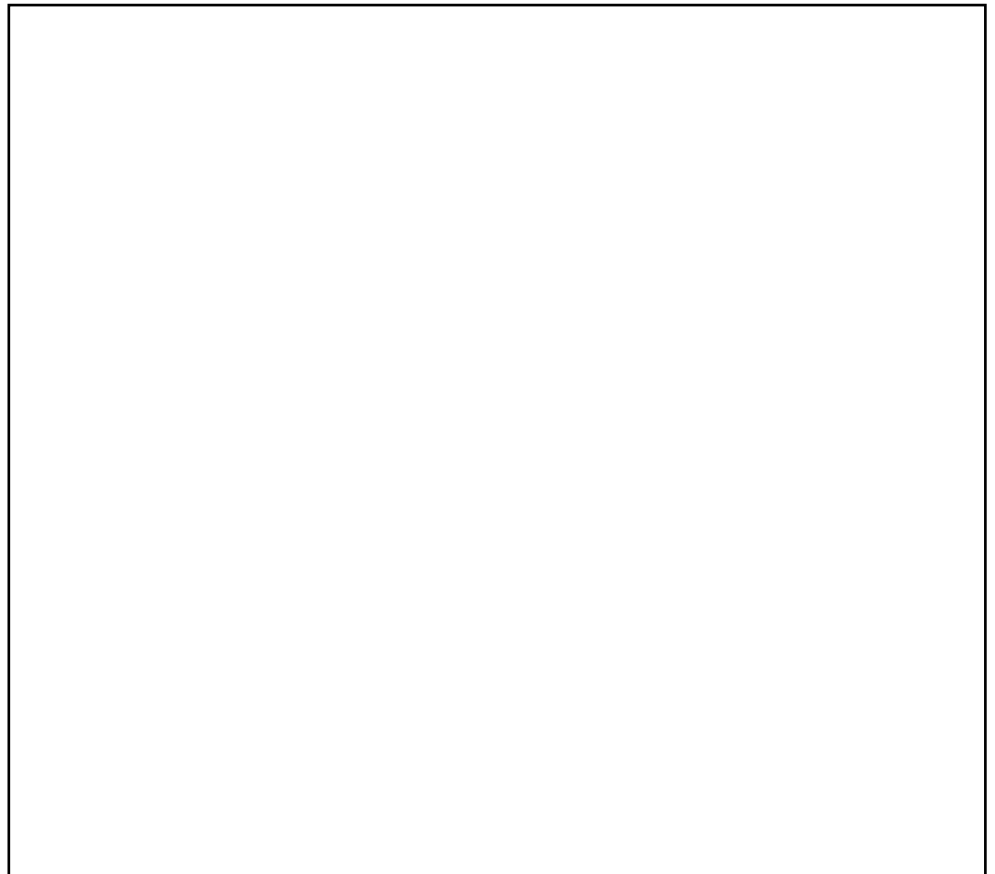




Foundation Findings

Työ- ja yksityiselämän tasapaino – Ongelman ratkaisua



Politiikan taustaa

Euroopan unionilla on sosiaalipoliittinen ongelma: sen on nostettava työllisyysastetta, jotta voidaan varmistaa talouskasvun jatkuminen ja edistää sosiaalista osallisuutta. Tässä onnistuakseen sen on kuitenkin helpotettava työ- ja perhe-elämään liittyvien sitoumusten yhteensovittamista, jotta ihmisten – erityisesti naisten – olisi helpompi päästä työmarkkinoille. Huolimatta siitä, että tasa-arvon saavuttamisessa on edistytty, naiset tekevät edelleen vähemmän ansiotyötä kuin miehet, vaikka kaiken kaikkiaan he tekevät miehiä enemmän työtä, kun myös kotiin liittyvät velvollisuudet otetaan huomioon. Kun yhtäläisillä mahdollisuuksilla pyritään edistämään naisten tasavertaisempaa osallistumista työvoimaan, on tarpeen tukea voimakkaammin virallisesti järjestettyjä hoitopalveluja, sillä naiset eivät välttämättä ole enää käytettävissä hoitajan palkattomaan tehtävään. Ongelmat työ- ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa johtavat myös siihen, että perheisiin syntyy yhä vähemmän lapsia. Syntyvyyden lasku ja eliniänodotteen nousu merkitsevät sitä, että väestö ikääntyy Euroopassa. Iäkkään väestönosan kasvu rasittaa jo nyt sosiaaliturvajärjestelmiä, joita perheiden on täydennettävä ottamalla itse yhä suurempi vastuu vanhustenhoidosta. Työpaikat, sosiaaliturvajärjestelmät ja työllisyyspolitiikka eivät kuitenkaan pysty vielä helposti tarjoamaan ihmisille mahdollisuutta huolehtia samanaikaisesti työstä ja perheestä, ja tämä koskee koko Euroopan unionia. Tämä ongelma myönnetään Wim Kokin raportissa *Tavoitteiden saavuttaminen: Kasvua ja työllisyyttä koskeva Lissabonin strategia*. Siinä vaaditaan toimenpiteitä, joilla ”edistetään väestön pysymistä työelämässä (...) muokkaamalla rakenteita niin, että työn ja työn ulkopuolisten velvollisuuksien yhdistäminen onnistuu”.¹

EU-politiikan taustaa

Euroopan unioni on pyrkinyt käsittelemään työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmaa erilaisin poliittisin muotoiluin. Vuonna 2005 julkaistussa vihreässä kirjassa Euroopan komissio toteaa: ”Jos EU:ssa halutaan muuttaa tätä laskevaa väestökehitystä, julkisilla politiikoilla on tuettava miehiä ja naisia yhdistämään perhe- ja työelämänsä.”²

