



TYÖSSÄKÄYVÄ OMAISHOITAJA

Tietoa omaishoitajille

TYÖSSÄKÄYVÄ OMAISHOITAJA

Tietoa omaishoitajille

Oppaan laatija: Malla Tiihonen

Kuvitus: Tuula Autio ja Samuli Reivilä

Painopaikka: Art-Print Oy, Helsinki 2004

Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry / Työn ja omaishoidon yhteensovittaminen -projekti



SISÄLLYS

	SIVU
ANSIOTYÖTÄ JA OMAISHOITOA – VOIKO SIITÄ SELVITÄ?	4
OMAISHOITAJAN PROFIILI	4
YHTEISKUNNAN TUKI OMAISHOITAJALLE	5
MISTÄ LÖYTÄÄ TIETOA?	5
MITÄ OMAISHOITAJAT TOIVOVAT TYÖNANTAJILTA?	6
MITÄ KEINOJA ON TYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMISEEN?	6
TYÖSSÄKÄYVÄN OMAISHOITAJAN VEROTUS	11
OMAISHOITAJAN TYÖTTÖMYYSTURVA	12
OMAISHOITAJAN VAKUUTUSTURVA	14
OMAISHOITAJAT JA LÄHEISET -LIITTO RY	15

ANSIOTYÖTÄ JA OMAISHOITOA – VOIKO SIITÄ SELVITÄ?

Omaishoito koskettaa hyvin todennäköisesti useimpia meistä elämämme jossain vaiheessa. Voimme huomata olevamme yksi niistä monista, jotka huolehtivat sairaan, vammaisen tai ikääntyneen läheisemme arjen sujumisesta. Yhtä hyvin voimme olla itse hoitoa ja huolenpitoa tarvitsevia. Yleisesti voi sanoa, että omaishoitotilanne kehittyy jonkin perheenjäsenen terveydentilassa tai toimintakyvyssä tapahtuneiden muutosten myötä.

Omaishoitajia ovat mm. vammaisen lapsen vanhemmat, puolisoaan hoitavat henkilöt tai ikääntyviä vanhempiaan hoitavat aikuiset tyttäret tai pojat. Hoitosuhde on voinut kehittyä hitaasti hoidettavan avuntarpeen lisääntymisen seurauksena, tai äkillisesti sairaskohtauksen, onnettomuuden tai vammaisen lapsen syntymän myötä.

Suuri osa omaishoitajista käy ansiotyössä. Usein se on taloudellinen välttämättömyys, mutta monille myös tärkeä omaa jaksamista ja itsenäisyyttä tukeva tekijä. Aika ja voimat eivät vain tahdo aina riittää kaikkien asioiden hoitamiseen. Momenlaiset järjestelyt ja tuki ovat tarpeen.

Tämän oppaan tarkoituksena on tarjota työssäkäyville omaishoitajille tiiviissä muodossa tietoa ja ajatuksia siitä, miten nämä kaksi vaativaa elämän osa-aluetta olisi mahdollista yhdistää. Omaishoitajuuden ja ansiotyön ei tarvitse olla toisiaan poissulkevia.



OMAISHOITAJAN PROFILI

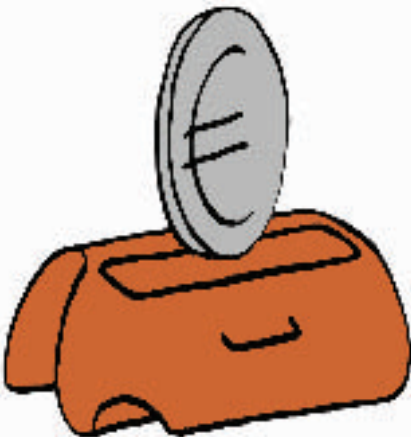
- Omaishoitajia arvioidaan olevan Suomessa noin 300 000.
- Suomalaisista työssäkäyvistä 25-64 -vuotiaista noin 12 % eli noin 250 000 henkilöä huolehtii viikoittain tai useammin työn ulkopuolella toisesta henkilöstä, joka tarvitsee apua korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi.¹⁾
- Omaishoitaja on useimmiten nainen, mutta miesten osuus (n.25 %) kasvamassa.²⁾
- Yleisin on omaishoitotilanne, jossa puoliso hoitaa toista.
- Työpäivän aikaiset hoitojärjestelyt ovat omaishoitotilanteissa hyvin monimuotoisia.
- Ansiotyö on useimmille omaishoitajille taloudellinen välttämättömyys.
- Omaishoidon kokemuksista voi olla hyötyä myös ansiotyössä.

Eeva, 52, hoitaa kotona 31-vuotiaista vaikeavammaista poikaansa ja käy samalla kokoaikatyössä elintarvikeliikkeen toimistotyöntekijänä. Hän kertoi perhetilanteestaan avoimesti jo työpaikkahaastattelussa ja työjärjestelyistä pystyttiin sopimaan heti alusta alkaen. Järjestely on toiminut hyvin, sillä molemmat osapuolet ovat olleet halukkaita joustamaan vastavuoroisesti, ja työpaikan asenneilmapääri on ollut myönteinen.



