osallistumispäiviltä kulukorvausta (9 euroa/pv). (TE-palvelut, Työkokeilun käytännöt ja säännöt, 2018).

3.1.2 Työkokeilun yleisyys valtakunnallisesti



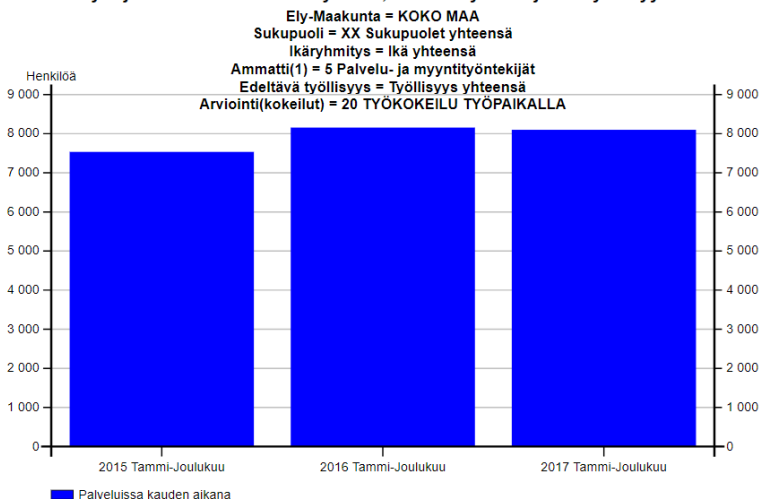
Taulukko 3: Työkokeilut vuosina 2013-2017

Työkokeiluita on Suomessa vuosittain ollut yksityisellä sektorilla, kuntasektorilla ja yhdistyksissä yhteensä noin 40 000. Vuonna 2015 työkokeiluita oli 43 212, vuonna 2016 yhteensä 41 848 ja vuonna 2017 yhteensä 41 431 (Taulukko 3). Työkokeilujen osalta ei ole eriteltävissä, kuinka moni työkokeiluista toteutettiin yksityisellä sektorilla.

Ammattinimikkeellä palvelu- ja myyntityöntekijät² toteutettiin yhteensä 8102 työkokeilua vuonna 2017. Vuonna 2016 vastaava luku oli 8157 ja vuonna 2015 työkokeilussa oli 7533 henkilöä. (Taulukko 4). Tässä tulee huomioida, että kaikki tällä ammattinimikkeellä toimivat eivät ole PAMin alojen työntekijöitä.

² Palvelu- ja myyntityöntekijät hoitavat matkustuspalveluihin, ravintola- ja suurtaloustyöhön, hoitotyöhön, henkilökohtaisiin palveluihin, palo- ja turvallisuuspalveluihin ym. liittyviä tehtäviä tai esittelevät ja myyvät tavaroita tukku- tai vähittäiskaupan liikkeissä tai vastaavissa liikkeissä, kojuissa ja toreilla. Luokituksen mukaisiin tehtäviin kuuluu yleensä: matkustajien palvelu; ruokien ja juomien valmistaminen, myyminen ja tarjoilu; avustaminen sairaanhoidossa; terveyden- ja kauneudenhoito; ihmisten ja omaisuuden suojeleminen sekä lain ja järjestyksen ylläpito; tavaroiden esittely ja myyminen. Tehtäviin voi kuulua toisten työntekijöiden ohjaaminen. Tähän kuuluu: Palvelutyöntekijät, Myyjät, kauppiat ym. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät ja Suojelu- ja vartiointityöntekijät.

5431. Työ- ja koulutuskokeilu ikäryhmän, ammattiryhmän ja ed. työllisyyden muk



Taulukko 4: Työkokeilut vuosina 2015-2017 ammattiryhmässä Palvelu- ja myyntityöntekijät

4.1 Rekrytointikokeilu

Rekrytointikokeilu on määräaikaiseksi, vuosille 2017-2018, sovittu työllistymistä edistävä toimenpide. Rekrytointikokeilun avulla työnhakija voi osoittaa soveltavuutensa työtehtävään ja työyhteisöön. Koska rekrytointikokeilussa tähdätään työsuhteen syntymiseen, sitä käytetään tilanteissa, joissa työnantajalla on tarve palkata lisää työvoimaa. Rekrytointikokeilun avulla työntekijä voidaan palkata sekä avoimeen tehtävään että ns. piilotyöpaikkaan. (TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018).