Kokemus on osoittanut, että kun jäsenvaltiot alkavat toteuttaa perhepolitiikkaa, perheiden erityistarpeet tulevat näkyvämmäksi – erityisesti ne tarpeet, jotka liittyvät lastenhoitoon, vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen iäkkään omaisen hoitamista varten. Perhepolitiikan katsotaan kuitenkin kuuluvan läheisyysperiaatteen piiriin, ja näin ollen se kuuluu yksittäisten jäsenvaltioiden toimivaltaan. Tämän takia perhepolitiikkaa ei erityisesti mainita missään Euroopan unionin perussopimuksessa, eikä minkäänlaista keskeistä perhepolitiikkaa koskevaa ohjelmaa ole näin ollen sisällytetty esimerkiksi vuonna 2000 laadittuun komission sosiaalipoliittiseen ohjelmaan eikä vuonna 2005 laadittuun komission tiedonantoon sosiaalipoliittisesta ohjelmasta.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista on kuitenkin edistänyt se, että EU on panostanut yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja kannustanut yhä useampia naisia osallistumaan työmarkkinoille. EU:n työllisyyden suuntaviivoilla (joilla koordinoidaan jäsenvaltioiden työllisyyttä koskevia kansallisia toimintasuunnitelmia) ja direktiiveillä (esimerkiksi äitiyden suojelusta vuonna 1992 ja vanhempainvapaasta vuonna 1996 annetuilla direktiiveillä) on edistetty asenteiden muuttumista, ja ne ovat johtaneet kansallisen lainsäädännön käyttöönottoon.

¹ Tavoitteiden saavuttaminen: Kasvua ja työllisyyttä koskeva Lissabonin strategia
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_fi.pdf

² Kohti väestörakenteen muutoksia – uusi solidaarisuus sukupolvien välillä, KOM(2005) 94.

Keskeiset tulokset

- **Pitkät työpäivät vaikeuttavat työ- ja perhe-elämän velvollisuuksien yhteensovittamista.** Kansalaisten on vaikea täyttää perhe-elämän velvollisuuksiaan unionin 15 vanhassa jäsenvaltiossa (jäljempänä EU15-maat), koska työhön kuluu niin paljon aikaa. Uusissa jäsenvaltioissa ja ehdokasvaltioissa ongelma on kuitenkin suurempi, sillä niissä työpäivät ovat vieläkin pitempiä. Lisäksi pitempiä työviikkoja tekevien on todennäköisesti vaikeampaa löytää tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä.
- **Miesten ja naisten väliset erot ovat selkeät.** Vaikka miehet tekevät pitempiä työviikkoja ansiotyössään, naisten viikoittainen työtuntimäärä on suurempi, sillä ansiotyönsä lisäksi heidän vastuullaan on suurin osa kotitöistä.
- **Huonossa asemassa olevilla ryhmillä on erityisiä paineita.** Ansiotyön ja perhe-elämän keskenään ristiriitaisten vaatimusten yhteensovittaminen on vaikeampaa huonossa asemassa oleville ryhmille, kuten yksinhuoltajille, joiden on selvitettävä työstä ja lastenhoidosta omin neuvoin. Tämä kamppailu voi johtaa alhaisempiin tuloihin ja huonompiin työoloihin. Vastaavasti naisilla on ryhmänä alhaisemmat tulot koko työuran aikana ja heikommat eläkenäkymät kuin miehillä. Tämä johtuu osittain siitä, että naiset tekevät osa-aikatyötä pystyäkseen sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimukset.
- **Kun autetaan työntekijöitä parantamaan työ- ja yksityiselämänsä tasapainoa, yrityskin voi hyötyä siitä.** Kun otetaan käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä, jotka auttavat työntekijöitä parantamaan työ- ja yksityiselämänsä tasapainoa, voidaan vähentää sairauslomia ja lisätä tuottavuutta sekä henkilöstön työssä pysymistä.
- **Talouteen ja sosiaaliturvaan liittyvät näkökohdat estävät työajan joustavuuden lisäämistä.** Osa-aikatyö ja pitkän aikavälin työaikatilit ovat työ- ja perhe-elämän vaatimuksia yhteen sovittavia toimenpiteitä. Olemassa olevia verotus-, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmiä ei kuitenkaan ole vielä mukautettu tällaisiin työaikajärjestelyihin sopiviksi.
- **Hoitotyön järjestäminen on keskeinen ongelma työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa.** Koska Euroopan unionin väestö ikääntyy, työssä käyvä väestönosa joutuu yhä enemmän huolehtimaan lasten- ja vanhusten hoidosta. Jälleen kerran naisten vastuu näistä hoitotehtävistä on suurempi kuin miesten. Hoitovapaat, kuten vanhempainvapaat, parantavat tilannetta tuntuvasti. Koska miehet kuitenkin hyödyntävät tätä mahdollisuutta vain niukasti, syntyy uusia yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyviä ongelmia.