YHTEISKUNNAN TUKI OMAISHOITAJALLE

- Sosiaalihuoltolain perusteella myönnettävää omaishoidon tukea saa kunnaltaan noin 26 000 omaishoitajaa eli vain pieni osa kaikista omaishoitotilanteista on niin sanotun virallisen omaishoidon tuen piirissä.
- Omaishoidon tuki voi koostua tukipalkkiosta ja palveluista. Tukipalkkion suuruus määräytyy hoidon sitovuuden ja vaativuuden perusteella. Kodin ulkopuolinen ansiotyö ei ole este omaishoidon tuen saamiselle.
- Omaishoitaja ei ole työsuhteessa kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan, vaan kyseessä on omaishoitajan ja kunnan välinen toimeksiantosuhte.
- Omaishoitaja on kunnallisen (549/2003) eläkelain piirissä.
- Kunnan tulee ottaa sopimuksen tehneelle omaishoitajalle tapaturmavakuutuslain mukainen vakuutus (Sosiaalihuoltolaki 27§). Tapaturman sattuessa korvausta ei voi kuitenkaan saada omaishoitaja, jonka omaishoidon tuki sisältää ainoastaan palveluja eikä lainkaan rahallista palkkiota.



MISTÄ LÖYTÄÄ TIETOA?

Oivallus omasta roolista omaishoitajana syntyy monelle yllättäen, eikä ole välttämättä ollenkaan selvää, mihin kannattaisi ottaa yhteyttä tietoa saadakseen. Tiedon tarve liittyy moniin asioihin, kuten esimerkiksi läheisen sairauden tai vamman laatuun, olemassa oleviin palveluihin tai yhteensovittamisen kysymyksiin. Työssäkäyvä omaishoitaja voi saada tietoa esimerkiksi seuraavilta asiantuntijoilta:

- kunnan sosiaalitoimen omaishoidontuen tai vanhustyön vastuuhenkilöt: omaishoidon tuen hakeminen, ohjaus ja neuvonta; työpäivän aikaiset hoitojärjestelyt
- terveydenhuollon sosiaalityöntekijät: yleis-tiedot sosiaaliturvan palveluista ja etuuksista
- Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry: asiantuntijuus omaishoidon kysymyksissä: www.omaishoitajat.com, ja erityisesti työssäkävien omaishoitajien asioissa www.omaishoitajat.com/top; liiton paikallisyhdistykset: paikallinen toiminta, edunvalvonta, sijaishoidon palvelut, vertaistuki
- paikalliset, kunnalliset tiedotus- ja infopisteet
- potilas- ja omaisjärjestöt: tietoa sairauksista ja vammoista; sopeutumisvalmennus; vertaistuki, edunvalvonta
- työvoimatoimistot: työn tai työttömyysturvan ja omaishoidon yhteensovittamisen kysymykset, uudelleen- tai lisäkoulutus omaishoitotilanteen päätyttyä, ammatinvalintapsykologin konsultaatio ym: www.mol.fi
- kansaneläkelaitos: mm. peruspäiväraha, vuorottelukorvaus, osittainen hoitoraha: www.kela.fi
- eläketurvakeskus ja eläkelaitokset: www.etk.fi
- ammattiliitot, työttömyyskassat: ansioon suhteutettu päiväraha, vuorottelukorvaus, edunvalvonta



- verotoimistot: www.vero.fi
- vakuutusyhtiöt: www.vakes.fi
- työpaikan henkilöstöjohto, työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutetut: työn ja työajan jouston mahdollisuudet; työkykyä ylläpitävät toimet



MITÄ OMAISHOITAJAT TOIVOVAT TYÖNANTAJILTA?

- Työhön ja työaikoihin joustoa, joka helpottaa arjen sujumista.
- Oikeaa tietoa oikeaan aikaan olemassa olevista mahdollisuuksista, joiden avulla sekä työntekijä että työnantaja voivat paremmin suunnitella toimintaansa.
- Tukea työkyvyn ylläpitämiseen.
- Ymmärtävää asennetta, joka ilmenee keskinäisenä luottamuksena ja hyvinä yhteistyö- ja neuvottelusuhteina.

Työn ja omaishoidon yhteensovittaminen -projektissa haastateltiin yhteensä 167 työssäkäyvää omaishoitajaa, jotka nimesivät hankalimmiksi tekijöiksi työn ja omaishoidon yhteensovittamisessa mm. seuraavat asiat:

- ajan riittämättömyys, kiire, tiukat aikataulut, joustavuuden puute
- epäsäännölliset työajat, työjärjestelyt, hankalat työvuorot, ylityöt
- väsymys, voimavarojen ehtyminen, jaksaminen, unen puute, avun saaminen, hoidon järjestelyt

MITÄ KEINOJA ON TYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMISEEN?