Rekrytointikokeilu perustuu vapaaehtoisuuteen, joten työnhakijan ja kokeilun järjestäjän, eli työnantajan, on esitettävä yhdessä rekrytointikokeilua työvoimaviranomaiselle (TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018).

Työnantajalla on työsopimuslain mukaan velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti palveluksessaan oleville työntekijöille (esimerkiksi osa-aikatyötä tekeville tai lomautetuille) tai takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville irtisanotuille työntekijöille. Työnantajan tulee kokeilua koskevassa sopimuksessa vakuuttaa, ettei tällaista estettä työntekijän rekrytointikokeilulle ole. Työvoimaviranomaisen tulee hyväksyä rekrytointikokeilu. Jos rekrytointikokeilu ei johda työsuhteen syntymiseen, on järjestäjän esitettävä TE-toimistolle selvitys, miksi työsuhdetta ei syntynyt. (TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018).

4.1.1 Rekrytointikokeilun kesto ja toimeentulo kokeilun aikana

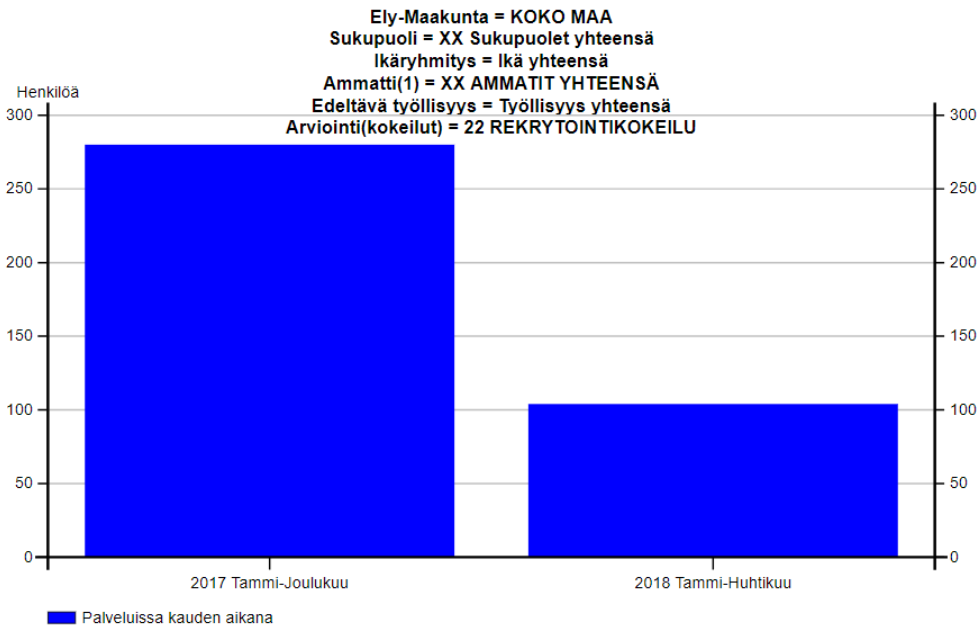
Rekrytointikokeilu voi kestää korkeintaan yhden kuukauden ajan. Rekrytointikokeilun koeaika vähennetään työntekijän koeajan kokonaiskestosta, jos työnhakija palkataan yritykseen samankaltaisiin tehtäviin. (TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018)

Rekrytointikokeilun ajalta työntekijä saa samaa etuutta kuin työttömänä ollessaan, koska rekrytointikokeilu ei ole työsuhde (TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018).

4.1.2 Rekrytointikokeilun yleisyys valtakunnallisesti

Vuonna 2017 rekrytointikokeilussa oli yhteensä 280 henkilöä ja vuoden 2018 ensimmäisellä kolmanneksella yhteensä 104 henkilöä (Taulukko 5). Jos loppuvuotena tahti jatkuu samana, vuosittainen rekrytointikokeilujen määrä tulee oletettavasti hieman kasvamaan.

5431. Työ- ja koulutuskokeilu ikäryhmän, ammattiryhmän ja ed. työllisyyden muk



Taulukko 5: Rekrytointikokeilut vuonna 2017 ja vuoden 2018 ensimmäisellä kolmanneksella

5.1. Avotyötoiminta

Avotyötoiminta on työpaikoilla toteutettavaa työtoimintaa, jota järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella.