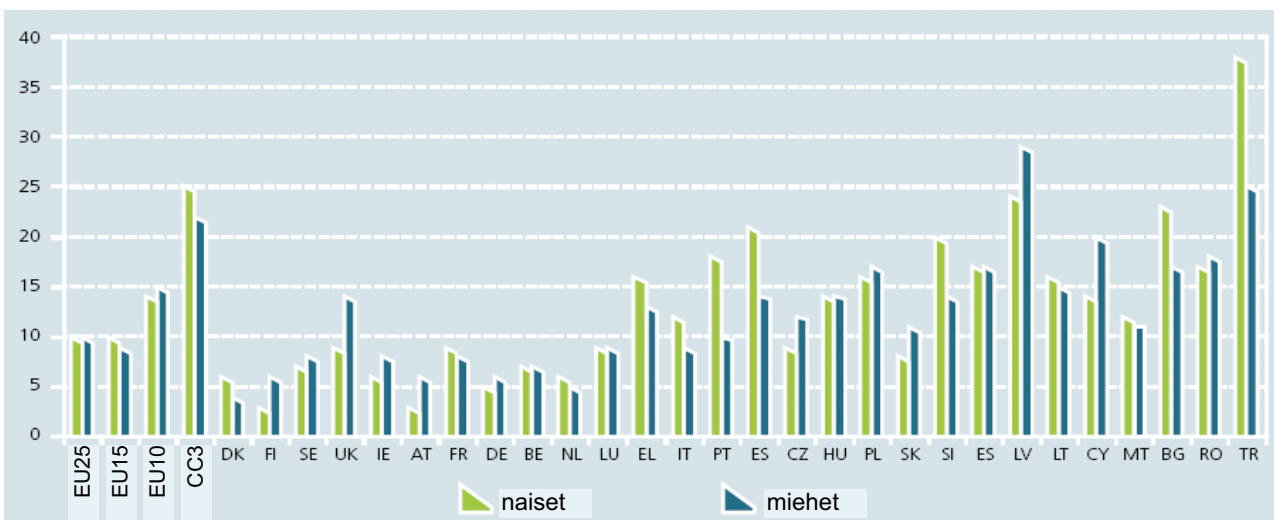
Kysymysten tarkastelua

Työ- ja perhe-elämään liittyvien velvollisuuksien yhteensovittaminen

Monien Euroopan unionin kansalaisten on vaikea löytää aikaa lasten tai vanhusten tai huollettavien sukulaistensa hoitoon. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen on ongelmallisempaa vuonna 2004 unioniin liittyneissä 10 uudessa jäsenvaltiossa (jäljempänä EU10-maat) kuin EU15-maissa, sillä niissä työpäivät ovat pidempiä sekä palkallisessa että palkattomassa työssä. Bulgariassa, Romaniassa ja Turkissa tilanne on vieläkin ongelmallisempi.

- EU25-maissa 10 prosentilla miehistä ja naisista on monta kertaa viikossa vaikeuksia täyttää perhe-elämään liittyviä velvollisuuksiaan, koska työhön kuluu niin paljon aikaa.
- EU10-maissa vastaavat luvut ovat miehillä 15 prosenttia ja naisilla 14 prosenttia.
- Bulgariassa, Romaniassa ja Turkissa luvut ovat sitäkin suuremmat (miehet 22 prosenttia ja naiset 25 prosenttia).

Kuva 1: Vaikeuksia täyttää perhe-elämän velvollisuuksia työhön käytetyn ajan vuoksi (%)



Lähde: *First European Quality of Life Survey, 2003 (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus, 2003)*.
Huomautus: CC3:lla tarkoitetaan silloisia ehdokasvaltioita Bulgariaa, Romaniaia ja Turkia.

Eteläisessä Euroopassa – Kreikassa, Italiassa, Espanjassa ja Portugalissa – suurempi osa naisista kuin miehistä (17 prosenttia naisista, 11 prosenttia miehistä) ilmoittaa vaikeuksista työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, vaikka näissä neljässä maassa pienempi osa naisista on ansiotyössä kuin muissa EU15-maissa. Tämä saattaa johtua siitä, että eteläisen Euroopan sosiaaliturvajärjestelmät perustuvat hyvin pitkälti omaisten hoitamiseen perhepiirissä, ja enimmäkseen naiset toimivat hoitajina.

Ansiotyön ja kotitöiden yhteensovittaminen

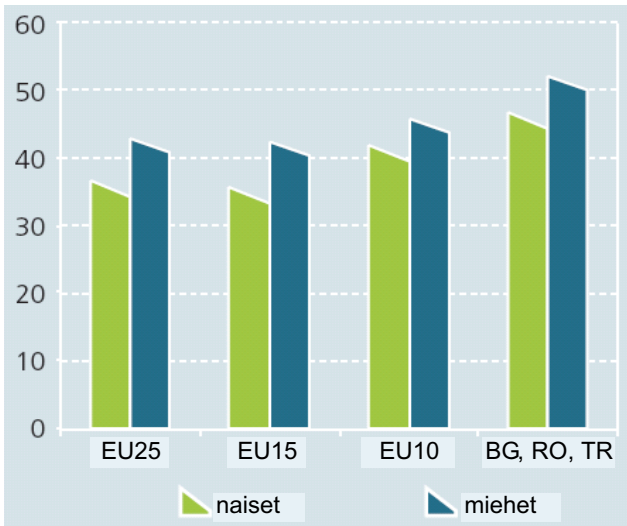
Vastuu kotitöistä ja ansiotyöstä ei jakaudu tasaisesti naisten ja miesten kesken. Vuonna 2003 miesten työllisyysaste oli 71 prosenttia ja naisten työllisyysaste 55 prosenttia silloisessa 25 jäsenvaltion EU:ssa (jäljempänä EU25-maat).³ Vuonna 2003 tehdyn työvoimatutkimuksen mukaan miehet tekevät kaikkialla unionissa enemmän ansiotyötä kuin naiset: EU25-

³ Euroopan komissio, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* (Työllisyys Euroopassa 2004: uusimmat suuntauksat ja näkymät) http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf

maissa miehet tekevät vähintään 17 prosenttia enemmän päätoimista ansiotyötä kuin naiset (ehkä siksi, että naiset tekevät miehiä enemmän osa-aikatyötä tai että naiset ovat useammin ilman minkäänlaista ansiotyötä).

Naiset tekevät kuitenkin suurimman osan kodin palkattomasta työstä, kuten kotitöistä tai lastenhoidosta. Esimerkiksi EU25-maissa naiset käyttävät lastenhoitoon noin 50 prosenttia enemmän tunteja kuin miehet.

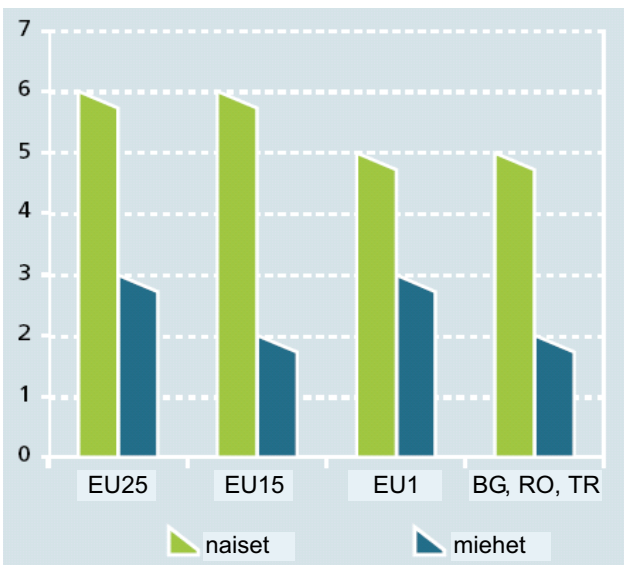
Kuva 2: Palkallinen viikoittainen työaika päätyössä



Lähde: Labour Force Survey, 2003 (Työvoimatutkimus, 2003)

Kaikkialla Euroopan unionissa naiset tekevät enemmän kotitöitä kuin miehet. EU25-maissa 80 prosenttia naisista tekee kotitöitä päivittäin, kun taas miehistä kotitöitä päivittäin tekee 40 prosenttia.