Työpäivän aikaiset hoitojärjestelyt ovat omaishoitotilanteissa välttämättömiä ja käytännössä hyvin monimuotoisia:

- hoidettava saattaa selviytyä kotona itsenäisesti rajatun ajan
- perhe, sukulaiset, ystävät tai naapurit voivat avustaa
- kotipalvelu käy avustamassa
- hoidettavalla on henkilökohtainen avustaja
- hoidettava käy koulua tai kerhoa tai osallistuu päivätoimintaan

Ongelmana on usein sijaishoidon järjestäminen äkillisissä, ennakoimattomissa tapauksissa, kuten esim. koulua käyvän vammaisen lapsen sairastuessa. Joillakin työpaikoilla on työsuhde-etuna järjestetty sijaishoitaja kotiin vaihtoehtona vanhemman lakisäätteiselle oikeudelle jäädä kotiin hoitamaan enintään neljäksi päiväksi sairasta alle 10-vuotista lastaan.

Työn merkitys arjen rytmittymisessä on omaishoitajille erityisen suuri. Ei ole samantekevää, miten erilaiset työn aloitus-, lopetus- ja loma-ajat on järjestetty tilanteessa, jossa joutuu tasapainoilemaan ansiotyön ja omaishoidon veloitteiden keskellä. Vastavuoroisuus ja keskinäinen luottamus ovat työpaikoilla avainsanoja sovellettaessa erilaisia työn organisoinnin tapoja.

Työajan joustot ovat keskeisiä työn ja omaishoidon yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työaika- ja työsuhtelainsäädännössä on vaihtoehtoja erimittaisiin työstä poissaolojaksoihin, jotka soveltuvat käytettäväksi myös omaishoitotilanteissa. Useista järjestelyistä on mahdollista sopia työpaikatasolla ja joihinkin järjestelyihin on mahdollista saada myös tukea yhteiskunnalta ansionmenetyk-



sen korvaamiseksi. Toisaalta kunnan maksama omaishoidon tuen palkkio estää esimerkiksi osa-aikalisän saamisen.

Seuraavassa on esitelty erilaisia työn organisoinnin tapoja, joita on mahdollista yhdistää omaishoitotilanteisiin. Erilaisia vaihtoehtoja omassa tilanteessaan harkitessaan on hyvä ottaa yhteyttä asianomaiseen viranomaiseen yksityiskohtaisten tietojen saamiseksi:

Etätö

- Etätöillä tarkoitetaan työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella kuten esimerkiksi kotona.
- Tieto- ja tietoliikennetekniikka lisäävät mahdollisuuksia etätöiden tekemiseen.
- Etätöistä voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Liukuva työaika

- Perustuu työaikalakiin (3 luku 13 §).
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta, jolloin työntekijä voi sovitussa rajoissa määrittää työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.
- Säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia.

Lyhennetty työaika = osa-aikainen työ

- Työaikalain (3 luku 15 §) mukaan työntekijä voi sosiaalisista tai terveydellisistä syistä siirtyä tekemään lyhyempää työaikaa, kun siitä sovitaan työnantajan kanssa.
- Yhtenä perusteena lyhennettyyn työaikaan lain perusteluissa mainitaan sairaa läheisen hoito.



Osa-aikaeläke

- Osa-aikaeläkkeen voi saada 58 vuotta täyttänyt työntekijä, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Ennen vuotta 1947 syntyneillä alaikäraja on 56 vuotta.
- Edellytyksenä on, että työntekijä on viimeisen 15 vuoden aikana ansainnut työeläkettä vähintään viideltä vuodelta ja ollut koko-aikaisessa työssä vähintään 12 kuukautta viimeisen 18 kuukauden aikana.
- Ennen osa-aikaeläkkeen hakemista tulee työntekijän sopia työnantajan kanssa osa-aikatyöstä.
- Osa-aikatyön voi järjestää joustavasti, kunhan ei ole yhdenjaksoisesti pois työstä yli kuutta viikkoa. Työssä voi olla esimerkiksi osan päivästä, muutamana päivänä viikossa, joka toinen viikko tai joka toinen kuukausi.
- Osa-aikatyön ansioiden on oltava 35-70 % kokoaikatyön vakiintuneista ansioista.
- Perustuu työntekijäin eläkelakiin ja työttömyysturvalakiin (6 luku 4 §).
- Osa-aikaeläke voi tarjota työpaikkatasolla mahdollisuuden kokeneiden työntekijöiden osaamisen siirtämiseen nuoremmille työntekijöille, samalla kun se edesauttaa ikään-työneempien työntekijöiden jaksamista.
- Työeläkejärjestelmä on muuttumassa vuoden 2005 alussa. Vuonna 2007 tulee voimaan uusi työntekijäin työeläkelaki TyEL.
- Lisätietoja työeläkkeistä ja eläkeuudistuksesta saa Eläketurvakeskuksen osoitteesta www.tyoelake.fi.



