



Kysely työmarkkinajärjestöjen asenteista ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisessa

Omaishoitajaliitto

10/2022



Ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittaminen

- Ansiotyön ja omaishoidon yhdistäminen vaikuttaa työyhteisöjen arkeen.
- Suomessa arvioidaan olevan noin 700 000 henkilöä, jotka huolehtivat päivätyönsä ohessa läheisestään tämän korkean iän, sairauden tai vammaisuuden vuoksi.*
- Edistyneisimmät työnantajat ja työyhteisöt tunnistavat ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisen merkityksen.
- Omaishoitajaliitto teetti vuonna 2021 Taloustutkimuksella yrityksille kyselyn ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisesta [Omaishoito tulee työpaikoille – yritysten suhtautuminen poissaoloihin.](#)

* Lähde: Kauppinen, T. ym. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

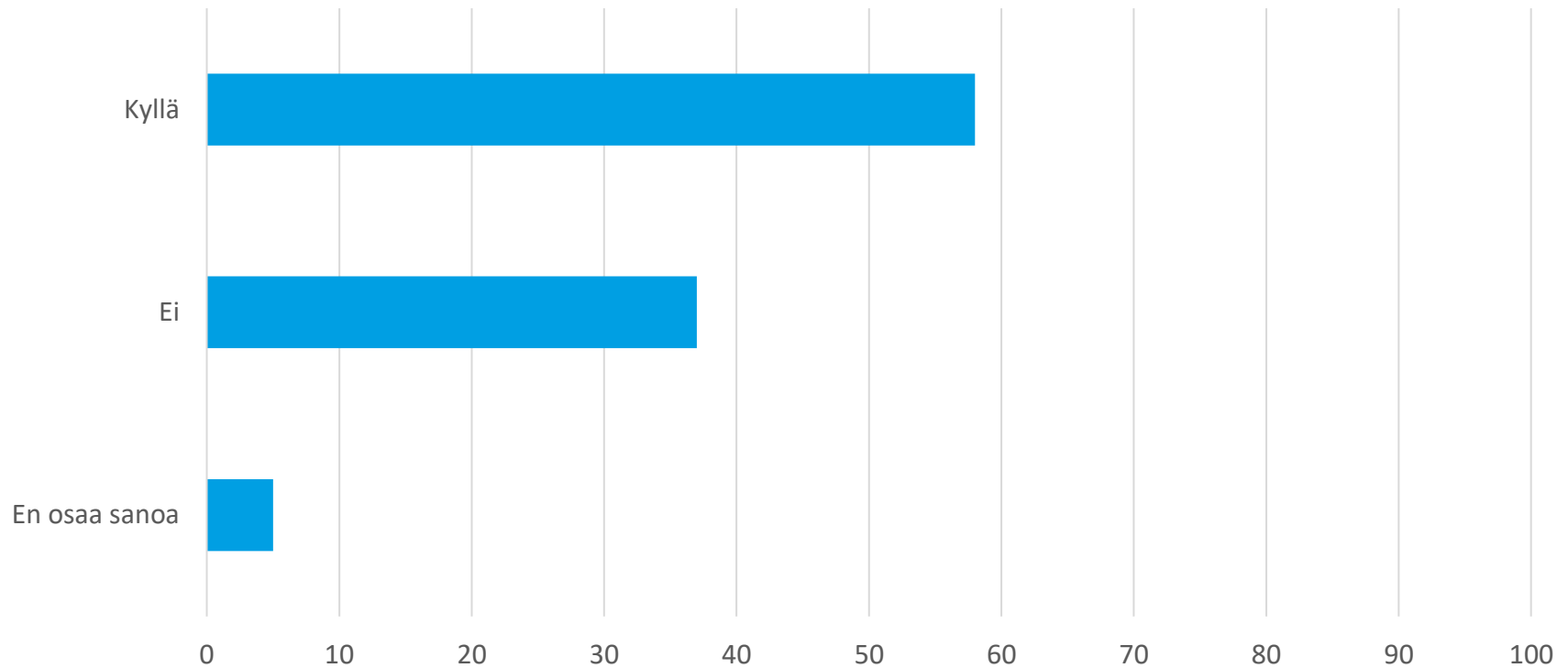
Kysely työmarkkinajärjestöjen asenteista ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisessa

- Toteutettu lokakuussa 2022.
- Kohderyhmänä kaikki työmarkkinaneuvotteluja käyvät 76 työntekijä- ja 35 työnantajajärjestöä.
- Vastausprosentti: 54 % työntekijäjärjestöistä (41 vastaajaa), 43 % työnantajajärjestöistä (15 vastaajaa).
- Työntekijäjärjestölle ja työnantajajärjestöille eri kyselyt, osin samat kysymykset.
- Vastaajamäärä pieni työnantajajärjestöissä, siksi tuloksissa voi olla tulkinnanvaraisuutta, eivätkä ne välttämättä ole yleistettävissä.

Keskeiset tulokset

- Ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittaminen keskusteluttaa työmarkkinaneuvotteluissa.
- Työntekijäjärjestöt vaativat omaishoitomyönteisiä sisältöjä työehtosopimukseen, erityisesti palkallista omaishoitovapaata.
- Työnantajajärjestöt pidättäytyvät paikallisissa ratkaisuissa. Ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamista ei pääsääntöisesti koeta työmarkkinaneuvotteluasiaksi.
- Työntekijäjärjestöt kannattavat omaishoitoon Kela-korvausta. Työnantajajärjestöt eivät asialle juurikaan lämpene.
- Lähes puolet vastaajista kokee, että yleinen ymmärrys ja tietoisuus työikäisten omaishoitajien tilanteista ja tarpeista on lisääntynyt vuosina 2020-2022.