Kuva 3: Lastenhoito – tuntia päivässä (kyselyyn vastanneet, jotka hoitavat lapsia päivittäin)



Lähde: First European Quality of Life Survey, 2003 (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus, 2003).

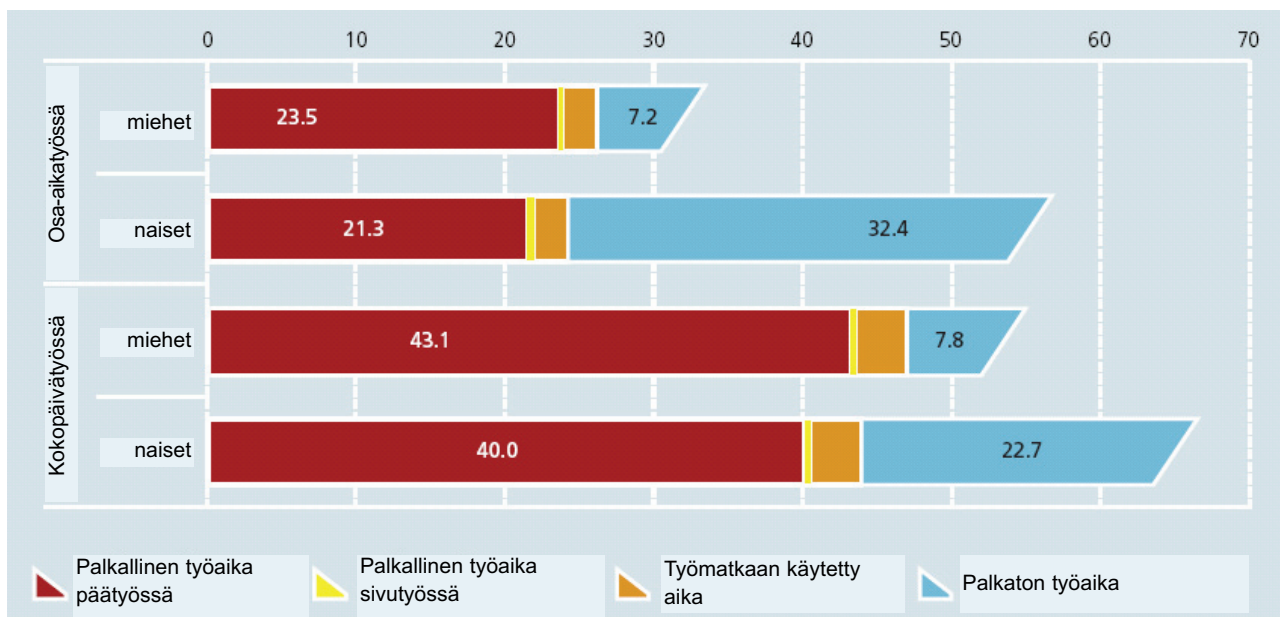
Miehet tekevät pitempää työpäivää ansiotyössä kuin naiset. Kun otetaan huomioon sekä ansiotyöhön että palkattomaan työhön käytetty aika, on selvää, että naiset (myös ne, jotka tekevät osa-aikatyötä) tekevät pitempää työpäivää kuin kokopäivätyötä tekevät miehet.⁴

Kuva 4: Päivittäin kotitöitä tekevien miesten ja naisten osuus prosentteina



Lähde: First European Quality of Life Survey, 2003 (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus, 2003)
Huomautus: Tietoja ei ole saatavana Tšekistä, Puolasta eikä Espanjasta. CC3:lla tarkoitetaan ehdokasvaltioita Bulgariaa, Romaniaia ja Turkia vuonna 2003.

Kuva 5: Yhdistetty viikoittaisen työajan indikaattori osa-aikatyön ja sukupuolen mukaan jaoteltuna (vain EU27-maissa)



Lähde: Fourth European Working Conditions Survey, 2005 (Neljäs Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus, 2005)

⁴ Fourth European Working Conditions Survey, 2005 (Neljäs Euroopan työoloja koskeva tutkimus, 2005).

Aktiivisten toimenpiteiden edut

Työ- ja perhe-elämän usein keskenään ristiriitaisten vaatimusten yhteensovittamiseksi toteutettavat toimenpiteet voisivat tuoda monenlaisia etuja. Tällaiset toimenpiteet voisivat

- lisätä naisten osallistumista työmarkkinoille
- parantaa Euroopan unionin kansalaisten elämänlaatua sekä elin- ja työoloja
- auttaa lieventämään väestön ikääntymisen vaikutuksia sosiaaliturvaan Euroopassa
- suojata sosiaaliselta syrjäytymiseltä erityisesti epäsuotuisilla alueilla.

Pienet ja keskisuuret yritykset, joita on valtaosa Euroopan unionin yrityksistä, ovat yleensä haluttomia ottamaan käyttöön työ- ja yksityiselämän tasapainoa parantavia toimenpiteitä, sillä ne katsovat näiden olevan liian kalliita ja hankalia toteuttaa pienessä mittakaavassa. Näyttäisi kuitenkin siltä, että – ainakin isompien yritysten kohdalla – tällaiset toimenpiteet voivat vaikuttaa edullisesti yrityksen talouteen: tutkimus osoittaa, että yritykset, jotka investoivat työ- ja yksityiselämän tasapainoa parantaviin ohjelmiin, voivat säästää jopa 16 euroa jokaista investoitua euroa kohti. Xerox toteaa Yhdistyneessä kuningaskunnassa säästäneensä miljoona euroa vuosina 1999–2004 toteuttamalla joustavaa työaika ja vanhempainvapaata koskevia aloitteita. Stressistä johtuvien sairauslomien arvioidaan maksavan Yhdistyneen kuningaskunnan yrityksille yli 7 miljoonaa puntta viikossa. Työ- ja yksityiselämän tasapainoa parantavat toimenpiteet voivat vähentää huomattavasti sairauspoissaoloja sekä lisätä tuottavuutta ja henkilöstön työssä pysymistä.⁵

Lisätietoja

Tämän Foundation Findings -julkaisun perustana olevat raportit saa elin- ja työolojen kehittämissäätiön www-sivustolta.