Osa-aikalisä

- Osa-aikalisää voidaan myöntää ansionmenetyksen korvauksena kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti määräajaksi osa-aikatyöhön siirtyvälle työntekijälle.
- Osa-aikalisän saaminen edellyttää, että työntekijä ja työnantaja sopivat keskenään osa-aikatyöhön siirtymisestä, ja sitä haetaan työvoimatoimistolta.
- Voidaan maksaa henkilölle, jonka kokoaikainen työsuhte samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden välittömästi ennen osa-aikaiseksi siirtymistä.
- Osa-aikalisä on puolet kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta, kuitenkin enintään normaali työllistämistuki korotettuna 70 prosentilla eli noin 723 euroa kuukaudessa.
- Osa-aikalisää voi saada kerrallaan enintään 12 kuukautta. Osa-aikajärjestelyt voidaan myös jaksottaa siten, että jaksojen yhteispituudeksi tulee 12 kuukautta.
- Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän työajan tulee olla 40-60 prosenttia hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan.
- Osa-aikatyöhön siirtyvä ei voi saada samalta ajalta osa-aikatyön palkan lisäksi muuta palkkaa tai korvausta tekemästään työstä. Myös esimerkiksi omaishoidontuki ja perhehoitajalle sijaishoidosta maksettava palkkio ja korvaus estävät osa-aikalisän maksamisen.
- Vaikuttaa työeläkkeen karttumiseen. Työeläke karttuu osa-aikatyöstä maksettavan palkan perusteella.
- Työnantajan on palkattava osa-aikalisäkauden ajaksi osa-aikatyöhön työtön työnhaki-

ja. Sijaisen ei tarvitse hoitaa samoja tehtäviä kuin osa-aikatyöhön siirtynyt.

- Perustuu valtioneuvoston asetukseen julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista luku 5 sekä lakiin julkisista työvoimapalveluista 7 luku 5 ja 9 §.

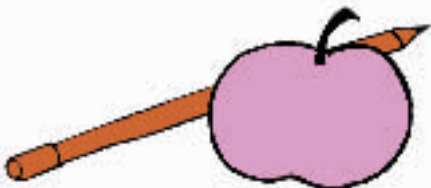


Osa-aikatyö

- Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu kyseessä olevan alan täydeksi työajaksi.
- Yleensä osa-aikaiseksi on määritelty alle 30 viikkotyötunnin työ.
- Osa-aikaisten työntekijöiden lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla määritellyt edut eivät saa olla heikommät kuin kokoaikaisien, mutta ne suhteutetaan tehtyyn työaikaan.

Osittainen hoitovapaa

- Vanhemmat voivat käyttää osittaista hoitovapaa työajan lyhentämiseen lapsen toisen kouluvuoden päättymiseen saakka enintään 6 tuntiin päivässä tai 30 tuntiin viikossa.
- Pidennetyn oppivelvollisuuden (oppivelvollisuus alkaa lapsen vamman tai sairauden vuoksi kuusivuotiaana ja kestää 11 vuotta) piirissä olevan lapsen vanhemmilla oikeus osittaiseen hoitorahaan jatkuu esiope- tuksen alkamisesta lapsen kolmannen lu- kuvuoden loppumiseen saakka. Lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, mikäli perusopetuksen tavoitteita ei voida vam- man tai sairauden vuoksi saavuttaa yhdek- sässä vuodessa.
- Työajan lyhennyksen osalta ei makseta palkkaa. Ansonmenetyksen korvaamiseksi voi Kansaneläkelaitokselta hakea osit- taista hoitorahaa.
- Vanhemman on pitänyt työskennellä vä- hintään puoli vuotta saman vuoden aikana saman työnantajan palveluksessa ennen hoitovapaan alkamista.
- Työnantaja voi kieltäytyä työajan lyhentä- misestä vain, jos järjestelystä aiheutuu toi- minnalle vakavaa haittaa.
- Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitova- paaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä.



Säästövapaa

- Vuosilomalain (4 a §) mukaan työntekijällä on muutoin kuin talviloman osalta oikeus säästää 18 päivää ylittävä osa vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lo- makaudella tai sen jälkeen säästövapana, jos säästämislle ei ole painavaa estettä.
- Työntekijän on sovittava työnantajan kans- sa vuosiloman säästämisestä ja säästettä- vien lomapäivien määrästä samoin kuin vapaan pitämisen ajankohdasta.
- Vuosilomalain kokonaisuudistusta ollaan valmistelemassa, ja tavoitteena on saada uusi vuosilomalaki voimaan keväällä 2005. Lakiehdotuksessa on esitetty uudistuksia mm. osa-aikatyötä tekevien lomaetuksiin ja joustoihin vuosiloman antamisessa. Myös säästövapaoikeuden laajentamista esite- tään siten, että nykyisen yhden viikon sijas- ta tulevaisuudessa voisi säästää myös toi- sen lomaviikon.