Työntekijäjärjestöt, n=41, % vastaajista
Ovatko ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisen kysymykset olleet esillä edustamasi taustaorganisaation työmarkkinaneuvotteluissa vuosina 2020-2022?



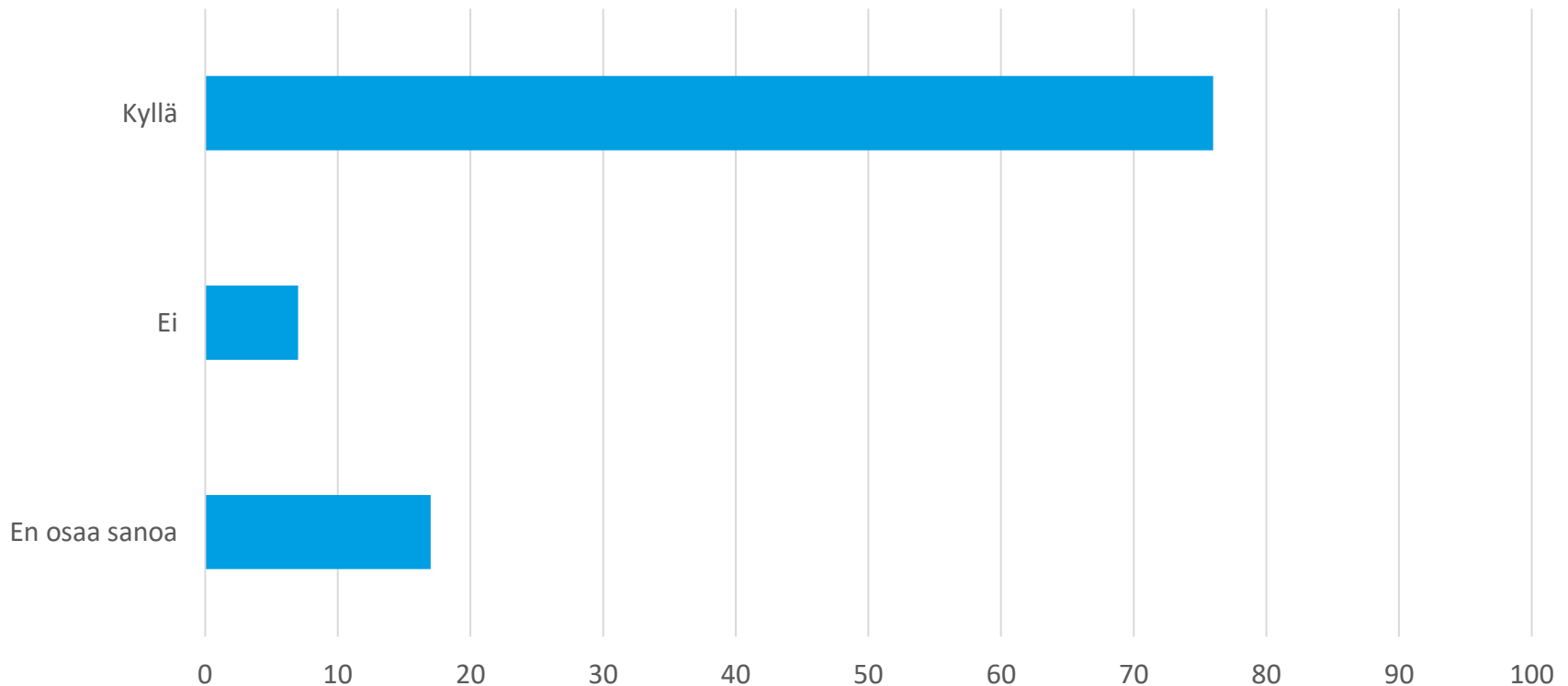
Työntekijäjärjestöt (kommenttien määrä)

Avoimissa vastauksissa mainitut asiat, joita nostettu esille työehtosopimusneuvotteluista 2020-2022

- Lakisääteisen omaishoitovapaan palkallisuus (18).
- Saattohoitovapaa (2).
- Palkallinen vapaa pidempään vapaaseen (2).
- Palkallisten ja palkattomien vapaiden saaminen. Joustot työajoissa ja työssä.
- Yleensä omaishoidon saaminen tes-kirjaukseksi.

Työntekijäjärjestöt, n=41, % vastaajista

Pitäisikö ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisen kysymykset olla jatkossa vahvemmin esillä edustamasi taustaorganisaation työmarkkinaneuvottelussa?



