Työterveyslaitos

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

LAUSUNTO 1/3

12.3.2018

Lausuntopyyntö: Lapsiasiainvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018.

YLEISKOMMENTIT

Työterveyslaitos käsittelee lausunnossaan lapsiasiainvaltuutetun kertomusta siltä osin kuin se liittyy työn ja perheen yhteensovittamiseen ja sen edistämiseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työ ja perhe ovat työntekijöille merkittävä voimavara minkä vuoksi kannattaa jatkuvasti seurata ja vahvistaa edellytyksiä työhön osallistumiseen ja läheisten sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen tukee vanhempien työhyvinvointia ja tätä kautta myös lapsen hyvinvointia. Toisaalta työkyvyn juuret ulottuvat pitkälle lapsuuteen ja nuoruuteen ja siten työhön osallistumista, työelämän laatua ja sen osana työn ja perheen yhteensovittamista tulisi kehittää yhtä aikaa perhepolitiikan kehittämisen rinnalla.

Tarkastelemme alla yksityiskohtaisemmin kolmea työn ja perheen yhteensovittamiseen keskeisesti liittyvää näkökohtaa ja ratkaisua: työn ja perheen yhteensovittamisen tilanne ja seuranta, työaika ja siihen liittyvien ratkaisujen kehittäminen, sekä työelämän tasa-arvo ja yksilölliset tilanteet.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tilanne ja seuranta

Lapsiasiainvaltuutettu toivoo kertomuksen esipuheessa konkreettisia mittareita lapsipolitiikan tavoitteiden seuraamiselle. Työelämään liittyvistä mittareista haluamme nostaa esiin kaksi aihealuetta. Työntekijän kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisesta voidaan arvioida työhyvinvoinnin kuvaajana, mutta sillä on välillistä vaikutusta myös perheeseen ja lapseen. Työelämän vaatimukset ja voimavarat heijastuvat tutkimusten mukaan perheen elämään ja vaikuttavat perheenjäsenten hyvinvointiin. Toinen keskeinen aihealue liittyy työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työpaikan käytäntöjen, käytännössä työaikajoustojen, seurantaan ja kehittämiseen työpaikkatasolla. Lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista voidaan välillisesti seurata lasten ja nuorten omien havaintojen kautta.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kokemusta ja keinoja seurataan jo työikäisessä väestössä mm. Tilastokeskuksen Työolobarometrissa ja Työolotutkimuksessa sekä THL:n perhevapaatutkimuksessa. Vuoden 2018 aikana kerättävä Työvoimatutkimuksen lisäosa tuo edelleen tarkempaa tietoa yhteensovittamisen toimialakohtaisesta tilanteesta. Myös EU seuraa työn ja perheen yhteensovittamista omissa jäsenmaissaan.

Tulosten mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu Suomessa keskimäärin hyvin eikä ristiriidan kokemus ole kasvanut vuosien saatossa väestötasolla (Työolotutkimus). Eurofound kuitenkin kiinnittää huomiota työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden lisääntymiseen Euroopassa vuoden 2016 aineistonsa pohjalta.

Yhteensovittamisen keinoista työaikajoustoja hyödynnetään valtaosalla suomalaisista työpaikoista. Joustojen käyttö ja erityisesti mahdollisuus tehdä etätyötä ovat lisääntyneet viime vuosina. Työterveyslaitoksen selvityksen (v. 2015) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen oli 30 %:lla työpaikoista kehittynyt myönteiseen suuntaan (ja 7 % kielteiseen) kahden viime vuoden aikana. Yksilöllisten ratkaisujen tarve työpaikoilla on kuitenkin suuri huomioiden työn tekemisen luonne sekä työntekijän omasta henkilökohtaisesta tilanteesta nousevat tarpeet. Mahdollisuudet joustoihin myös vaihtelevat selvästi toimialan ja ammattiaseman mukaan.

Korkeatasoiseen interventiotutkimukseen pohjautuvaa tietoa vaikuttavista ratkaisuista ja seurantatietoa työpaikkatason tilanteesta tarvitaan lisää. Lisäksi työelämätiedon rinnalla voitaisiin enemmänkin hyödyntää Perhebarometrin, Nuorisobarometrin ja Kouluterveyskyselyn tietoja lasten ja nuorten kokemuksista.

Työaika tarjoaa mahdollisuuksia vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen

Työaika vaikuttaa konkreettisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työaikaan liittyvät joustot (kuten liukumat, osa-aikatyö ja etätyö) sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin ovat keskeisiä ratkaisuja yhteensovittamisen helpottamiseksi työpaikoilla.