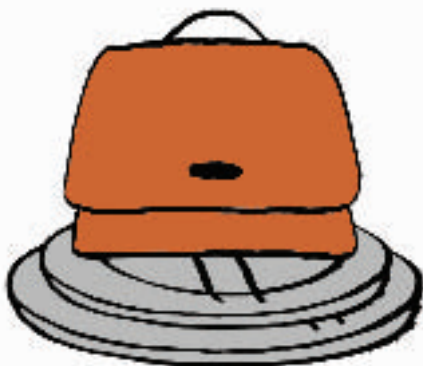
Tilapäinen poissaolo pakottavasta perhesyystä

- Työsopimuslain (TSL 4 luku 7 §) perusteel- la työntekijällä on oikeus tilapäiseen pois- saoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolon- sa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomu- desta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Ennalta arvaamat- tomuudella tarkoitetaan äkillistä sairautta tai onnettomuutta.
- Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi myös esimerkiksi heidän takenevas- sa tai etenevässä polvessa olevia lähisuku-



laisiaan. Työehtosopimuksissa lähiomaisina pidetään puolison ja lasten lisäksi mm. vanhempia, isovanhempia ja appivanhempia sekä sisarusksia.

- Poissaolon kestolle ei ole asetettu aikarajaa, mutta se on luonteeltaan tilapäistä.
- Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista ja esitettävä pyynnöstä luotettava selvitys (esim. lääkärintodistus tai viranomaisen selvitys) poissaolonsa perusteista.



Työaikapankki

- Käsitteellä viitataan erilaisiin pidempiaikaisiin, vapaaehtoisin työajan säästö- ja vapaankeräämisjärjestelmiin.
- Työaikaa voidaan säästää tiettyjen sovittujen tuntirajojen sisällä ja säästettyä eli sisään tehtyä työaikaa voidaan käyttää esimerkiksi vapaapäivinä, lyhyempänä työaikana tai pitempänä vapaana.
- Työaikapankin käyttöönottoa valmistellaan.

Vuorotteluvapaa

- Laki vuorotteluvapaasta on voimassa määräaikaisena vuoden 2007 loppuun saakka. Vapaata voi kuitenkin pitää vuoden 2008 loppuun saakka.
- Vuorotteluvapaa perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen eikä se ole siten työntekijän subjektiivinen oikeus.
- Kokoaikatyössä oleva työntekijä siirtyy vapaalle samalla kun työnantaja palkkaa työvoimatoimistosta työttömän työnhakijan. Työtöntä ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vapaalle jäänyt on hoitanut.
- Edellyttää työntekijältä vähintään vuoden palvelusuhdetta kyseiseen työnantajaan sekä vähintään 10 vuoden työeläkelakien mukaista työhistoriaa.
- Vapaan kesto 90-359 kalenteripäivää, josta työntekijä saa vuorottelukorvauksena 70 % työttömyyspäivärahasta (80 % mikäli työntekijällä on vähintään 25 vuoden työhistoria).
- Vuorottelukorvausta haetaan ansioon suhteutetun päivärahan osalta omasta työttömyyskassasta ja peruspäivärahan osalta kansaneläkelaitokselta.
- Vapaan voi pitää joko yhdessä tai useammassa jaksossa. Jaksottelusta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.
- Omaishoidon tuki ei vaikuta vuorottelukorvauksen suuruuteen.
- Ennen vuorotteluvapaan hakemista kannattaa selvittää vuorotteluvapaan vaikutukset tulevan työeläkkeen määrään.
- Vapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata samaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

- Vuorotteluvapaalle voi päästä uudelleen vasta kun työssä on oltu viisi vuotta edellisen vuorottelun päätyttyä.
- Työnantajat ovat pitäneet vuorotteluvapaa organisaation kannalta hyvänä työuupumuksen ehkäisykeinona sekä uusien vaihtokatteiden antajana.



Ylityövapaa

- Ylityö on työnantajan aloitteesta tehtävää työtä, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan lisäksi.
- Työaikalain (23 §) mukaan lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-ajaksi.
- Korvauksena annettava vapaa-aika voidaan myös yhdistää em. säästövapaaseen, mikäli työntekijä ja työnantaja siitä sopivat.



TYÖSSÄKÄYVÄN OMAISHOITAJAN VEROTUS

- Henkilön saama omaishoidon tuen hoitopalkkio on veronalaista tuloa, josta toimitetaan ennakonpidätys. Omaishoitajan on itse toimitettava verokorttinsa tukea maksavaan kuntaan.
- Työssäkäyvän omaishoitajan kannattaa olla yhteydessä verotoimistoon ja pyytää laskemaan pidätysprosenttinsa. Pidätysprosentin laskemista varten verotoimisto tarvitsee seuraavat tiedot sekä palkan että omaishoidon tukipalkkion osalta: muutosajankohtaan mennessä kuluvana vuonna kertyneet tulot palkka- ja maksukuiteista, perityn veron määrä, ja arvio loppuvuoden tuloista ja palkkioista.
- Myös osa-aikaeläkettä saaville valmistetaan palkkaverokortti, jossa olevaa pidätysprosenttia käytetään kaikkiin henkilön saamiin palkkatuloihin.