Työntekijäjärjestöt (kommenttien määrä)

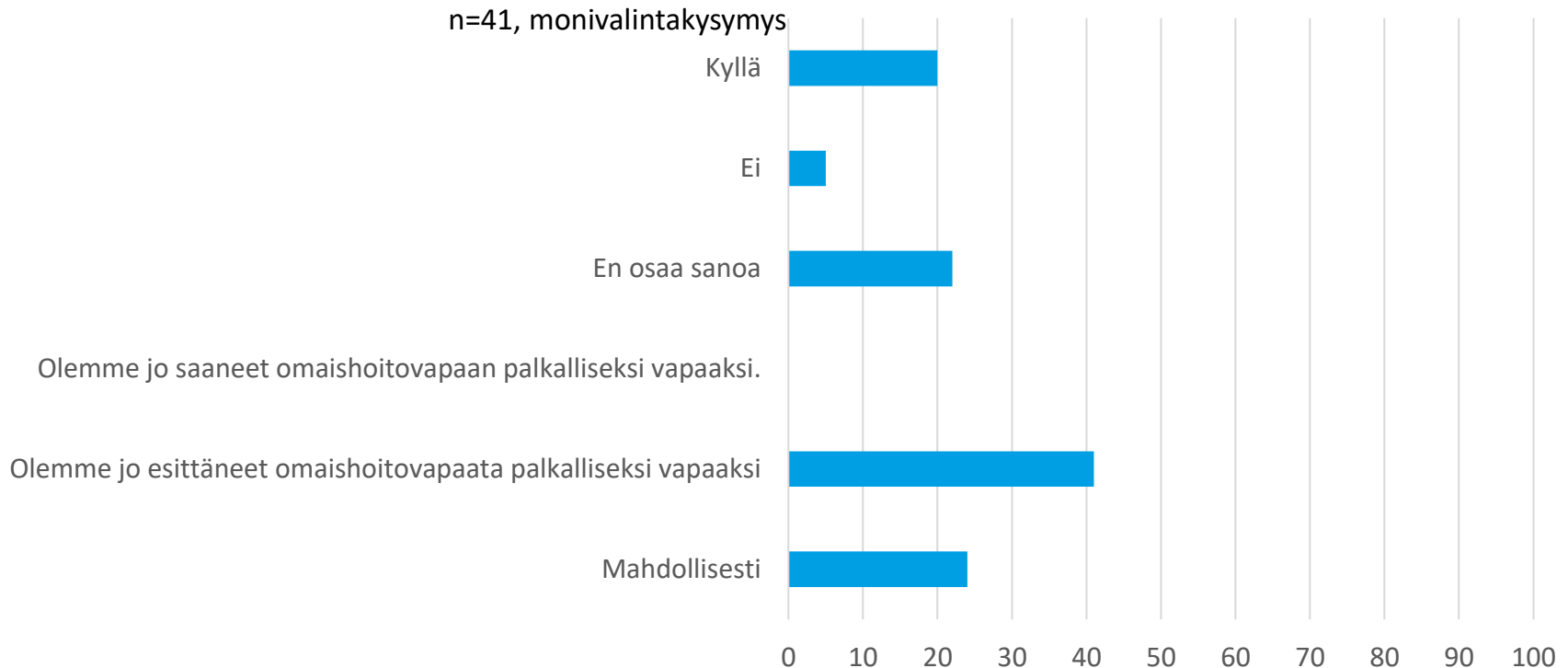
Avoimissa vastauksissa mainitut asiat, joita aiotaan jatkossa ottaa esille tes-neuvotteluissa

- Palkallinen omaishoitovapaa (16).
- Saattohoitovapaa (2).
- Joustavat työajat (2).
- Etsiä joustavia ratkaisuja yhteensovittamiseen, tarve lisääntyy (2).
- Mahdollisuus lyhytaikaisesti jäädä hoitamaan iäkästä vanhempaa tai hoidon tarpeessa olevaa läheistä.
- Kaikenlaiset ratkaisut, jotka helpottavat työn ja arjen yhteensovittamista ovat tärkeitä etenkin edustamallamme naisvaltaisella hoitoalalla.