Fourth European Working Conditions Survey (Neljäs Euroopan työoloja käsittelevä tutkimus)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life (Työaika koskevat mieltymykset sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino EU:ssa: poliittisia näkökohtia elämänlaadun parantamiseksi)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Työaikavaihtoehdot elämänkaaren eri vaiheissa: uudet työskentelymallit ja yritysstrategiat)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005 (Työaika sekä työn ja yksityiselämän tasapaino eurooppalaisissa yrityksissä – Tutkimus työajasta työpaikoilla 2004–2005)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

⁵ Kehittämissäätiön Forum 2004 -sivusto: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Työaikavaihtoehdot elämänskaaren eri vaiheissa: uudet työskentelymallit ja yritysstrategiat)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Employment developments in childcare services for school-age children (Kouluikäisten lasten hoitopalveluihin liittyvä työllisyyden kehitys)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures (Työaikavaihtoehdot elämänskaaren eri vaiheissa: sosiaaliturvajärjestelmien muuttaminen)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe (Työllisyys sosiaalialalla Euroopassa)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations (Perhevapaa ja työmarkkinasuhteet)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus: perheet, työ ja sosiaaliset verkostot)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life (Koko työelämän mittainen uudenlainen ajankäytön organisointi)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Poliittisia suuntaviivoja

Työajan lyhentäminen

- Tutkitaan edut ja kustannukset, joita seuraa työaikadirektiivissä säädetyn 48 tunnin viikoittaisen enimmäistyöajan lyhentämisestä

Työllisyyspolitiikan avulla voitaisiin kätevästi lyhentää työviikkoa muun muassa lyhentämällä työaikadirektiivissä säädettyä 48 tunnin viikoittaista enimmäistyöaikaa.⁶ Elin- ja työolojen kehittämissäätien tutkimuksessa korostetaan pitkien työpäivien vaikutuksia työntekijöihin: esimerkiksi kehittämissäätien vuonna 2005 tekemässä neljännessä Euroopan työoloja käsittelevässä tutkimuksessa (European Working Conditions Survey) todetaan, että yli 44 prosenttia viikossa yli 48 tuntia työskentelevistä oli tyytymättömiä työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon. Myös kehittämissäätien työaikatutkimuksessa (Establishment Survey on Working Time) 19 prosenttia työntekijöiden edustajista (jotka muodostivat toiseksi suurimman ryhmän) totesi, että työviikon lyhentäminen oli heidän mielestään tärkein toimenpide, joka voi parantaa työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Kuten aiemmin todettiin, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen on ongelmallisempaa uusissa jäsenvaltioissa kuin EU15-maissa osittain sen vuoksi, että työpäivät sekä palkallisessa että palkattomassa työssä ovat pidempiä uusissa jäsenvaltioissa.

Osa-aikatyö

- Kannustetaan miehiä ja korkeassa asemassa työskenteleviä osa-aikatyöhön
- Mahdollistetaan tilapäinen siirtyminen kokopäivätyöstä osa-aikatyöhön
- Tutkitaan sellaisen sosiaaliturvan mahdollisuuksia, joka lisää mahdollisuuksia tehdä osa-aikatyötä pitkällä aikavälillä

Euroopan työoloja käsittelevässä tutkimuksessa todetaan, että 85 prosenttia alle 30 tuntia viikossa työskentelevistä henkilöistä oli tyytyväisiä työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon. Lisäksi osa-aikatyöläisillä ja alle 35 tuntia viikossa työskentelevillä oli ollut vähiten fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia.

Työntekijät, jotka haluavat parantaa työ- ja perhe-elämänsä tasapainoa, valitsevat usein osa-aikatyön. Työaikaa koskevassa tutkimuksessa (Establishment Survey on Working Time) suurimman osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden ryhmän muodostivat perheenäidit. Jotta työ- ja yksityiselämän tasapainoa voitaisiin parantaa, osa-aikatyön mahdollisuutta pitäisi tarjota laajemmin ja organisaatioiden kaikilla tasoilla. Tämä edellyttää, että parannetaan osa-aikatyön laatua ja tuodaan sen etuja paremmin esille. Osa-aikatyötä pitäisi lisätä myös ylemmissä ammattiluokissa.⁷

Koska osa-aikatyö on kuitenkin nykyisin keskittynyt alempiin ammattiluokkiin ja vahvasti naisvaltaisille aloille, naisten vastuu työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta kasvaa tulevaisuudessa (Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevässä tutkimuksessa tämän todetaan olevan jo nykytilanne), ja tämä hidastaa yhtäläisten mahdollisuuksien edistämistä EU:ssa. Monen työntekijän tilannetta helpottaisi mahdollisuus tehdä tilapäisesti osa-aikatyötä silloin, kun perhe-elämän velvollisuudet käyvät erityisen haastaviksi. Nykyisin siirtyminen kokopäivätyöstä osa-aikatyöhön on kuitenkin monelle työntekijälle vaikeaa.⁸ Olisi hyvä, jos työnantajat tarjoaisivat joustavammin mahdollisuutta tällaisiin tilapäisiin

⁶ *Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* (Työaikaa koskevat mieltymykset sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino EU:ssa: poliittisia näkökohtia elämänlaadun parantamiseksi).

⁷ Esimerkiksi Daimler Chrysler -yritys Saksassa edistää johtavassa asemassa työskentelevien osa-aikatyötä. Ks. myös *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Työaikavaihtoehdot elämänkaaren eri vaiheissa: uudet työskentelymallit ja yritysstrategiat).