Avotyöntekijät työskentelevät avustavissa tehtävissä kuntien palveluyksiköissä tai yrityksissä. Kehitysvammaliiton selvityksen (2015) mukaan ”Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014” mukaan *avotyötoiminnassa olevat* sijoituivat useammin julkisen sektorin työpaikoille (kunnan omiin palveluyksiköihin), kun taas *palkkatyössä olevat* kehitysvammaiset sijoituivat useammin yksityiselle sektorille (useimmin kauppoihin tai ravintoloihin/kahviloihin). Työtehtävät ovat yleensä avustavia tehtäviä, kuten keittiö-, kahvila- ja ravintolatöitä sekä siivoustöitä, varsin yleisesti myös kaupan erilaisia työtehtäviä”.

Avotyötoiminta ei ole työsuhteessa tehtyä työtä, joten henkilö ei saa palkkaa avotyötoiminnan ajalta. Näin ollen avotyötoiminta ei kerrytä lomaoikeutta, eikä eläkettä (Kehitysvammaliitto, 2015).

5.2.1 Avotyötoiminnan kesto ja toimeentulo avotyötoiminnan aikana

Kehitysvammaliiton saman selvityksen mukaan suurin osa avotyötoiminnassa olevista on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan pitkään; yli 60 %:lla työsuhte oli jatkunut pidempään kuin kaksi vuotta. On tulkittu, että tämä kertoo siitä, että henkilöt ovat hoitaneet työtehtävänsä hyvin. Toisaalta avotyötoiminnan osalta tämä kertoo siitä, että avotyötoiminta ei toimi siirtymävaiheena palkkatyöhön, vaan siitä tulee monille pysyvä ratkaisu. Kehitysvammaliiton arvion mukaan hieman runsaalla 30 %:lla tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevalla henkilöllä olisi mahdollisuus työllistyä palkkatyöhön.

Suurin osa avotyötoiminnassa olevista työskentelee osa-aikaisesti, keskimäärin noin 20 tuntia viikossa. (Kehitysvammaliitto, 2015).

Kehitysvammaliitto pyrkii omassa edunvalvonnassaan siihen, että avotyötoiminta olisi jatkossa määräaikainen harjoittelu, jonka tavoitteena olisi avotyöntekijän palkkaaminen palkkatyösuhteeseen ko. tehtävään. Kehitysvammaliitossa nähdään ongelmallisena, että monet tahot tarjoavat kehitysvammaisille

vain avotyötoimintaa, sen sijaan, että tukisivat heidän työllistymistään palkkatyöhön. (Kehitysvammaliitto, Työ, 2018).

Kunta voi maksaa avotyötoiminnasta verotonta työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä (Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta, 2018). Keskimäärin avotyöstä maksetaan tekijälle 7 euroa päivässä (Kehitysvammaliitto, Työ, 2018). Useat avotyötoimintaan osallistuvat henkilöt ovat samanaikaisesti myös Kelan työkyvyttömyyseläkkeellä (VATES-säätiö, Kehitysvammaisuudesta palkkatyöhön, 2012), joka turvaa toimeentuloa myös avotyötoiminnan aikana.

5.2.2 Avotyötoiminnan yleisyys valtakunnallisesti

Avotyötoiminnassa on arviolta Kehitysvammaliiton mukaan n. 2000 kehitysvammaista henkilöä (Kehitysvammaliitto, Työ, 2018).

6.1. Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Kaikki työpaikalla tapahtuva ammatillinen koulutus tapahtuu nykylainsäädännön mukaan joko koulutussopimuksen kautta tai oppisopimuskoulutuksena. Molemmat sisältävät riskejä väärinkäytöksistä, mutta asiaa ei ole järjestelmällisesti tilastoitu tai tutkittu.

6.1.1 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen, josta maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia ja koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksen maksamisesta. Keskimäärin koulutuskorvaukset ovat perustutkintojen osalta keskimäärin 100—200 euroa/kk ja lisäkoulutuksen (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) osalta noin 10—100 euroa/kk. Vuonna 2016 noin joka viides ammatillinen opiskelija suoritti opintonsa oppisopimusmuotoisesti.

Oppisopimusopiskelijaa otettaessa työnantajalle on myös mahdollisuus palkkatukeen.