Työntekijäjärjestöt, n=41, % vastaajista

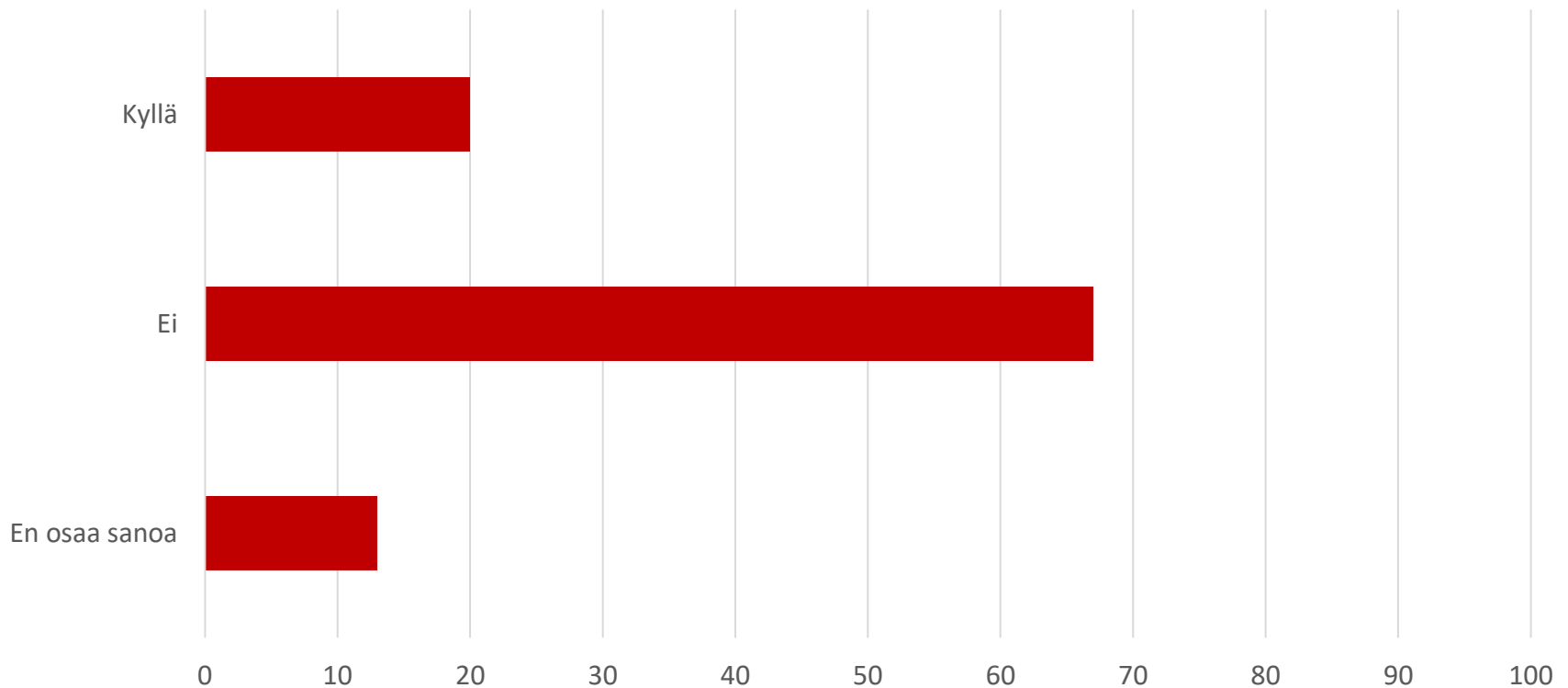
Aikooko edustamasi taustaorganisaatio esittää työmarkkinaneuvotteluissa omaishoitovapaata palkalliseksi vapaaksi?

Omaishoitovapaa (TSL 4.luku 7b§) tuli voimaan 1.8.2022. Ko. lain mukaan työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää palkatonta vapaata henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai samassa taloudessa asuvalle läheiselle.



Työnantajajärjestöt, n=15, % vastaajista

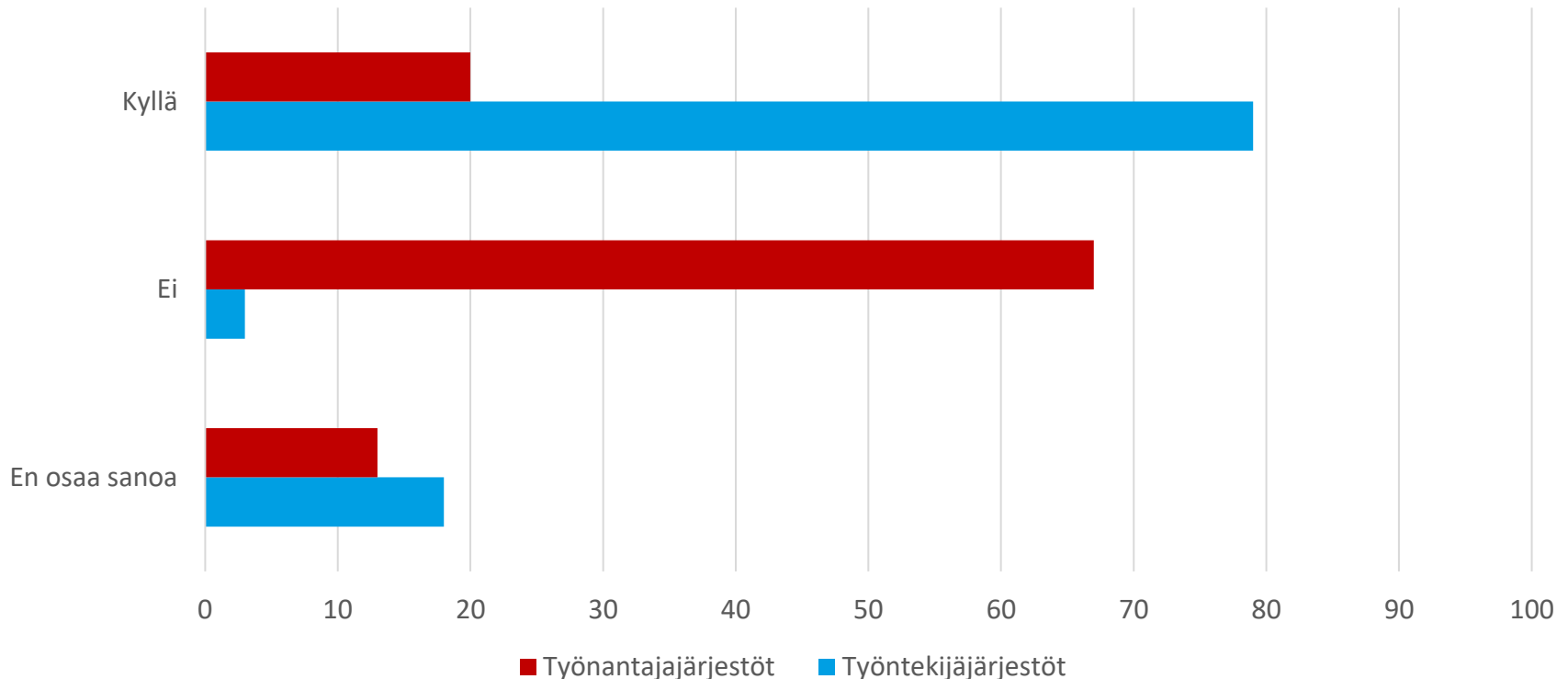
Pidättekö tärkeänä työkäisten omaishoitajien tilanteiden ja tarpeiden huomioon ottamista työmarkkinaneuvotteluissa?