OMAISHOITAJAN TYÖTTÖMYYSTURVA

- Hoidettavan avustamisesta aiheutuneita kustannuksia kuten matka- ja puhelinkuluja voi esittää vähennyksinä valtion verotuksessa (harkinnanvarainen veronmaksukyvyyn alentumisvähennys).
 - Kotitalousvähennyksen saa henkilö, joka maksaa kotonaan tai vapaa-ajan-asunnossaan tehdystä tavanomaisesta kotitalous-, hoiva- tai hoitotyöstä, asunnon tai vapaa-ajan asunnon kunnossapidosta tai perusparannuksesta palkkaa tai työkorvausta. Vähennyksen enimmäismäärä on 1150 euroa ja omavastuu 100 euroa. Puolisoista 1150 euron vähennyksen voi saada kumpikin erikseen.
 - Kotitalousvähennys on mahdollista ottaa huomioon jo enakkoperinnässä. Tositteet kuluista tai muu selvitys vähennyksen perusteista on esitettävä haettaessa muutosta ennakonpidätysprosenttiin. Kotitalousvähennyttä on vaadittava veroehdotuksessa tai veroilmoituksessa siitä huolimatta, että ennakonpidätysprosenttiin on vähennyksen perusteella haettu muutosta.
 - Kotitalousvähennyksen piiriin ei voi sisällyttää sellaisia työsuorituksia, jotka on myönnetty kunnallisena omaishoidon tukena, tai jos käytössä on kunnan myöntämä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluseteli. Lisäksi työn suorittavan yrityksen tai yrittäjän on kuuluttava enakkoperintärekisteriin.
 - Kotitaloustyöksi katsotaan esim. ruoanlaitto, siivous, pyykinpesu, silitys, muu vaatteiden huolto, kaupassa käynti, pihan hoito, piha-alueen auraus sekä muu pihan puhtaanapito. Hoito- ja hoivatyötä puolestaan on lasten, sairaiden, vammaisten ja vanhusten hoitaminen, kuten esim. syöttäminen, pukeminen, peseminen ja ulkollussa sekä muissa henkilökohtaisissa toimissa avustaminen.
 - Vähennysoikeus laajenee vuonna 2005 koskemaan myös verovelvollisen tai puolison vanhemmille tai isovanhemmille ostamia palveluja.
- Työttömyysetuutta voi saada Suomessa asuva 17 – 64-vuotias työtön henkilö, joka on ilmoittautunut kokoaikatyön hakijaksi työvoimatoimistoon, ja joka on työkykyinen sekä työmarkkinoiden käytettävissä (Työttömyysturvalaki 1290/2002). Työvoimatoimisto tai työvoimatoimikunta antaa työttömyysturvan maksajalle sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon. Työttömyyskassa tai kansaneläkelaitos tutkii lisäksi etuuden maksutukseen liittyvien edellytysten täyttymisen.
 - Työttömyysturvan saanti edellyttää, että työtön on työmarkkinoiden käytettävissä. Jos henkilö asettaa rajoituksia, jotka estävät tarjotun työn tai koulutuksen vastaanottamisen tai jotka johtavat työstä tai koulutuksesta eroamiseen, hän ei ole työmarkkinoiden käytettävissä.
 - Mikäli henkilö ei ole ollut välittömästi työnhakijaksi ilmoittautumistaan edeltävän puolen vuoden aikana työmarkkinoilla (= ollut työssäoloehdoton luettavassa työssä, työllistynyt yritystoiminnassa tai omassa työssä, ollut työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä tai työttömänä työnhakijana) kuutta viikkoa, on selvitettävä, onko poissaololle ollut pätevä syy. Päteväksi syyksi katsotaan mm. vammaisen tai vanhuksen hoito (Työttömyysturvalaki 2 luku 11 §). Jos pätevää syytä ei ole, hänelle asetetaan 60 päivän määräaika.
 - Henkilöllä, joka työllistyy päätoimisesti omassa työssään, ei työttömyysturvalain mukaan ole oikeutta työttömyysetuuteen. Omaishoitajien on usein katsottu työllistyvän omassa työssään. Omassa työssä työllistymisen arviointi perustuu kokonaisharkintaan, jonka tekee työvoimatoimikunta. Omaishoidon tuen sopimuksen liitteenä olevalla hoito- ja palvelusuunnitelmalla on merkitystä arvioitaessa omaishoitajien työllistymistä ja heidän mahdollisuuksiaan ottaa vastaan kokoai-



katyötä omaishoidosta huolimatta. Jos kyse on ympärivuorokautisesta tai kokopäiväisestä hoidosta, ei kokoaikatyön vastaanottamisen ole yleensä katsottu olevan mahdollista. Arvioinnissa otetaan huomioon myös muu selvitys siitä, miten hoito on tarkoitettu järjestää ja missä aikataulussa se on mahdollista, jos omaishoitaja saa työpaikan.