	Oppilaitosmuotoinen koulutus	Naisia	Oppisopimuskoulutus	Naisia	Yhteensä	Naisia
Koulutuslajit yhteensä	61 665	32 564	13 035	7 497	74 700	40 061
Opetussuunnitelmaperusteinen ammatillinen peruskoulutus	35 825	16 915	169	64	35 994	16 979
Näyttötutkintoon valmistava ammatillinen peruskoulutus	14 348	8 778	4 338	2 543	18 686	11 321
Ammattitutkintoon valmistava koulutus	9 544	5 835	4 195	2 348	13 739	8 183
Erikoisammattitutkintoon valmistava koulutus	1 948	1 036	4 333	2 542	6 281	3 578

Taulukko 6: Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet koulutuslajeittain 2016, Lähde: Tilastokeskus

Työsuhdeluonteensa vuoksi oppisopimuksen ei perinteisesti ole koettu olevan uhka varsinaiselle työvoimalle. Merkittävä osa oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu siten, että työntekijä opiskelee jo olemassa olevan työsuhteensa puitteissa omalla työpaikallaan ja näin ollen ei syrjäytä ketään.

Juha Sipilän hallituksen ajama muutos työsuopimuslakiin 1.7.2018 lukien muutti jossain määrin tilannetta, sillä (toisin kuin ennen) se mahdollistaa työsuhteessa olevan oppisopimusopiskelijan ottamisen työpaikalle myös silloin, kun takaisinottovelvollisuus tai lisätöytäntien tarjoamisen velvollisuus on sen ennen estänyt. Tämä muutos saattaa heikentää takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden sekä osa-

aikaisten työntekijöiden asemaa. Ay-liike on johdonmukaisesti vastustanut kaikkia työsuhdeturvaa heikentäviä muutoksia.

6.1.2. Koulutussopimuskoulutus

Koulutussopimuksella tehtävä ammatillinen koulutus on helpommin väärinkäytettävissä, sillä koulutussopimus ei perustu työsopimukseen eikä siitä makseta palkkaa. Myöskään työnantajalle ei makseta korvauksia. Koulutussopimus tehdään kirjallisesti jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan.

Koulutussopimus sisältää samoja riskejä kuin vanhan lain mukainen ammatillinen työssäoppiminen. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pelisääntöjä on luotu keskusjärjestöjen yhteisellä sopimuksella sekä pamilaisten alojen osalta työehtosopimuksilla. Pää tavoite on, että koulutussopimusopiskelijat eivät missään tilanteessa korvaa varsinaista työvoimaa. Käytännön valvontavastuu jää työpaikan luottamusmiehelle.

Juha Sipilän hallituksen tavoite on ollut siirtää (säästöyistä) ammatillisen koulutuksen painopistettä enemmän työpaikoille. Merkittävä riski on, että mm. koulutussopimuksen myötä jo olemassa olevien työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun liittyvät ongelmat lisääntyvät tai jopa räjähtävät käsiin.

Varsinaista dataa on tällä hetkellä vaikea tarjota, sillä ammatillisen koulutuksen reformi on ollut voimassa vasta puolisen vuotta. PAM tekee omaa seuranta- ja arviointityötä ESR-rahoitteen Ammattitaitoa yhdessä –hankkeen kautta. Alustavia tuloksia on todennäköisesti mahdollista saada ulos jo ennen hankkeen päättymistä heinäkuussa 2020. Esim. 2019 kevät voisi olla hyvä aika tehdä alustavaa tarkastelua.

7.1 Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Edellytyksenä on, että henkilö voi sopia työnantajansa kanssa työntekemisestä osa-aikaisesti ja työajan sekä palkan on vähennyttävä 40-60 prosenttia aiemmasta palkasta. Paluu osa-aikaisesti työhön ei saa vaarantaa terveyttä ja toipumista. (Kela, Sairauspäivärahat, 2018).

Jotta henkilö voi saada osasairauspäivärahaa, työajan tulee vastata alalla normaalisti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän työaika. Jos henkilö työskentelee useasti kahdessa tai useammassa työsuhteessa, työajan tulee olla vähintään 35 tuntia viikossa, jotta osa-sairauspäivärahaa voi saada. (Kela, Kuka voi saada sairauspäivärahaa, 2018). Kaupan alalla Kela on tulkinnut kokoaikaisuusehdon täyttyvän 30 viikkotyötunnilla.