Työnantaja voi saada työntekijöiden sairauspoissaoloihin Kela-korvausta maksaessaan työntekijälle palkkaa sairauspoissaolon ajalta omavastuun jälkeen.

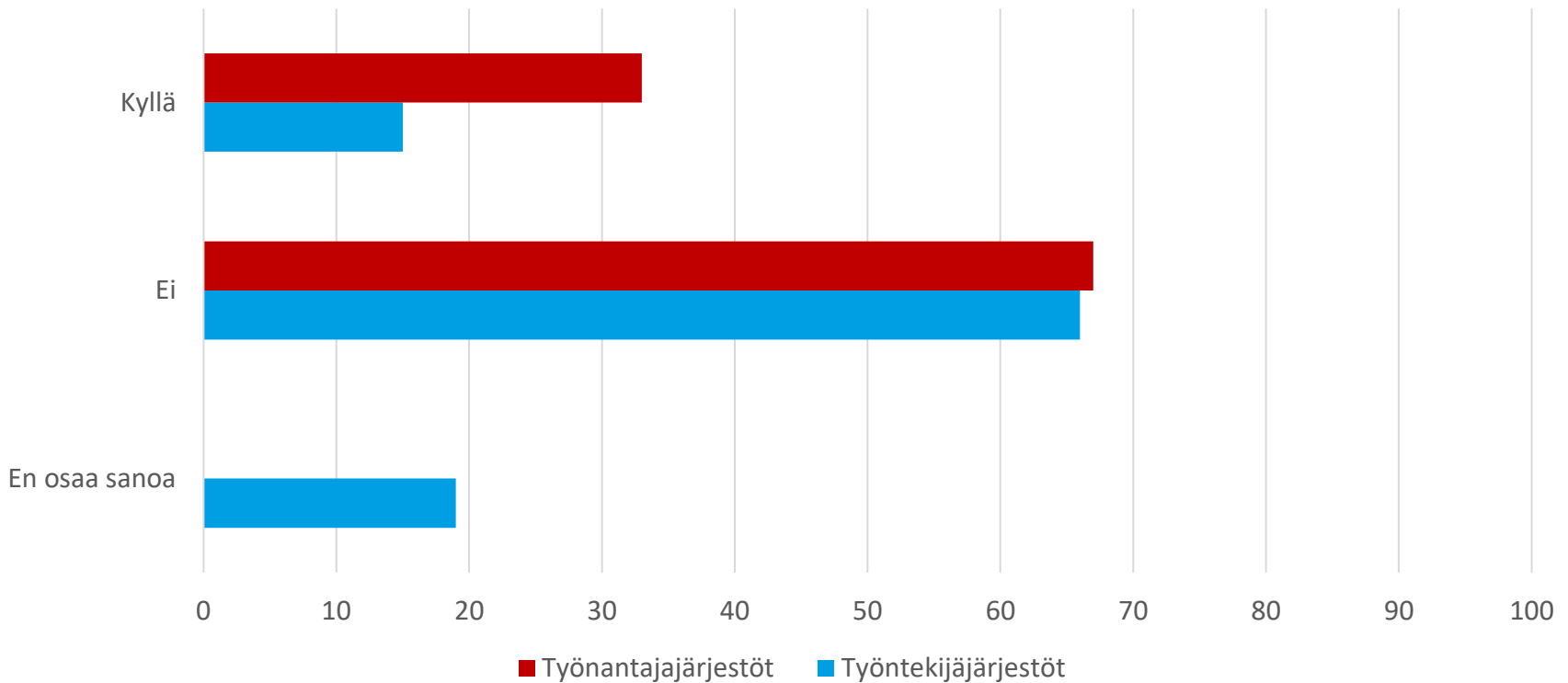
Pitäisikö mielestänne vastaava korvausjärjestelmä luoda työntekijän omaishoitoon liittyviin poissaoloihin?

Työnantajajärjestöt n= 15, Työntekijäjärjestöt n= 39, % vastaajista.