- Sosiaalihuoltolain mukaista omaishoidon tuen palkkiota ei lasketa päivärahan perustana olevaksi palkkatuloksi, eikä omaishoidon tuella tehtävää työtä lueta palkansaajan työssäolohtoon luettavaksi työksi.
- Omaishoidon tuki ei vähennä työttömyyskassojen jäsenilleen maksamaa ansiosidonnaista päivärahaa eikä kansaneläkelaitoksen maksamaa peruspäivärahaa. Sen sijaan kansaneläkelaitoksen maksamaa tarveharkintaista työmarkkinatukea omaishoidontuki vähentää.
- Henkilöä ei omaishoitajana toimiessaan voida ottaa työttömyyskassan jäseneksi työttömyyskassalaissa (Työttömyyskassalaki 603/1984) todetuin perustein. Jos henkilö on kuitenkin liittynyt palkansaajakassan jäseneksi vakuutettua työ-, toimi- tai virkasuhteista palkkatyötä tehdessään, ei jäsenyydestä voida erottaa pelkän omaishoitajana toimimisen perusteella.
- Jotta mahdollisessa työttömyystilanteessa olisi helpompi osoittaa olevansa työmarkkinoiden käytettävissä, on omaishoitajien hyvä huolehtia siitä, että omaishoidon tukisopimukseen kuuluvassa hoito- ja palvelusuunnitelmassa on kirjattuna, miten hoito on järjestetty hoitajan vapaan tai muun poissaolon aikana.

Riitta, 45, hoitaa MS-tautia sairastavaa miestänsä Jussia kokoaikaisen ansiotyön ohella, ja saa kunnalta omaishoidon tuen palkkion, fysioterapiaa ja kuljetuspalveluita. Isän hoidossa avustaa myös lukiota käyvä tytär. Riitta irtisanotaan pitkäaikaisesta työpaikastaan tuottavien taloudellisten syiden vuoksi ja

hän jää työttömäksi. Riitan tavoitteena on työllistyä uudelleen, mutta hän haluaa myös jatkaa miehensä omaishoitajana.

Riitta ilmoittautuu työvoimatoimistoon ja hakee ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa omalta työttömyyskassaltaan. Hän haluaa varmistaa, ettei hänen omaishoitajuutensa muodosta estettä työttömyyspäivärahan maksamiselle. Lisäksi hän haluaa myös osoittaa valmiutensa olla työmarkkinoiden käytettävissä ja ottaa vastaan hänelle mahdollisesti tarjottavaa työtä.

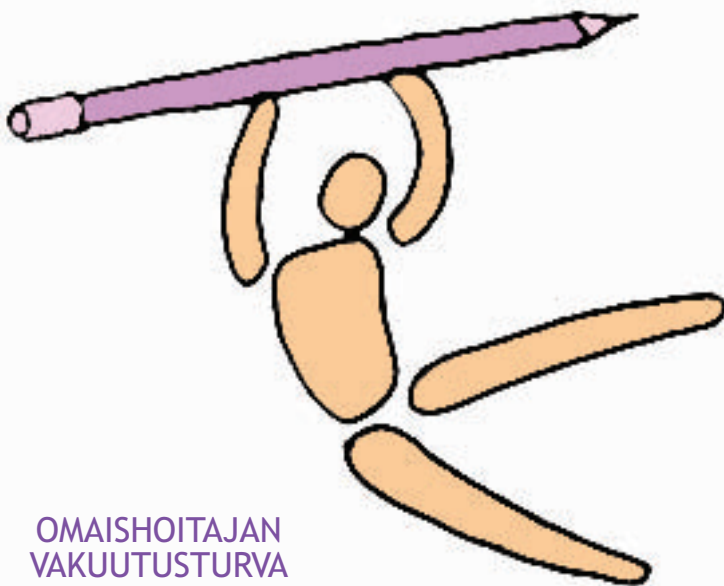
Niinpä hän antaa työvoimatoimistolle kirjallisen selvityksen omaishoitotilanteensa sitovuudesta ja siitä, kuinka hoito oli järjestetty hänen edellisen työsuhteensa aikana. Mukana on myös kopio hoito- ja palvelusuunnitelmasta, johon on kirjattu suunnitelma hoidon järjestämisestä omaishoitajan poissaolon (mm.työn) aikana.

- Mikäli työttömyysturva ei myönnetä, on päätökseen mahdollista hakea muutosta työttömyysturvalautakunnalta ja edelleen vakuutusosastoilta. Ennen muutoksenhakua kannattaa kuitenkin selvittää, onko asiaa mahdollista saada työvoimatoimikunnan uuteen käsittelyyn lisäselvityksen antamista varten. Valitus työttömyysturvalautakunnalle on tehtävä 30 päivässä työttömyysetuuden maksajan päätöksen tiedoksisaannista.
- Omaishoitaja voi saada työvoimatoimistosta myös ammatinvalinnanohjaukseen ja urasuunnitteluun liittyviä palveluja. Niiden tarkoituksena on auttaa asiakasta löytämään hänelle soveltuvia ratkaisuja ammatinvalintaan, työhön ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Palvelumuotona on pääasiassa ammatinvalintapsykologin ja asiakkaan luottamuksellisia ohjauskeskusteluja. Ammatinvalintapsykologilta voi saada tietoa esimerkiksi tilanteesta, jossa henkilö on pa-



laamassa työelämään omaishoitotilanteen pää-
tyttyä ja tarvitsee päivittää omaa osaamistaan.