7.1.1 Osasairauspäivärahan kesto ja toimeentulo osa-aikaisen sairausloman aikana

Osasairauspäivärahaa maksetaan pääsääntöisesti enintään 120 arkipäivältä omavastuuajan jälkeen. Osasairauspäivärahan määrä on puolet sairauspäivärahan määrästä huolimatta siitä, tehdäänkö 40 tai 60 prosenttista työaika. Lisäksi työntekijä saa palkastaan sen mukaisesti, mitä työnantajan kanssa on sovittu työajasta. (Kela, Osasairauspäiväraha, 2018).

7.1.2 Osasairauspäivärahan yleisyys valtakunnallisesti

Kelan tilastojen mukaan osasairauspäivärahaa on maksettu vuonna 2016 yhteensä 16 771 henkilölle ja vuonna 2015 yhteensä 15 528 henkilölle (Kelan sairaskorvaustilastot vuosilta 2016 ja 2016). Suurimpana yksittäisenä syynä sairauspäivärahoille (sekä sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha) on ollut tuki-, liikuntaelin- ja sidekudossairaudet ja toisena mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. (Taskutilasto 2017, Kela).

Pamilaisten alojen osalta ei ole tarkempaa tilastotietoa siitä, kuinka paljon osasairauspäivärahaa käytetään, mutta ammattinimikkeelle Palvelu- ja myyntityöntekijät³, johon sisältyy myös muiden alojen työntekijöitä myönnettiin valtaosa osa-sairauspäivärahoista, esimerkiksi vuonna 2016 yhteensä 4383 osasairauspäivärahan saajaa oli tästä ryhmästä, kun samana vuonna osasairauspäivärahaa myönnettiin yhteensä 16 771 henkilölle. Lisäksi suurin osa vuonna 2016 osasairauspäivärahoista maksettiin naisille. Vuonna 2016 yhteensä 12 275 naista sai osasairauspäivärahaa, kun sitä yhteensä myönnettiin ko. vuonna 16 771 henkilölle. (Kelan sairasvakuutustilasto 2016).

8. Keskustelu

Edellä on esitelty erilaisia keinoja tukea vaikeassa tilanteessa olevia työllistymään työmarkkinoille. Lisäksi on tarkasteltu työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja osasairauspäivärahaa. Seuraavaksi arvioidaan näiden järjestelmien mahdollista uhkaa palvelualojen työntekijöille.

TE-toimiston myöntämistä tukimuodoista palkkatuki on ns. harkinnanvarainen tukimuoto työnhakijalle. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen palkkatuesta kiinnostuneen työnhakijan kohdalla TE-toimisto arvioi, parantaako ko. palvelu henkilön mahdollisuuksia työllistyä jatkossa. Vain tilanteissa, joissa TE-toimisto näkee palkkatuen tarkoituksenmukaisena työnhakijalle, palkkatuki voidaan myöntää henkilön palkkaavalle yritykselle.

Palkkatukea koskien on erikseen todettu, että se ei saa heikentää muiden työntekijöiden asemaa saman työnantajan palveluksessa. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018). Palkkatukea ei myönnetä työnantajalle, joka on tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanonut työntekijän ja irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana. (TE-palvelut, Väilytömarkkinatoimijat ja palkkatuki, 2017). Työnantaja voi saada palkkatukea myös irtisanomisista ja lomautuksista huolimatta, jos työnantajan on ottanut tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen kuin tekee hakemuksen palkkatuesta. (TE-palvelut, Palkkatuki, 2018). TE-toimistossa ei kuitenkaan enää nykyisin selvitetä, onko työnantaja täyttänyt velvollisuuden tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikaisille työntekijöilleen ennen palkkatuetun työnhakijan töihin ottamista. Tässä luotetaan työnantajan palkkatukihakemuksessaan antamaan informaatioon asiasta. Näin ollen väärinkäytökset asiassa voivat olla mahdollisia työnantajan toiminnasta riippuen. Palkkatukea koskevaa lainsäädäntöä tullaan näillä näkymin arvioimaan vuoden 2018 lopulla.

