

# Työssäkäynnin ja omaishoidon yhteensovittaminen väestörakenteen muuttuessa

## Tiivistelmä

### Johdanto

Työuran ja elinaikaodotteen pidentyminen merkitsee sitä, että yhä useampi työntekijä Euroopassa – erityisesti ikääntynyt työntekijä – hoitaa omaistaan samalla kun käy töissä. Vaikka hoidon tarjoamiseen liittyy monia toimijoita – valtio, perhe, yritykset ja työmarkkinaosapuolet – hoitamisesta vastaavat edelleen useimmiten perheenjäsenet ilman erillistä korvausta. Koska erilaisilla institutionaalisilla järjestelmillä on oma etunsa pelissä työssäkäynnin ja omaishoidon yhteensovittamisen alalla, yhtenäisestä strategiasta sopiminen on hankalaa. Perheet järjestävät hoidon usein itse ja antavat hoidon niiden perheenjäsenten tehtäväksi, joiden vaihtoehtokustannukset ovat pienimmät. Kun työura jatkuu yhä useammin pidempään kuin ennen, omaishoitajat ovat nykyään todennäköisesti edelleen palkkatyössä.

Tämän raportin aiheena ovat työikäiset ihmiset, jotka pyrkivät yhdistämään työssäkäynnin ja omaisen – lapsen tai iäkkäämmän henkilön – hoitamisen. Raportissa analysoidaan työssäkäyvien omaishoitajien tilannetta sekä sitä, miten he onnistuvat yhdistämään työssäkäynnin ja omaishoidon ja millä toimenpiteillä heitä tuetaan heidän ammattityönsä ulkopuolisissa tehtävissä. Tutkimuksessa tarkastellaan kansallisen työolainsäädännön, kollektiivisten työehtosopimusten ja yritysten omien aloitteiden kehittymistä. Se perustuu kyselyn vastauksiin, joita Eurofoundin kansallisten yhteyshenkilöiden verkosto on antanut kaikissa 28:ssa EU:n jäsenvaltiossa.

### Taustaa

Euroopan komissio pohti mahdollisuutta laajentaa vuonna 2010 annetun vanhempainvapaata koskevan direktiivin nykyisiä vapaata koskevia säännöksiä lisäämällä niihin oikeuden ”omaishoitovapaaseen” (omaisten hoitamiseen tarkoitettu vapaa). Asia otettiin yhtenä kohtana mukaan vaikutustenenarviointiin komission vuonna 2011 antamassa työn, perhe-elämän ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevassa etenemissuunnitelmassa, ja se on edelleen EU:n asialistalla.

Vuonna 2010 annetussa eläkkeitä koskevassa komission vihreässä kirjassa otettiin esille se mahdollisuus, että työntekijästä riippumattomat työuran keskeytykset luettaisiin useammassa jäsenvaltiossa eläkettä kartuttaviksi, kun työntekijä hoitaa heikkokuntoista iäkästä omaistaan. Vihreän kirjan jatkoksi vuonna 2012 annetussa eläkkeitä koskevassa valkoisessa kirjassa suositeltiin kiinnittämään erityistä huomiota työuran pidentymisen ja aktiivisen ikääntymisen sukupuolinäkökohtiin, työssäkäynnin ja hoitovelvoitteiden yhteensovittamista helpottavat toimenpiteet mukaan lukien.

Vuoden 2013 vuosikertomuksessaan komission sosiaalisen suojelun komitea vahvisti, että pitkäaikaishoidon tarjoaminen on keskeinen tekijä sen kannalta, että ikääntyneet ihmiset voivat osallistua yhteiskuntaan ja työelämään. Komission ja sosiaalisen suojelun komitean vuonna 2014 antamassa yhteisessä kertomuksessa pitkäaikaishoidon tarpeista ikääntyvässä yhteiskunnassa tuotiin vastaavasti esille työssäkäyvien omaishoitajien tukitoimenpiteiden tarve.

### Keskeiset havainnot

Eurofoundin kolmannen elämänlaatututkimuksen mukaan 12 prosenttia 18–64-vuotiaista työssäkäyvistä miehistä ja 16 prosenttia samaan ryhmään kuuluvista naisista hoitaa iäkästä tai vammaista omaistaan harvemmin kuin kerran viikossa, ja 8 prosenttia kyseisen ryhmän miehistä ja 9 prosenttia naisista hoitaa iäkästä tai vammaista omaistaan vähintään kerran tai kahdesti viikossa. Työssäkäyvistä 50–64-vuotiaista miehistä 18 prosenttia ja naisista 22 prosenttia hoitaa omaistaan vähintään kerran viikossa.

Vuonna 2011 toteutetun työllisyyttä ja aktiivista ikääntymistä koskeneen Eurobarometri-kyselyn tulosten perusteella noin 16 prosenttia eurooppalaisista hoiti kokoaikaisesti (3 prosenttia) tai osa-aikaisesti (13 prosenttia) omaistaan vuonna 2011, ja 40 prosenttia ilmoitti joutuneensa aiemmin tai

joutuvansa edelleen hoitamaan täysi-ikäistä omaistaan. Valtaosa työkäisistä omaishoitajista käy työssä: 50 prosenttia kokoaikaisista omaishoitajista ja 70 prosenttia osa-aikaisista omaishoitajista.

Elämänlaatu tutkimuksen mukaan 7 prosenttia naisista ja 4 prosenttia miehistä ilmoitti hoitavansa ikääntynyttä tai vammaista omaistaan päivittäin. Koko väestöstä 24 prosenttia hoitaa ainakin joskus ikääntynyttä tai vammaista omaistaan, ja 14 prosenttia tekee näin vähintään kerran viikossa.