- Lisätietoja työttömyysturvaan liittyvistä kysymyksistä saa työvoimatoimistoista, työttömyyskassoista ja Kelasta.



OMAISHOITAJAN VAKUUTUSTURVA

- Omaishoidosta sopimuksen tehnyt kunta on vuodesta 2002 lähtien ollut velvollinen ottamaan hoitajalle tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettua vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen.
- Vakuutusturva käsittää kaikki omaishoitotilanteessa sattuneet tapaturmat. Tapaturman sattuessa tulee heti pyytää lääkärintodistus ja ilmoittaa asiasta kuntaan, joka toimittaa vahinkoilmoituksen omaishoitajalle.
- Tapaturmasta on laadittava tarkka kuvaus, josta ilmenee, että se on tapahtunut omaishoitotehtävässä toimiessa tai siihen liittyvällä matkalla.
- Mikäli kunnallista omaishoidon tukea saava saa pelkästään palveluita eikä lainkaan rahallista palkkiota, ei hänelle voida laskea tapaturmakorvausta, ja hän jää näin ollen tapaturmavakuutuksen ulkopuolelle. Myöskään eläke ei kartu ellei omaishoidon tuki sisällä rahallista palkkiosaa.
- Virallisen omaishoidon tuen ulkopuolella läheistään hoitavien samoin kuin kunnalta omaishoidon tukena pelkkiä palveluita saavien on syytä itse huolehtia vastuu- ja tapaturmavakuutuksen ottamisesta.

1) Piirainen H. & al. Työ- ja terveys haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki 2003.

2) Vaarama Marja, Vuottilainen Päivi, Manninen Milla. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna.

Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2002.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:8. Helsinki 2003.



MUISTIINPANOJA:

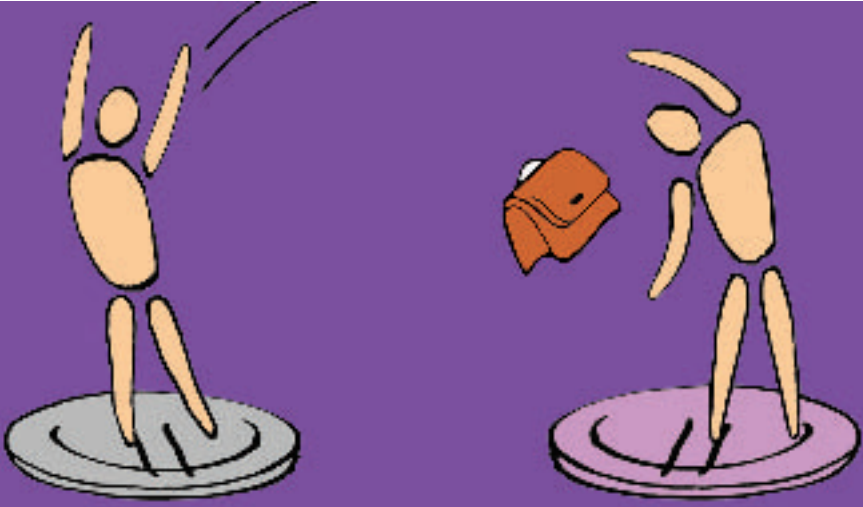
Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry – Närståendevårdare och Vänner -Förbundet rf

Vuodesta 1991 toiminut Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry on omaishoitajien ja heidän hoidettaviensa valtakunnallinen, kaksikielinen edunvalvonta- ja tukijärjestö. Sen keskeisenä tavoitteena on parantaa omaishoitajien asemaa sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla.

Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry:n Työn ja omaishoidon yhteensovittaminen -projektin (2002-2005) tavoitteena on edistää työssäkäyvien omaishoitajien mahdollisuuksia yhdistää ansiotyö ja omaishoito. (www.omaishoitajat.com/top <<http://www.omaishoitajat.com/top>>).

Lisätietoja:

Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry
Hämeentie 105 A 18
00550 Helsinki
p. (09) 686 6860
www.omaishoitajat.com



Suuri osa omaishoitajista käy ansiotyössä. Monelle työssäkäynti on taloudellisesti välttämätöntä. Sen koetaan myös tukevan omaa jaksamista ja itsenäisyyttä. Useat tuntevat kuitenkin riittämättömyyttä sekä työssä että kotona, sillä ratkaistavana on monia käytännön ongelmia. Tämän oppaan tarkoituksena on tarjota tietoa ja ratkaisuja työssäkäyvien omaishoitajien arjessaan kohtaamiin kysymyksiin.



Opas on tuotettu osana Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry:n koordinoimaa Työn ja omaishoidon yhteensovittaminen -projektia.