⁸ *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Työaika sekä työn ja yksityiselämän tasapaino työpaikoilla Euroopassa – Tutkimus työajasta työpaikoilla 2004–2005).

muutoksiin. Tämä voisi kannustaa myös miehiä enemmän osa-aikatyöhön ja kenties myös osallistumaan enemmän kotitöihin.⁹ Tämä saattaisi myös lisätä miesten henkilökohtaista tyytyväisyyttä työ- ja yksityiselämänsä tasapainoon. Lisäksi Alankomaissa erilaisia osa-aikatyön muotoja on käytetty edistämään naisten siirtymistä ansiotyöhön tavanomaista nopeammin.¹⁰

Osa-aikatyön mahdollisuuksien lisääminen herättää kuitenkin sosiaaliturvaan ja eläkkeisiin liittyviä kysymyksiä: joissakin maissa ne, jotka tekevät lyhyttä työpäivää tai joiden ansiot jäävät tietyn tulorajan alapuolelle, eivät saa minkäänlaista (tai saavat vain rajoitettua) sosiaaliturvaa. Nämä kysymykset on otettava huomioon pohdittaessa toimenpiteitä työn järjestämiseksi perhe-elämän kannalta myönteisemmäksi.

Lastenhoito

- Laaditaan koko Euroopan unionia koskeva politiikka laadukkaan, kohtuuhintaisen ja joustavan lastenhoidon perustaksi
- Lisätään lastenhoitopalveluja kouluikäisille lapsille
- Sisällytetään lastenhoitopalvelujen järjestäminen työllisyyspolitiikkaan

Vuonna 2000 tehdyssä kolmannessa Euroopan työoloja käsittelevässä tutkimuksessa todetaan, että työssä käyvät vanhemmat pitävät suurimpana ongelmana puutteellisia lastenhoitopalveluja.

Tällä hetkellä lastenhoitopalvelujen saatavuudessa ja hinnoissa on suuria eroja jäsenvaltioiden välillä. Lisäksi vanhempien yhä joustavammat työajat edellyttävät vastaavaa joustavuutta myös lastenhoitopalvelujen tarjonnassa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi pidennettyjä aukioloaikoja sekä viikonloppuisin ja loma-aikaan tarjottavia hoitopalveluja.¹¹ Koko Euroopan unionia koskeva politiikka, jonka avulla voidaan tarjota kohtuuhintaisia, riittävän joustavia ja laadukkaita lastenhoitopalveluja, auttaisi merkittävästi unionin kansalaisia sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämänsä vaatimuksia. Tässä politiikassa pitäisi myös tunnustaa tarve isompien lasten hoitopalveluihin: vaikka Euroopan työllisyyttä koskevissa aloitteissa, kuten Barcelonan tavoitteissa, pyritään lisäämään lastenhoitopalvelujen tarjontaa pienemmille lapsille, kouluikäisten lasten hoitoa koskevaa erityistä toimintalinjaa ei ole vielä laadittu.¹²

Toinen keskeinen näkökohta lastenhoidon tarjonnan parantamisessa on sisällyttää lastenhoitoa koskevat menettelytavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeviin työllisyyspolitiikan osa-alueisiin – joita ovat esimerkiksi vanhempainvapaa ja joustavat työjärjestelyt.¹³ Toistaiseksi kuitenkin vain harvat jäsenvaltioiden hallitukset ovat onnistuneet yhdistämään politiikkoja tällä tavoin.

⁹ Toisessa saksalaisyhtiössä Berlinwasserissa sovelletaan ns. kevennettyä kokopäivätyöjärjestelmää ("full-time work light scheme"), jossa työaikaa lyhennetään 10 % ja jossa taataan mahdollisuus palata kokopäivätyöhön. Monet miehet ovat hyödyntäneet järjestelmää. Ks. myös *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* (Työaikavaihtoehdot elämänkaaren eri vaiheissa: uudet työskentelymallit ja yritysstrategiat).

¹⁰ *A new organisation of time over working life* (Koko työelämän mittainen uudenlainen ajankäytön organisointi)

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children* (Työllisyyden kehitys kouluikäisille tarjottavien lastenhoitopalvelujen alalla).

¹² *ibid.*

¹³ *Employment developments in childcare services for school age children* (Työllisyyden kehitys kouluikäisille tarjottavien lastenhoitopalvelujen alalla).

Vanhustenhoito

- Annetaan säännöksiä vanhempainvapaata vastaavasta palkallisesta vanhustenhoitovapaasta
- Lisätään pätevän hoitohenkilöstön tarjontaa

Wim Kokin raportissa tunnustetaan vanhustenhoidon tarve ja todetaan seuraavaa: ”Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi on oltava tarjolla riittävästi kohtuuhintaisia ja laadukkaita lasten- ja vanhustenhoitopalveluja.”¹⁴

Euroopan unionin väestön ikääntyminen merkitsee sitä, että vanhustenhoidosta on tulossa kasvava huolenaihe unionin työssä käyvälle väestölle, ja siitä voi tulla yhtä haastava ongelma kuin lastenhoidosta. Tällä hetkellä EU:n tasolla ei kuitenkaan ole säännöksiä, joilla voitaisiin helpottaa iäkkäitä sukulaisiaan hoitavien työssä käyvien tilannetta. Myöskään kansallisella tasolla yhdessäkin jäsenvaltiossa (paitsi Ruotsissa ja Alankomaissa) ei ole annettu vanhustenhoitovapaata koskevia säännöksiä.¹⁵

Sen lisäksi että olisi tarjottava mahdollisuutta hoitovapaaseen, olisi myös lisättävä pätevän hoitohenkilöstön tarjontaa, jotta sen avulla voidaan sekä täydentää että korvata kotona annettavaa hoitoa. Elin- ja työolojen kehittämissätiön tutkimuksessa on tarkasteltu Euroopan unionissa tehtyjä aloitteita, joilla edistetään työvoiman tarjontaa hoitoalalla: yksi hyödyllinen lähestymistapa on tehdä alaa paremmin tunnetuksi, parantaa työoloja ja lisätä siirtotyöläisten mahdollisuuksia työskennellä alalla. Toinen mahdollisuus on myöntää yksityistalouksille verovähennyksiä ja kannustaa niitä tällä tavoin tarjoamaan ansiotyötä hoitoavustajille ja hoitotyöntekijöille. Tällaisen Suomessa käytettävän järjestelmän avulla on luotu uusia työpaikkoja ja autettu työntekijöitä hoitamaan perhe-elämän velvollisuuksiaan.¹⁶

