

Vastaus kirjalliseen kysymykseen työsopimuslain 7 a §:n toteutumisesta omaishoitajien ja läheistään hoitavien kohdalla ja mahdollisesta lainsäädännön kehittämisestä

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Arja Juvosen /ps näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KKV 361/2016 vp:

Miten hallituksen mielestä työsopimuslain poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi koskeva pykälä toteutuu,

miten työsopimuslain säännös perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisesta saadaan työnantajien ja työntekijöiden tietoisuuteen nykyistä paremmin ja

tuleeko lainsäädäntöä kehittää siten, että työntekijällä on aika oikeus saada vapaata omaisen sekä perheenjäsenen tai muun läheisen hoitoa varten?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Työsopimuslakiin lisätyllä 7 a pykälällä (197/2011) parannettiin työssäkäyvien omaishoitajien mahdollisuutta jäädä määrääjäksi hoitamaan omaistaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Kela toteutti vuonna 2014 kyselytutkimuksen omaishoitajille ja haastatteli kuntien omaishoidosta vastaavia työntekijöitä. Kyselyn perusteella lain soveltaminen on jäänyt vähäiseksi, vain muutama henkilö ilmoitti olevansa hoivavapaalla. Lailla asetettiin työnantajalle velvollisuus selvittää, minkälaisin järjestelyin työntekijän vapaa voisi toteutua. Koska vapaan saaminen edellyttää sopimista työnantajan kanssa ja on palkatonta, eivät omaishoitajat ehkä ole halukkaita hyödyntämään lain antamaa mahdollisuutta, vaan yrittävät sovittaa työn ja omaishoidon muulla tavoin.

Ylivoimaisesti suurin osa hoitajista on eläkkeellä olevia oman puolisonsa hoitajia. Melko iso osa työssäkäyvistä omaishoitajista oli kyselyn mukaan yrittäjiä, jolloin työaika ei ole tiukkoihin työaikoihin sidottua ja töiden määrään ja/tai työaikaan voi itse vaikuttaa.

Työssäkäynti ja työpaikka voi olla myös vastapainoa omaishoitajuudelle. Kyselyn mukaan osa omaishoitajista säästi omaishoidon vapaita siihen, että voisi tällöin käydä töissä. Kyse ei tällöin ole pelkästä rahasta, vaan työyhteisöön kuulumisella on muitakin merkityksiä. Vastaavia tuloksia on saatu muissakin selvityksissä.

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 361/2016 vp

Työssäkäynnillä on luonnollisesti myös taloudellinen merkitys, koska omaishoidontuki on pääsääntöisesti niin pieni, että se ei vastaa palkkatuloa.

Suurella osalla työssäkäyvistä hoitajista omaishoidettava oli kouluikäinen lapsi. Oppivelvollisuus koskee myös omaishoidossa olevia lapsia, joten he ovat päivisin koulussa. Tämä mahdollistaa vanhempien työssäkäynnin.

Kansallista omaishoidon kehittämisohjelmaan valmistelleessa työryhmässä todettiin, tällä hetkellä työsopimuslaki sinällään antaa mahdollisuuden ja joustoa vapaan pitämiseen omaishoitoa varten. Koska laki antaa mahdollisuuden vapaaseen, ei työsopimuslakiin ehdotettu muutoksia. Työryhmä totesi kuitenkin, että lain mahdollistamia joustoja käytetään vähän ja pitäisi lisätä tiedottamista niistä sekä työnantajille että työntekijöille.

Hallitusohjelman tavoitteena on vahvistaa kaiken ikäisten omaishoitoa ja lisätä työikäisten mahdollisuuksia omaisen hoitamiseen. Tulevaisuudessakin tarvitaan sekä omaishoitajia että työntekijöitä ja sen vuoksi niiden paremmalle yhteensovittamiselle on selkeä tarve. Sekä työnantajien että työntekijöiden on asennoiduttava siihen, että jatkossa omaisen hoitaminen koskee yhä useampia työntekijöitä ja edellyttää nykyistä enemmän joustavuutta työjärjestelyihin sekä olemassa olevien vapaiden käyttämistä. Nyt on hyvä mahdollisuus osana Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaikenikäisten omaishoitoa -kärkihanketta lisätä tiedottamista työstä vapautuksen mahdollisuudesta ja etsiä omaishoitoystävällisiä työpaikkoja, joissa vapaa on toteutettu, esimerkiksi muille työnantajille.

Helsingissä 13.7.2016

Perhe- ja peruspalveluministeri Juha Rehula