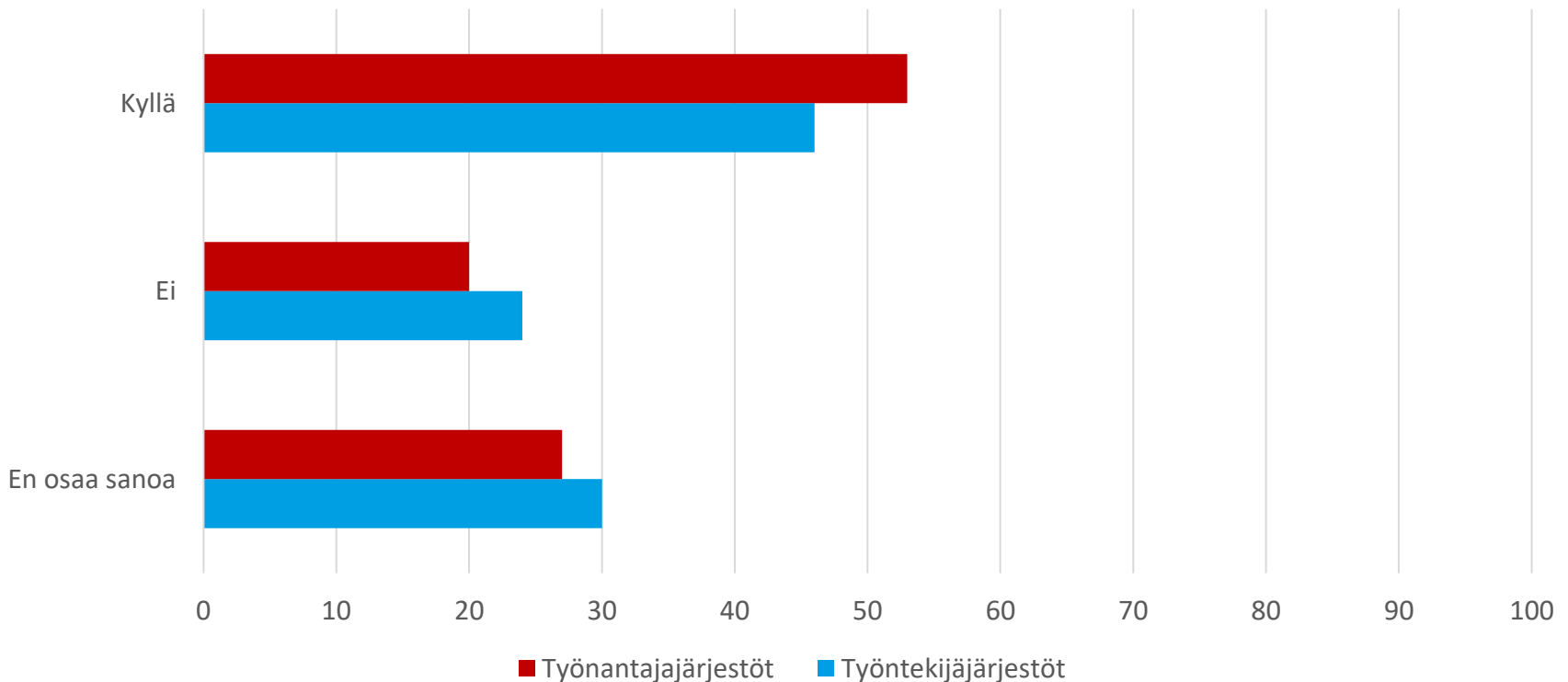
Onko taustaorganisaatiossanne määritelty periaatteet siitä, miten työntekijä voi käyttää työaikaansa vanhempiensa tai muiden läheistensä omaishoitoon?

Työnantajajärjestöt n= 15, Työntekijäjärjestöt n= 41, % vastaajista.



Onko mielestäsi yleinen ymmärrys ja tietoisuus työkäisten omaishoitajien tilanteista ja tarpeista lisääntynyt vuosina 2020-2022?

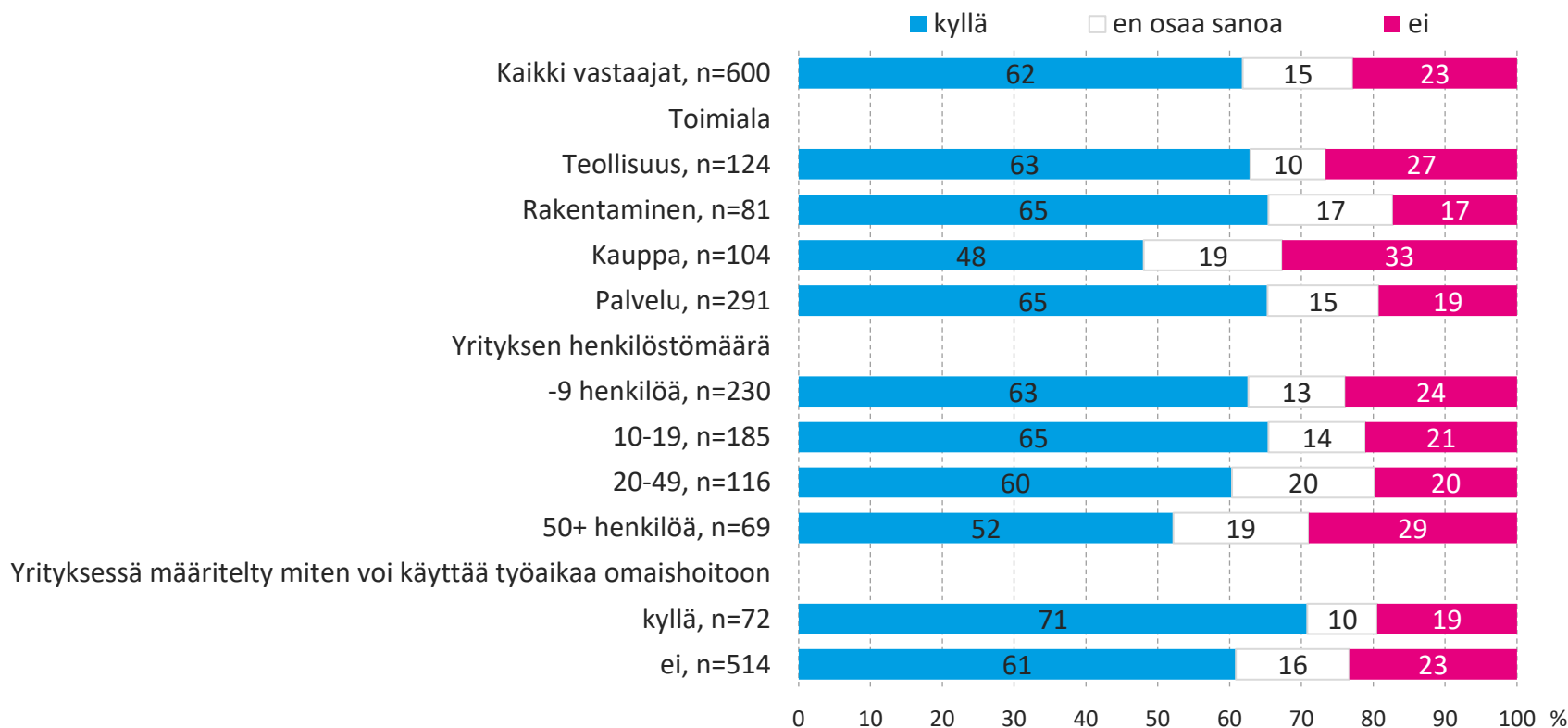
Työnantajajärjestöt n= 15, Työntekijäjärjestöt n= 37, % vastaajista.



