Vastaus kirjalliseen kysymykseen vaikeavammaisen henkilökohtaisen avustajan järjestämistavasta

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Antti Rantakankaan /kesk. näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 550/2017 vp:

> *Onko sosiaali- ja terveysministeriö tiedostanut vaikeavammaisen henkilön avustusjärjestelmän järjestämisvastuun ongelmat työnantajavastuun osalta ja*
> *aikooko ministeriö ryhtyä toimiin yhtenäistämällä ja korjaamalla epäkohdat työnantajavastuun osalta?*

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:
Nykyisellään vammaispalvelulaki (laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987) sisältää kolme vaihtoehtoista järjestämistapaa henkilökohtaiselle avulle, joista yksi on niin kutsuttu työnantajamalli. Työnantajamallissa vammainen henkilö toimii työlainsäädännön tarkoittamalla tavalla henkilökohtaisen avustajansa työnantajana, eli kyseessä on työsuhde vammaisen henkilön ja henkilökohtaisen avustajan välillä.

Niin asiakaslain (laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000) kuin nykyisen vammaispalvelulain perusteella on selvää, että henkilökohtaisen avun järjestämistapoja valittaessa on otettava huomioon asiakkaan etu, vammaisen henkilön oma mielipide ja toivomukset sekä palvelusuunnitelmassa määritelty yksilöllinen avun tarve ja elämäntilanne kokonaisuudessaan. Asiakkaalle on hänen palveluntarvettaan arvioitaessa ja palvelujensa järjestämistä suunniteltaessa selvitettävä hänen oikeutensa ja velvollisuutensa, erilaiset vaihtoehdot ja niiden vaikutukset sekä asiaan vaikuttavat muut seikat. Muun muassa vamman aiheuttamien tarpeiden näkökulmasta on arvioitava sitä, onko työnantajamalli sopiva tapa järjestää henkilökohtainen apu.

Sosiaali- ja terveysministeriö uudistaa parhaillaan vammaispalvelulainsäädäntöä, ja lakiesitys oli lausuntokierroksella kesällä 2017. Hallituksen esitys uudesta vammaispalvelulaista on tarkoitus saada eduskunnan käsittelyyn vuonna 2018 ja laki tulisi voimaan vuonna 2020. Tämän uudistamistyön lomassa on arvioitu nykytilaa sekä kartoitettu uudistamistarpeita, joita muun muassa henkilökohtaisen avun työnantajamallissa on katsottu olevan.

Vammaislainsäädännön uudistamistyössä on ehdotettu eräitä muutoksia muun muassa työnantajamallin kohdalle. Lakiluonnoksen mukaan vammaiselta henkilöltä tulisi tulevaisuudessa saada suostumus työnantajamallin valitsemiseksi henkilökohtaisen avun toteuttamiseen. Jos suostumusta ei saada tai asiakkaalla ei muutoin arvioida olevan kykyä toimia työnantajana, on palvelu järjestettävä toisella tavalla. Lisäksi jo nykyisin on tärkeää, että

kaikkia laissa olevia palvelun järjestämistapoja tulisi tosiasiallisesti käyttää. Tämä on todettu muun muassa ylimpien laillisuusvalvojien ratkaisukäytännössä.

Valmisteilla on tällä hetkellä myös asiakkaan itsemääräämisoikeutta vahvistava laki, joka korostaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja oikeutta päättää omaa elämäänsä koskevista asioista. Tämän periaatteen vahvistaminen tulee näkyä myös vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua järjestettäessä.

Helsingissä 18.12.2017

Perhe- ja peruspalveluministeri Annika Saarikko