Äitiysloma ja vanhempainvapaa

- Tarjotaan kummallekin vanhemmalle vanhempainvapaata, josta maksetaan korvausta ja jota ei voida siirtää toiselle vanhemmalle, ja kannustetaan näin erityisesti miehiä pitämään enemmän vanhempainvapaata
- Taataan äitiyslomalta tai vanhempainvapaalta palaavalle mahdollisuus palata aiempaan työhönsä
- Laajennetaan vanhempainvapaata ja äitiyslomaa koskevat lakisääteiset oikeudet koskemaan myös epätyypillisissä työsuhteissa olevia työntekijöitä

Vanhempainvapaa voi lisätä miesten ja naisten tasa-arvoa tarjoamalla sekä miehille että naisille mahdollisuuden lastenhoitoon. Se voi kuitenkin myös katkaista työntekijän uran: mikäli vanhempainvapaata hyödyntävät pääasiassa naiset, tämä voi lisätä miesten ja naisten eriarvoisuutta.¹⁷ Toinen nykymuotoiseen vanhempainvapaaseen liittyvä ongelma on, että sen pituus ja joustavuus sekä siitä maksettavan korvauksen määrä vaihtelevat – useissa jäsenvaltioissa

¹⁴ Tavoitteiden saavuttaminen: Kasvua ja työllisyyttä koskeva Lissabonin strategia, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_fi.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures* (Työaikavaihtoehdot elämänkaaren eri vaiheissa: sosiaaliturvajärjestelmien muuttaminen).

¹⁶ *Employment in social care in Europe* (Työllisyys sosiaalialalla Euroopassa).

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations* (Perhevapaa ja työmarkkinasuhteet).

vanhempainvapaasta ei makseta korvausta, kun taas niissä maissa, joissa korvausta maksetaan, korvauksen prosentuaalinen osuus työstä maksettavasta palkasta vaihtelee, eikä kaikilla vanhemmilla ole mahdollisuutta jäädä palkattomalle vapaalle.

Hoitovapaa voi vaikeuttaa urakehitystä. Jos vanhempainvapaalta palaavalle voidaan taata, että hän pääsee takaisin aiempaan työhönsä, tämä kannustaisi useampia vanhempia pitämään vanhempainvapaata. Esimerkiksi Irlannissa vanhempainvapaata pidetään enemmän julkisella sektorilla, jossa paluu aiempaan työhön on paremmin taattu.¹⁸

Työn joustavuuden ja tilapäisyyden lisääntyessä yhä useammat työntekijät jäävät nykyisin vaille perinteisten lomajärjestelyjen etuja. Lakisääteisten oikeuksien laajentaminen koskemaan myös epätyypillisessä työsuhteessa olevia olisi oikeudenmukaisempaa, ja siten pystyttäisiin ehkä myös poistamaan tiettyjä esteitä, joita tällaiset työjärjestelyt tuovat mukanaan. Äitiys- ja isyysloma ovat jossakin muodossa vakinaisten työntekijöiden käytettävissä useimmissa jäsenvaltioissa. Koska työmarkkinoita koskevaa sääntelyä kuitenkin vähennetään ja epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvaa, nyt voisi olla aika kehittää uusia sosiaaliturvan muotoja, jotka soveltuvat paremmin muuttuviin työmarkkinaoloihin.¹⁹

Ruotsissa ja Norjassa saadut kokemukset vanhempainvapaan käytöstä osoittavat, että tärkeä keino kannustaa miehiä jäämään vanhempainvapaalle on varata kummallekin vanhemmalle tästä vapaasta tietynpitäinen jakso.²⁰ Isät hyödyntävät enemmän mahdollisuutta vanhempainvapaaseen, kun siitä maksettava korvaus nostetaan lähelle heidän tavanomaista palkkaansa ja kun heille varataan vanhempainvapaapäivistä tietty osuus, jota ei voida siirtää äidille.²¹

Miehet ovat kuitenkin olleet vanhempainvapaalla keskimäärin vain 30 prosentissa työpaikoista 21 jäsenvaltiossa. Luvut vaihtelevat suuresti – Ruotsissa miehet ovat olleet vanhempainvapaalla 69 prosentissa työpaikoista. Kyproksessa vastaava luku on vain 2 prosenttia.²²

Mikäli vanhempainvapaasta maksetaan korvausta ja mikäli tämä korvaus on lähellä ansiotyöstä maksettavaa palkkaa, miehet jäävät todennäköisesti mieluummin vapaalle. Miehet jäävät todennäköisesti mieluummin vanhempainvapaalle myös silloin, kun heidän osuuttaan vapaapäivistä ei voida siirtää äidille. Koska naiset yleensä ansaitsevat miehiä vähemmän, kotitalouden tulot putoavat vähemmän, jos vanhempainvapaalle jää nainen.

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus: perheet, työ ja sosiaaliset verkostot).

²⁰ Family-related leave and industrial relations (Perhevapaa ja työmarkkinasuhteet).

²¹ Bruning, G. ja Plantega, J., ”Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries” (Vanhempainvapaa ja yhtäläiset mahdollisuudet: kokemuksia kahdeksasta Euroopan maasta”), *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, artikkelia siteerataan tutkimuksessa *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks* (Ensimmäinen Euroopan unionin elämänlaatua käsittelevä tutkimus: perheet, työ ja sosiaaliset verkostot).

²² *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Työaika sekä työn ja yksityiselämän tasapaino työpaikoilla Euroopassa - Tutkimus työajasta työpaikoilla 2004–2005).