Omaishoitajaliiton Taloustutkimuksella vuonna 2021 teettämä kysely yrityksille

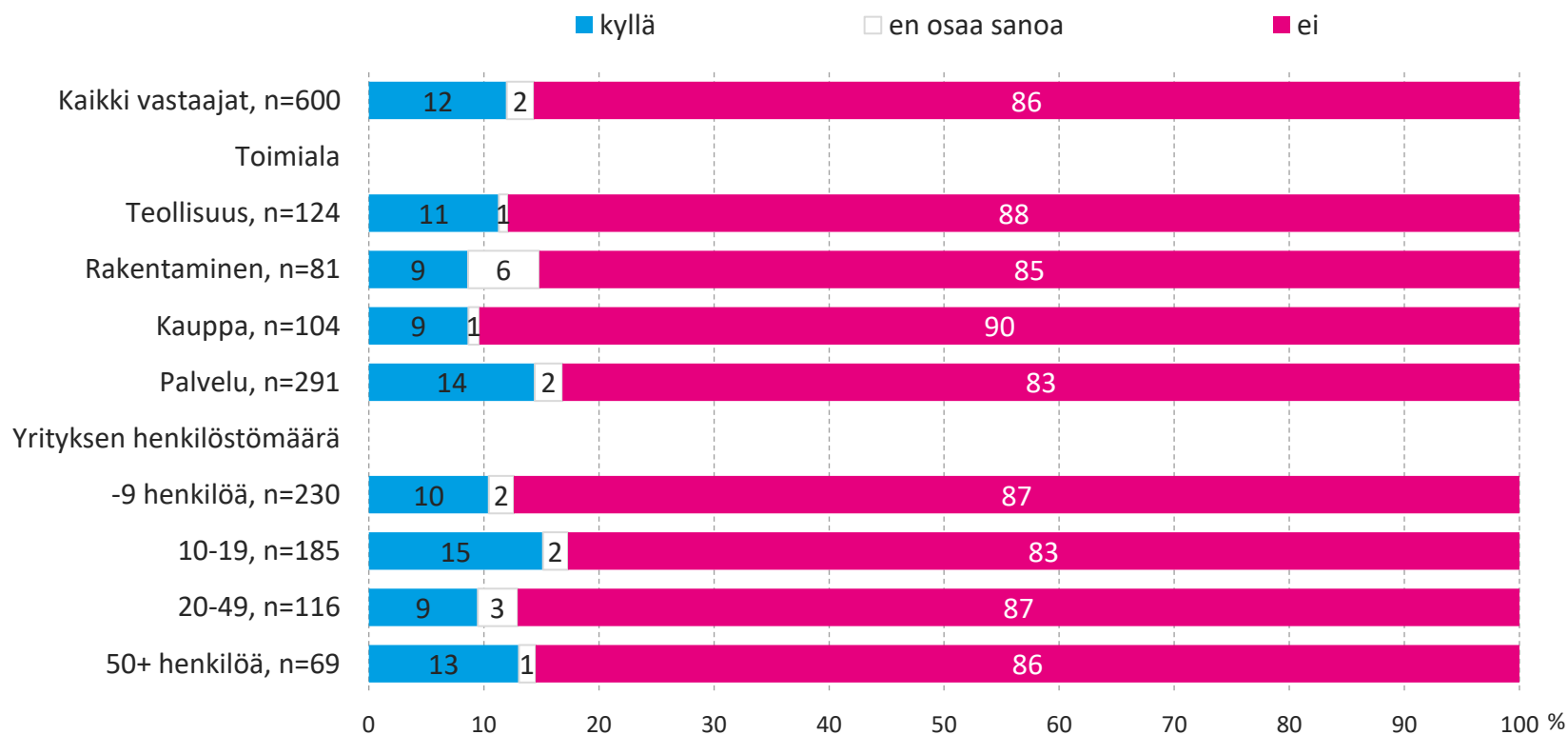
Työnantaja voi saada työntekijöiden sairauspoissaoloihin Kela-korvausta maksaessaan työntekijälle palkkaa sairauspoissaolon ajalta omavastuuajan jälkeen.