Työkokeilussa ja rekrytointikokeilussa ei ole samaa vaatimusta harkinnanvaraisuudesta, kuten palkkatuessa on. Toisin kuin palkkatuettu työ, kokeilut eivät ole työsuhteisia, vaan kokeilija saa työttömyyskorvausta kokeilun keston ajalta. TE-toimiston tulee kuitenkin hyväksyä työ- ja koulutuskokeilu ja kokeilut eivät saa työsopimuslain vastaisesti heikentää työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskien tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja tai lomautettuja työntekijöitä tai osa-aikaisten työntekijöiden asemaa koskien työnantajan velvoitetta tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Työ- ja elinkeinotoimistolla ei liene kuitenkaan käytännössä ole mahdollisuuksia valvoa, onko työnantaja noudattanut näitä työsopimuslain mukaisia säännöksiä. Työ- ja elinkeinoministeriöllä on tarkoitus käynnistää syksyllä 2018 tutkimus, jossa arvioidaan nykyisten työkokeilua koskevien säännösten toimivuutta ja työkokeiluun mahdollisesti liittyviä epäkohtia. Työkokeilun säännösten sisällöllistä muuttamista on tarkoituksenmukaista

³ Palvelu- ja myyntityöntekijät hoitavat matkustuspalveluihin, ravintola- ja suurtaloustyöhön, hoitotyöhön, henkilökohtaisiin palveluihin, palo- ja turvallisuuspalveluihin ym. liittyviä tehtäviä tai esittelevät ja myyvät tavaroita tukku- tai vähittäiskaupan liikkeissä tai vastaavissa liikkeissä, kojuissa ja toreilla. Luokituksen mukaisiin tehtäviin kuuluu yleensä: matkustajien palvelu; ruokien ja juomien valmistaminen, myyminen ja tarjoilu; avustaminen sairaanhoidossa; terveyden- ja kauneudenhoito; ihmisten ja omaisuuden suojeleminen sekä lain ja järjestyksen ylläpito; tavaroiden esittely ja myyminen. Tehtäviin voi kuulua toisten työntekijöiden ohjaaminen. Tähän kuuluu: Palvelutyöntekijät, Myyjät, kauppiat ym. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät ja Suojelu- ja vartiointityöntekijät.

arvioida vasta selvityksen valmistumisen jälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriö tekemän tutkimuksen jälkeen saatavilla on paremmin tietoa työkokeiluista ja niihin mahdollisesti liittyvistä epäkohdista. PAMin intresseissä on seurata työkokeilusta tehtävän tutkimuksen tuloksia ja ottaa ne tarvittaessa vaikuttamistyössään huomioon.

Rekrytointikokeilu voi olla maksimissaan yhden kuukauden mittainen, mikä varmasti on vaikuttanut siihen, että määräaikaiseksi säädettyä (vuosille 2017-2018) rekrytointikokeilua on käytetty sen voimassa olon aikana hyvin vähän. Lisäksi, mikäli rekrytointikokeilun jälkeen työsuhdetta työnantajan ja kokeilijan välille ei synny, työnantajan tulee perustella TE-toimistolle, minkä vuoksi rekrytointikokeilu ei ole johtanut työsuhteen syntymiseen. Nämä molemmat seikat varmasti ovat rajoittaneet rekrytointikokeilun käyttöä. Vuonna 2017 rekrytointikokeiluja oli valtakunnallisesti vain 280. Lisäksi vaatimus perusteluista siitä, miksi työsuhdetta ei ole syntynyt, estää varmasti myös väärinkäytöksiä rekrytointikokeiluissa. Näin ollen rekrytointikokeilu ei juuri näyttäydä uhkana työsuhteessa oleville palvelualojen työntekijöille. Rekrytointikokeilun määräaikaisuuden vuoksi järjestelmän tulevaisuus jatkossa on epävarmaa. Vuoden 2018 lopulla tai vuoden 2019 alussa rekrytointikokeilua tullaan arvioimaan ja sen jatkosta tehdään päätöksiä.

Jos kehitysvammaisten avotyötoiminta ei johda pysyvään palkkatyösuhteeseen ja sitä käytetään korvaamaan palkkatyösuhteessa olevien työtehtäviä se voi heikentää työsuhteessa olevien asemaa mm. vähentäen työsuhteessa olevien palvelualojen työntekijöiden työtunteja. Kehitysvammaliiton mukaan (2015) avotyötoimintaa toteutetaan kuitenkin pääosin julkisella sektorilla, kun yksityisellä sektorilla työskentelevät kehitysvammaiset ovat useimmiten jo palkkatyösuhteessa. Näin ollen avotyötoiminta ei uhkaa palvelualojen työntekijöiden asemaa työssä, koska avotyötoiminta keskittyy oleellisesti julkiselle sektorille.