Työelämässä pysyminen on omaishoitajille tärkeää: työn kautta heille muodostuu tärkeitä sosiaalisia verkostoja ja he saavat toisenkin roolin pelkkänä omaishoitajana toimimisen rinnalle. Työ auttaa heitä myös säilyttämään uranäkymänsä sekä oppimaan ja kokemaan asioita, niin että he tuntevat kuuluvansa yhteiskuntaan. Tutkimuksen mukaan niillä omaishoitajilla, jotka pystyvät yhdistämään työssäkäynnin ja omaishoidon, on parempi elämänlaatu ja itsetunto, ja he pystyvät säilyttämään uransa, kartuttamaan eläkettään ja sosiaalietuuksiaan ja toimimaan tuottavasti taloudessa.

Kaikissa maissa on käytössä erilaisia tukitoimenpiteitä ja erityyppisiä virallisen pitkäaikaishoidon rakenteita, joilla tuetaan huollettavina olevia henkilöitä ja autetaan ihmisiä tasapainottamaan hoitovelvollisuutensa ja työhön liittyvät velvollisuutensa. Pohjoismaissa valtio antaa kumrankintyyppistä tukea suhteellisen paljon, kun taas Itä-Euroopan ja Välimeren alueen maissa kaikki jää suureksi osaksi edelleen perheenjäsenten harteille, ja perheenjäsenet joutuvat usein luopumaan työstään toimiakseen omaishoitajina.

Vanhempainvapaata koskeva EU:n direktiivi on pantu täytäntöön kahdessa kolmasosassa jäsenvaltioista (tilanne huhtikuussa 2015), ja sen mukaan työntekijät voivat olla pois työstä ”kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä”. Jonkinlainen omaishoitajille tarkoitettu työsuhdeturva on olemassa 19 jäsenvaltiossa. Joustavia työaikoja sovelletaan 18 maassa. Useimmissa tapauksissa palkkaa ei korvata täysimääräisesti.

Monissa maissa on voimassa myös kollektiivisia työehtosopimuksia, jotka joko ylittävät työlainsäädännön säännökset tai joilla lisätään etuuksia. Saksassa työehtosopimuksissa otetaan huomioon väestörakenteen muutos, ja niihin sisältyy omaishoidon tukea koskevia määräyksiä. Pohjoismaissa työajan joustavuutta on lisätty alakohtaisilla työehtosopimuksilla. Tanskassa, Suomessa, Saksassa ja Italiassa on tuloksekkaimmat poliittiset välineet etuuksien laajuuden ja suuruuden suhteen. Hankalinta työssäkäynnin ja omaishoidon yhdistäminen on Kreikassa, Unkarissa, Latviassa ja Puolassa.

## Päätelmät

Päätöstentekijöiden on tunnustettava, että on tärkeää tukea työssäkäyviä omaishoitajia erilaisin välinein, kun nämä pyrkivät tasapainottamaan ammattityönsä ja omaishoitajan roolinsa.

Tutkimuksen mukaan virallisen hoidon laitosratkaisut tulevat liian kalliiksi valtaosassa jäsenvaltioista. Perheiden roolin lisääminen pitkäaikaishoidossa ei ole myöskään toteuttamiskelpoista, sillä tämä pienentäisi käytettävissä olevaa työvoimaa ja aiheuttaisi jatkossa ongelmia nykyisille omaishoitajille. Eri toimijoiden välillä on löydettävä tasapainoisempi yhdistelmä siten, että samalla lisätään toimenpiteitä työssäkäyvien omaishoitajien tukemiseksi.

Työssäkäyviä omaishoitajia olisi tuettava seuraavin tavoin: asianmukaiset pitkäaikaishoidon palvelut huollettavina olevien henkilöiden ja heidän perheidensä tukemiseksi, omaishoidontuki ja muita ”joustoturvatoimenpiteitä”, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja määräykset sekä käytännön toimenpiteitä, joita työnantajat voivat toteuttaa yritystasolla.

Virallinen hoito ja omaishoito tulisi nähdä toisiaan täydentävinä, ja toimenpiteillä pitäisi tukea työssäkäynnin ja omaishoidon yhteensovittamista muiden hoitomuotojen ohella. Tämä edellyttää kaikkien kolmen tahon – viranomaisten, työnantajien ja omaishoitajina toimivien työntekijöiden – yhteistyötä.

Työssäkäynnin ja omaishoidon tukemiseksi toteutettavien toimenpiteiden ei tarvitse olla kalliita tai raskaita; niiden avulla tulisi helpottaa ja parantaa omaishoitajien elämää ja välttää työnantajille aiheutuvat tarpeettomat kustannukset, jotka johtuvat omaishoitajien poissaoloista tai vajaakuntoisena töihin tulemisesta. Yksinkertaiset toimenpiteet ovat usein parhaita:

- otetaan käyttöön oikeus olla pois työstä pakottavan syyn vuoksi missä tilanteessa tahansa, ei pelkästään lasten vuoksi;
- lisätään joustavia työaikajärjestelyjä, esimerkiksi etätyömahdollisuuksia;
- lisätään työmarkkinaosapuolten aloitteita, varsinkin Itä-Euroopassa;
- toteutetaan yritysten aloitteita, kuten pitkän aikavälin työaikatilit.

### Lisätietoja

Kaikki Eurofoundin julkaisut ovat saatavana osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisätietoja antaa tutkija Jean-Marie Jungblut, [jmj@eurofound.europa.eu](mailto:jmj@eurofound.europa.eu).