Pitäisikö mielestänne vastaava korvausjärjestelmä luoda työntekijän omaishoitoon liittyviin poissaoloihin?



Omaishoitajaliiton Taloustutkimuksella vuonna 2021 teettämä kysely yrityksille

Onko yrityksessänne määritelty periaatteet siitä, miten työntekijä voi käyttää työaikaansa vanhempiensa tai muiden läheistensä omaishoitoon?



Työnantajajärjestöt (kommenttien määrä)

Avoimissa vastauksissa mainitut keinot ja uudet avaukset, joilla voitaisiin helpottaa ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamista

- Paikallisesti sopien löytyvät parhaat käytännöt (2).
- Vuosilomien jaksottaminen, osa-aikatyö, liukuva työaika. Keinoja on jo nyt, jos niitä halutaan käyttää (2).
- Joustavoitetaan sopimismahdollisuuksia.
- Haetaan suuntaa vanhempainvapaista.
- Tehdään myönteistä asennemuokkausta.
- Joustoista tulee kilpailuvaltti kisassa työntekijöistä.
- Kannustetaan työntekijöitä ja työnantajia ottamaan omaishoitajien tilanteet huomioon työpaikoilla.
- Voidaan kerätä hyviä käytäntöjä yhteiseen jakoon.

Työnantajajärjestöt

Poimintoja vapaasta palautteesta (1/2)

- Kustannusten kasaaminen työnantajille on väärä tapa hoitaa asia.
- Työpaikoilla on jo työvoimapulaa, ei pidä vaikeuttaa töiden hoitumista.
- Palkanmaksuvelvoitteen laajentaminen saattaa johtaa kannattamattomaan toimintaan.
- Tuottavat palkkatyöpaikat ja koko suomalaisen yhteiskunnan rahoitus pitää edes yrittää taata. Se ei tapahdu TES-pöydässä vaan laajemmassa poliittisessa säätämiskoneistossa.

Työnantajärjestöt

Poimintoja vapaasta palautteesta (2/2)

- Jotta ikäihmisten hoivaan saadaan rahoitusta, on työelämän pyörittävä "täysillä".
- Miksi omaishoito tulisi asettaa parempaan asemaan kuin lasten hoitaminen?
- Tärkeä asia, joka koskettaa yhä useampaa.
- Omaisten sosiaalinen vastuu on tärkeää.
- On valitettavasti enemmän naisia kuin miehiä rasittava yhteiskunnallinen haaste.

Työntekijäjärjestöt

Poimintoja vapaasta palautteesta (1/2)

- Työn ja muun elämän yhdistämistä tulee tarkastella laajemmin kuin pikkulapsiaikaan liittyvänä.
- Väestön ikääntyessä ja julkisten palveluiden kaventuessa työaikajoustoja ja työjärjestelyjä tulee kehittää.
- Monelle ei ole mahdollista olla omaishoitajana, kun välimatka on esim. omiin ikääntyviin vanhempiin pitkä. Ensisijaista on se, että omaishoitotyöhön voi saada yhteiskunnalta palveluja (esim. sijaishoitoa) ja vapaapäiviä.
- Viestintää on lisättävä kentälle. Tarvitaan työnantajan asenteen muuttamista. Tällä hetkellä kaiken palkallisen/palkattomien poissaolojen tuominen neuvottelupöytään päättyy aina siihen, ettei työnantajapuoli halua keskustella asiasta.

Työntekijäjärjestöt

Poimintoja vapaasta palautteesta (2/2)

- Huoltosuhde maassamme muuttuu, hoitohenkilökunta ei riitä - omaishoitajien rooli on entistä tärkeämpi tulevaisuudessa, rakenteet ja omaishoitajien jaksamisen tuki on laitettava kuntoon pikaisesti.
- Tällä hetkellä omaishoitoa tehdään naisten palkkapussista ja myös naisten jaksamisen ja työhyvinvoinnin kustannuksella. Olemme nostaneet eri sopimuspöytien yhteiseksi tavoitteeksi työhyvinvoinnin, perheen ja työn yhteensovittamisen sekä perhevapaa uudistuksen implementoinnin työ- ja virkaehtosopimukseen. Omaishoitovapaan palkallisuus on tärkeä osa tätä perheen ja työn yhteensovittamisen kokonaisuutta.

Johtopäätöksiä tuloksista

1. Työmarkkinaosapuolet ovat tes-näkemyksissään varsin kaukana toisistaan.
2. Työmarkkinoiden toimivuuden, ja laajemmin yhteiskunnan toimivuuden kannalta, on tärkeää löytää ratkaisut seuraaviin kysymyksiin:
 - miten työntekijöille korvataan läheisen hoidosta aiheutuvat ansiotulomenetykset?
 - miten työnantajille korvataan omaishoitovapaasta ja joustoista aiheutuvat suorat ja välilliset kustannukset?
3. Julkisen vallan tulee selvittää tarkemmin muutostarpeet, tehdä vaikuttavuusselvitys ja mahdollistaa toimivaan ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamiseen tarvittava tuki.

Lisätietoa kyselystä

projektipäällikkö Matti Mäkelä

020 7806 568

matti.makela@omaishoitajat.fi

Lisätietoa ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisesta

[Ruuhkavuodet. Aina käynnissä- sivustolta](#)