Työ- ja elinkeinoviraston valvontaresurssien puuttumisen vuoksi työpaikoilla pitäisi aktiivisesti seurata palkkatyösuhteessa olevien aseman muutoksia. Jos osa-aikaisten työtunnit vähenevät esimerkiksi palkkatuen tai työkokeilun käytön seurauksena, tästä tulisi välittää tietoa päätöksiä tekeväälle viranomaisille. Tässä seurannassa luottamusmiehet ovat avainasemassa.

Osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Osasairauspäivärahan liittykin tietynlainen paradoksi; sitä voi saada tilanteessa, kun on työkyvytön, mutta pystyy kuitenkin tekemään työtä osa-aikaisesti. Osasairauspäivärahan tilastoista ilmenee, että valtaosa siitä maksetaan naisille ja suurin yksittäinen ammattiryhmä, joka sitä saa on palvelu- ja myyntityöntekijät⁴. Osasairauspäivärahan voisi näin ollen ajatellen olevan tärkeä tukimuoto työssäjatkamisen- ja jaksamisen tueksi myös pamilaisilla aloilla. Sairauspäivärahaa (kokoaikaista) maksetaan sosioekonomisesti jaoteltuna työntekijäasemassa oleville työntekijöille eniten ja vähiten ylemmille toimihenkilöille (Kelan tutkimusblogi, 2018). Näihin eroihin voivat johtaa monet tekijät kuten erot fyysisissä ja psyykkisissä työoloissa, mutta erot voivat heijastaa myös eroja elintavoissa ja elinoloissa. Osasairauspäivärahan ja sairauspäivärahan lisäksi, huomiota tulisi kiinnittää myös työn kuormittavuuden vähentämiseen ja työolojen parantamiseen.

Myös työnantajalle maksettava työolosuhteiden järjestelytuki (enintään 4000 euroa per henkilö) voi helpottaa mahdollisuuksia osallistua osatyökykyisenä työelämään. Työnantaja voi hakea järjestelytukea

⁴ Palvelu- ja myyntityöntekijät hoitavat matkustuspalveluihin, ravintola- ja suurtaloustyöhön, hoitotyöhön, henkilökohtaisiin palveluihin, palo- ja turvallisuuspalveluihin ym. liittyviä tehtäviä tai esittelevät ja myyvät tavaroita tukku- tai vähittäiskaupan liikkeissä tai vastaavissa liikkeissä, kojuissa ja toreilla. Luokituksen mukaisiin tehtäviin kuuluu yleensä: matkustajien palvelu; ruokien ja juomien valmistaminen, myyminen ja tarjoilu; avustaminen sairaanhoidossa; terveyden- ja kauneudenhoito; ihmisten ja omaisuuden suojeleminen sekä lain ja järjestyksen ylläpito; tavaroiden esittely ja myyminen. Tehtäviin voi kuulua toisten työntekijöiden ohjaaminen. Tähän kuuluu: Palvelutyöntekijät, Myyjät, kauppiat ym. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät ja Suojelu- ja vartiointityöntekijät.

työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin, jos työssä olevan tai palkattavan henkilön vamma tai sairaus sitä edellyttää. (Te-palvelut, Työolosuhteiden järjestelytuki, 2018).

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on aina liittynyt väärinkäytön riski. Vastuu onnistumisesta on viime kädessä koulutuksen järjestäjällä. Ikävä kyllä Juha Sipilän hallituksen leikkaustoimenpiteet ovat heikentäneet merkittävästi oppilaitosten resursseja tilanteessa, jossa nimenomaan lisäresursseille olisi tarvetta. Työpaikalla tapahtuvan ammatillisen oppimisen lisääminen ei ole säästökeino – ei vaikka hallitus kuinka sitä toivoisi.

Oppisopimuskoulutus on perinteisesti ollut suhteellisen turvallinen koulutusmuoto. Taustalla olevan työsuhteen ansiosta opiskelijan asema on suhteellisen hyvä. Ikävä kyllä hallitus on käyttänyt oppisopimuskoulutusta vipuvartena työntekijöiden työsuhdeturvan heikentämiseen. Hallituksen muutokset mahdollistavat oppisopimusopiskelijoiden palkkaamisen lisätyövelvoitteesta tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta. Tämä ei toki automaattisesti johda systemaattiseen oppisopimusjärjestelmän väärinkäyttöön. Oppisopimusopiskelijan ottaminen on edelleen työnantajalle melko suuri panostus, johon tuskin lähdetään kovin kevyeltä pohjalta.