Koko elämänkaarta koskevat näkymät

- Tarkastellaan järjestelmiä, joissa työaikatilit voidaan siirtää työpaikasta ja yrityksestä toiseen
- Autetaan työntekijöitä säästämään tuloja, joilla he voivat rahoittaa myöhemmin työuransa aikana tarvitsemaansa vapaata
- Kun eläkeikää nostetaan ja samalla pidennetään työelämän kestoa, ”elämän ruuhkavuosina” voitaisiin tarjota enemmän palkallista lomaa

Työaikatilit antavat työntekijöille mahdollisuuden tehdä tavallista pidempiä työpäiviä ja ”tallettaa” ylityötunteja henkilökohtaiselle työaikatililleen. Työaikaa koskevassa tutkimuksessa (Establishment Survey of Working Time) 26 prosenttia työntekijöiden edustajista totesi, että vuosittaisen työajan (ja joustavien työaikajärjestelyjen) käyttöön ottaminen tai käytön laajentaminen on tärkein toimenpide, joka voisi parantaa työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa työpaikalla. Laajennetut työaikatilit, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden yhdistää kaikki lomaoikeutensa ja pitää kerralla pitempi loma, ovat harvinaisia, sillä ne ovat käytössä vain 13 prosentissa yrityksistä.²³ Näin on siitäkkin huolimatta, että 68 prosenttia johtajista toteaa, että joustavat työajat on otettu käyttöön, jotta ”työntekijät voisivat paremmin sovittaa yhteen työn ja perhe- tai yksityiselämänsä”. Vaikuttaa siltä, että suurimmassa osassa yrityksistä teorian ja käytännön välinen kuilu on vielä suuri. Vaikka tällaiset järjestelmät voivatkin auttaa työntekijöitä parantamaan työ- ja yksityiselämänsä tasapainoa, niissä on kuitenkin yksi ydinongelma: mitä tehdään kertyneillä työtunneilla, jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai muuttaa toiseen jäsenvaltioon. Koska EU haluaa edistää maantieteellistä ja työvoiman liikkuvuutta, kannattaisi tarkastella järjestelmiä, joiden avulla työntekijät voisivat siirtää työtuntinsa toiseen työpaikkaan toisessa jäsenvaltiossa.

Joissakin maissa – Alankomaissa – on ehdotettu kansallisella tasolla esimerkiksi sellaisia verojärjestelyjä, joiden avulla työntekijät voivat tallettaa osan tuloistaan ja rahoittaa niillä myöhemmin uransa aikana tarvitsemaansa vapaata. Tällaista vapaata voitaisiin käyttää läheisten hoitamiseen. Järjestelyn soveltamista ja toteutettavuutta olisi tutkittava tarkemmin. (Järjestelyn etuna on, että sillä vastataan osittain kysymykseen, miten voidaan rahoittaa elämistä silloin kun ollaan tilapäisesti poissa ansiotyöstä.)

Kun eläkeikää nostetaan ja samalla pidennetään työelämän kestoa, päätöksentekijöiden olisi varmistettava, että vastaavasti ns. elämän ruuhkavuosina voitaisiin tarjota enemmän palkallista lomaa.²⁴ Tällaista ”korvausjärjestelmää” on ehdottanut muiden muassa komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosaston entinen pääjohtaja Odile Quintin: ”...pätöksentekijöiden olisi pohdittava uudelleen sitä tapaa, jolla työn, vapaa-ajan, opiskelun ja hoitotyön jaksot jakautuvat keskenään elämänkaaren eri vaiheissa. Esimerkiksi vastineeksi siitä, että ihmiset jäävät myöhemmin eläkkeelle, heillä pitäisi olla mahdollisuus pitää pidempiä lomaa.”²⁵

²³ ibid.

²⁴ *A new organisation of time over working life* (Työaikavaihtoehdot elämänkaaren eri vaiheissa).

²⁵ Quintin, O., avauspuheenvuoro Euroopan sosiaaliturvan uutta rakennetta käsittelevässä konferenssissa (”A new architecture for social protection in Europe”), jonka Belgian liittovaltion sosiaalasioista, kansanterveydestä ja ympäristöasioista vastaava ministeriö järjesti Euroopan komission tuella Leuvenissa 19.–20. lokakuuta 2001.

Joustava työaika

- Otetaan joustava työaika laajemmin käyttöön

Joustava työaika olisi otettava käyttöön laajemmin ja organisaatioiden eri tasoilla. Elin- ja työolojen kehittämissäätiön tekemän tutkimuksen mukaan joustavasta työajasta on saatu myönteistä palautetta: noin 61 prosenttia johtajista toteaa, että joustavan työajan käyttöönotto on lisännyt työtyytyväisyyttä. Myös poissaolojen (27 prosenttia) ja palkallisen ylityön (22 prosenttia) väheneminen ovat johtajien mainitsemissa myönteisiä vaikutuksia.²⁶

²⁶ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (Työaika sekä työn ja yksityiselämän tasapaino työpaikoilla Euroopassa – Tutkimus työajasta työpaikoilla 2004–2005).

”Monilla työpäivä ei pääty siihen, kun he palaavat kotiin ansiotyöstään: he aloittavat toisen työpäivän tehden kotitöitä, kasvattaen lapsiaan sekä hoitaen huollettavia sukulaisiaan ja vanhuksia. Kun luodaan toimintastrategioita, tämä ylimääräinen työaika on otettava huomioon, samoin kuin se tosiasia, että tämä kaksinkertainen työtaakka jakautuu harvoin sekä miehille että naisille.”

**Bernhard Jansen, työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasioiden
pääosaston entinen pääjohtaja, Euroopan komissio**

Tämä Foundation Findings -julkaisu on omistettu elin- ja työolojen
kehittämissäätiön tutkimusjohtajan

Henrik Litsken (1958–2007)

muistolle.

Foundation Findings -julkaisu tarjoaa asiaankuuluvaa taustatietoa ja suuntaviivoja politiikan kehittämiseen kaikille toimijoille ja osapuolille, jotka osallistuvat Euroopan sosiaalipolitiikan tulevaisuudesta käytävään keskusteluun. Julkaisun sisältö perustuu kehittämissäätiön tekemiin tutkimuksiin ja heijastaa sen riippumattomuutta ja kolmikantaista rakennetta.