Työterveyslaitos on esimerkiksi työaikalain uudistusta valmistelevalle työryhmälle antamassaan lausunnossaan tuonut esiin, että työaikasäännöksiä ja siten toimenpiteitä työaikaratkaisujen kehittämiseksi pitäisi tarkastella kaikkia työssä käyviä koskien ja toisaalta erikseen vuorotyöhön ja ns. asiantuntijatyöhön. Työaikaratkaisuilla voidaan tukea työntekijöiden terveyttä, vireyttä ja työkykyä, mutta ne auttavat keskeisesti myös työn ja perheen yhteensovittamista.

Työterveyslaitos suosittelee vuorotyössä erityisesti työvuorolistojen julkaisemista riittävän ajoissa, vähintään 2-3 viikkoa aiemmin ja mahdollisimman pitkälle ajanjaksolle, sillä se tukisi merkittävästi työn ennakoitavuutta ja siten työn ja perheen yhteensovittamista.

Asiantuntijatyön, eli työn, jota voidaan nykyteknologioilla joustavasti tehdä joko osin tai kokonaan muualla kuin työnantajan tiloissa ja lisäksi vuorokauden eri aikoina kannalta on oleellista, että työpaikoilla luodaan yhteiset toimintatavat tavoitettavuuden osalta, jotta taataan työntekijöille mahdollisuus vapaa-aikaan ja työn ja muun elämän sujuvaan yhteensovittamiseen. Työterveyslaitos on suosittanut lausunnossaan työaikalain uudistuksesta, että myös asiantuntijat säilyvät työaikalain piirissä ja että työaikalakia on täsmennettävä niin, että työn tekemisen ajan ja paikan joustavuus huomioidaan ja etätyö sisällytetään osaksi työaikalakia.

Työelämän tasa-arvo etenee hitaasti

Jos arvioidaan isien osallistumista perhevapaiden pitämiseen, työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen mukaan tai miesten ja naisten palkkaeroa, tasa-arvo ei ole juurikaan edennyt työelämässä huolimatta siitä, että se on jo pitkään ollut hallituksen tavoitteena. Hoivan epätasainen jakautuminen vaikuttaa ylläpitävän työelämän epätasa-arvoa. Työelämän tasa-arvoa voitaisiin edistää paitsi perhevapaajärjestelmän uudistuksella myös kehittämällä työelämän toimintakulttuuria perheystävällisemmäksi. Tähän hallitus panostaakin LAPE-kärkihankkeessaan jo nyt. Tutkimusten mukaan toimivien käytäntöjen täysipainoiseen hyödyntämiseen tarvitaan tueksi työkulttuurin perhemyönteisyyttä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteellisia tilanteita

Suomalaisten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu keskimäärin melko hyvin, mutta työn luonne ja perhetilanne pitäisi huomioida tarkemmin toimenpiteitä suunniteltaessa ja kohdennettaessa.

Esimerkiksi Eurofoundin tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen oli erityisen haasteellista seuraaville ryhmille: työntekijäammateissa toimivat (pääasiassa vuorotyötä tai epätyypillisiä työaikoja tekevät kuten yötyöläiset), määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät (erityisesti nuoret naiset) sekä pitkiä työpäiviä tekevät (asiantuntijatehtävissä työskentelevät). Näiden ryhmien osuus suomalaisessa työelämässä on merkittävä, esimerkiksi vuorotyötä tekee noin viidennes ja toisaalta kauppojen ja anniskeluravintoloiden aukiolojen pidentyminen on tuonut epätyypillisten työaikojen piiriin lisää työntekijöitä. Myös lasten suuri lukumäärä vaikeuttaa tutkimusten mukaan yhteensovittamista.

Työ- ja perhepolitiikan rajapintaan sijoittuu aiemmin mainittujen ryhmien lisäksi muitakin erityistä huomiota vaativia ryhmiä. Perhevapaalta palaavien (naisten) työllistymiseen, koulutukseen hakeutumiseen ja uralle palaamiseen pitäisi kiinnittää erityistä huomiota. Suurehko osa heistä (noin neljäsosa) työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa eikä heillä ole työsuhdetta mihin palata.

Yksinhuoltajien tai muuten vaikeassa perhetilanteessa olevien työhön osallistumista pitäisi helpottaa. Työelämässä tulisi paremmin tunnistaa ikääntyvät työntekijät, joilla on hoivavastuita omista ikääntyneistä vanhemmista tai muista läheisistä sekä erityishoivan yhdistäminen työhön. Näiden ryhmien tilanteen seuraamiseksi ja arvioimiseksi ei ole paljonkaan tutkimustietoa saatavilla.

Helsingissä 12.3.2018

Antti Koivula
Pääjohtaja

Salla Toppinen-Tanner
Johtava asiantuntija