Koulutussopimuksen suurimmat riskit piilevät opiskelijoiden volyymissa. Miten valvoa tilannetta, jossa työpaikoilla on opiskelijoita enemmän ja pidempiä aikoja kuin ennen? Kommunikoinnin koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja oppijan välillä pitää olla saumatonta ja ongelmiin pitää pystyä tarttumaan välittömästi. Koska oppilaitosten resurssit on kurjistettu minimiin, kaatuu ikävä kyllä vastuu usein luottamusmiehen niskaan. Liiton tulisikin kyetä tukemaan luottamusmiehiä uudessa tilanteessa. Tämä on jotain, mihin mm. Ammattitaitoa yhdessä –hankkeessa tähdätään. Koulutussopimusten käytännön vaikutuksista työpaikkatasolla saamme lisää tietoa, kun lainsäädäntö on ollut voimassa hieman kauemmin, esim. 2019 keväällä.

Lähteet

Heinonen Ville, 2018: Palkkatuki. Ratkaisu pitkäaikaistyöttömyyteen? Valtionvarainministeriö.

Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014, 2015:
<https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanne.pdf>, haettu 5.7.2018

Kehitysvammaliitto, Työ, 2018: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>, haettu 5.7.2018

Kela, Sairauspäivärahat, 2018: <https://www.kela.fi/sairauspaivarahat>, haettu 5.7.2018

Kela, Kuka voi saada sairauspäivärahaa, 2018: <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha-kenelle>, haettu 5.7.2018

Kela, Sairasvakuutustilasto 2015:
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/167041/Kelan_sairasvakuutustilasto_2015.pdf, haettu 5.7.2018

Kela, Sairasvakuutustilasto 2016:
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/224317/Kelan_sairasvakuutustilasto_2016.pdf?sequence=4, haettu 5.7.2018

Kela, Osasairauspäiväraha, 2018: <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>, haettu 5.7.2018

Kelan Taskutilasto 2017: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/187396>, haettu 5.7.2018

Kelan tutkimusblogi, Työntekijöillä enemmän pitkiä sairauspoissaoloja kuin toimihenkilöillä – erojen suuruus vaihtelee sairausryhmittäin, 2018: <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4530>, haettu 5.7.2018

TE-palvelut, Palkkatuki, 2018: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html, haettu 4.7.2018

TE-palvelut, Väilytömarkkinatoimijat ja palkkatuki, 2017: http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/21047900/V%C3%A4ilyt%C3%B6markkinatoimijat+ja+palkkatuki_01_2017.pdf/25dbefbe-aeef-46a3-b572-bd4000d54298, haettu 4.7.2018

TE-palvelut, Työkokeilun käytännöt ja säännöt, 2018: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html haettu 5.7.2018

TE-palvelut, Rekrytointikokeilun käytännöt ja säännökset, 2018: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/rekrytointikokeilu_kaytannot/index.html, haettu 5.7.2018

TE-toimisto, Työolosuhteiden järjestelytuki, 2018: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html, haettu 5.7.2018

TE-toimisto, Työolosuhteiden järjestelytuki, 2018: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html, haettu 5.7.2018

Työttömien keskusjärjestö, Työkokous – Palkkatuki ja sen vaikuttavuus, 2018: <http://www.tvy.fi/palkkatuki-2018/>, haettu 5.7.2018

Vates, Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014, 2015: <https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanne.pdf>, haettu 5.7.2018

Valtioneuvosto, Työvoimapalveluiden kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen, 2018: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160639/19-2018-Tyovoimapalvelujen%20kohdistuminenpdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, haettu 5.7.2018

VATES-säätiö, Kehitysvammaisuudesta palkkatyöhön, 2012: <https://docplayer.fi/3433423-Avotyotoiminnasta-palkkatyohon.html>, haettu 5.7.2018

Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta, 2018: <http://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>, haettu 5.7.2018

Yle, Enemmän palkkatukea yrityksille, enemmän työtä tekijöille – ”Tästä on tulossa hyvä vuosi”, <https://yle.fi/uutiset/3-8695806>, haettu 14.8.2018