

Aku Kajan

Varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen oikeussäännöt

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

20.5.2017

| | |
|---|---|
| Tekijä Otsikko | Aku Kajan Varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen oikeussäännöt |
| Sivumäärä Aika | 41 sivua + 1 liite 20.5.2017 |
| Tutkinto | Tradenomi |
| Koulutusohjelma | Liiketalous |
| Suuntautumisvaihtoehto | Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen |
| Ohjaaja | lehtori Heikki Hyvärinen |
| <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työelämässä vallitsevia sairauspoissaolokäytäntöjä sekä niitä sääteleviä oikeussääntöjä. Opinnäytetyössä perehdyttiin lisäksi työnantajan mahdollisuuksiin hyödyntää varhaisen tuen mallin käyttöä ja työn muokkaamista sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Lisäksi opinnäytetyössä kerättiin ajantasaisin tieto koskien varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen oikeussääntöjä sekä aiheesta kirjoitettua tutkimustietoa.</p> <p>Sairauspoissaolojen määrät ja niiden syyt ovat merkityksellisiä niin yksilön kuin kansantalouden tasolla. Opinnäytetyössä avattiin pohjoismaiden tilannetta sairauspoissaolojen suhteen, ja kerättyä tilastotietoa sairauspoissaoloista verrattiin kotimaiseen työelämään ja sen käytänteisiin. Työpaikoilla toteutettavilla ennakoiduilla toimenpiteillä, kuten työn muokkaamisella ja varhaiselle puuttumisella voidaan vähentää poissaolojen määriä. Aiheita käsiteltiin opinnäytetyössä yleisellä tasolla ja pitkälti niihin liittyvien oikeussääntöjen kautta.</p> <p>Työssä selvitettiin nykyistä lainsäädäntöä lainopin menetelmin ja tutustuttiin erityisesti työoikeutta ja sairauspoissaoloja sääteleviin lakeihin ja muihin oikeuslähteisiin. Osassa nykyisiä työehtosopimuksia on huomioitu työelämän muutostrendi, jonka yhtenä tavoitteena on pidentää työuria ja lisätä työkykyä. Työssä tutkittiin eri alojen työehtosopimuksia ja miten niissä on huomioitu työkyvyn ylläpitäminen.</p> | |
| Avainsanat | varhaisen tuen malli, työn muokkaaminen, sairauspoissaolo |

| | |
|--|---|
| Author Title | Aku Kajan The legal rules of the model for early support and modified work |
| Number of Pages Date | 41 pages + 1 appendix 20 May 2017 |
| Degree | Bachelor of Business Administration |
| Degree Programme | Economics and Business Administration |
| Specialisation option | Leadership and Organizational Development |
| Instructor | Heikki Hyvärinen, Senior Lecturer |
| <p>The purpose of this study was to study sickness absence practices and the legal rules that regulate them. The study clarifies the employer's possibilities to utilize the model for early support and modified work as a way to reduce sickness absences. It also collects the latest research results concerning the model for early support and modified work. The aim of the study was to gather the legal rules of the model for early support and modified work and study how they may be used to reduce sickness absence in the Finnish work life.</p> <p>The number and reasons for the sickness absences have a significant impact for individuals and also for nation economic. The study touches on the Skandinavian statistics of the sickness absences and those are compared to the Finnish work life. Proactive measures can reduce absences at work places and it enables employer to modify the work or offer early support to the employee. The mentioned themes are handled in general level and mostly through by the legal rules.</p> <p>Legal investigation methods were used in the study, especially focusing on juridical investigations. In addition to the law the resources contained government proposals and legal literature. Some of the present collective agreements include provisions that takes account the changing trends of the work life. The aims are to prolong the duration of working lives and increase the ability tho work. The collective agreements are also studied in this thesis.</p> | |
| Keywords | model for early support , modified work, sickness absence |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Opinnäytetyön tausta | 1 |
| 1.2 | Opinnäytetyön tavoite ja rajaus | 1 |
| 1.3 | Opinnäytetyössä käytetyt metodit ja lähdeaineisto | 2 |
| 1.4 | Opinnäytetyön rakenne | 4 |
| 2 | Sairauspoissaolot | 4 |
| 2.1 | Sairauspoissaolon määritelmät | 4 |
| 2.2 | Sairauspoissaolojen yhteiskunnallinen tausta | 5 |
| 2.3 | Sairauspoissaolojen määrät Suomessa ja Pohjoismaissa | 7 |
| 2.4 | Sairauspoissaoloilmoitukset | 9 |
| 2.4.1 | Kun työntekijä sairastuu | 9 |
| 2.4.2 | Työntekijän oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen | 10 |
| 3 | Lainsäädäntö | 12 |
| 3.1 | Suomen perustuslaillinen oikeus sosiaaliturvaan | 12 |
| 3.2 | Työlainsäädäntö | 12 |
| 3.3 | Työsopimuslain määrittämät velvollisuudet työnantajalle ja työntekijälle | 13 |
| 3.4 | Työnantajan direktio-oikeus | 14 |
| 3.5 | Hallituksen esitys työsopimuslaista HE 157/2000 | 15 |
| 3.5.1 | Nykytilan arviointi hallituksen esityksessä | 16 |
| 3.5.2 | Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan | 17 |
| 3.6 | Työturvallisuuslain asettamat vaatimukset | 18 |
| 3.7 | Työterveyshuoltolaki ja sen käytännön merkitys osana työhyvinvointia | 19 |
| 4 | Työehtosopimukset | 20 |
| 4.1 | Teknolohiateollisuuden työehtosopimus | 21 |
| 4.2 | Muut työehtosopimukset | 22 |
| 5 | Työkyky ja työn muokkaaminen | 23 |
| 5.1 | Työkyky | 23 |
| 5.2 | Työn muokkaaminen | 24 |
| 5.3 | Vantaan kaupunki esimerkkinä työn muokkaamisesta | 24 |
| 6 | Varhaisen tuen malli | 26 |
| 6.1 | Varhaisen tuen mallin tavoitteet | 26 |

| | | |
|-----|---|----|
| 6.2 | Sairauspoissaolojen seuraaminen osana varhaisen tuen mallia | 26 |
| 6.3 | Varhaisen tuen malli työpaikoilla vallitsevien kuormitustekijöiden poistajana | 27 |
| 7 | Johtopäätökset | 29 |
| 7.1 | Sairauspoissaolot ja varhaisen tuen malli | 30 |
| 7.2 | Direktio-oikeus, työn muokkaaminen ja työehtosopimukset | 30 |
| | Lähteet | 33 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Työssä käytetyt lyhenteet | |

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi sairauspoissaoloja koskevan oikeussäätelyn ja poissaolojen vähentämisen hyödyntämällä varhaisen tuen mallia ja työn muokkaamista. Suomalaisen työelämän ollessa muutoksessa niin työnteon kuin työväestönkin osalta, on pohdittava keinoja, joilla sairauspoissaolojen määrää voidaan vähentää sekä parantaa työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä pidempään turvallisemmin ja terveemmin. Kyse on sekä yksilön näkökulmasta että kansantaloudellisesti merkittävästä asiasta, jolloin toimivien keinojen käyttöönoton pitäisi olla mahdollista ja yksinkertaista. Lain-säädännön tulisi mahdollistaa tämän tosiasiallinen toteutuminen.

Aihe on ajankohtainen, ja sen tarkastelu on mielekästä useasta eri näkökulmasta. Sairauspoissaolojen vähentäminen ja työntekijän työkyvyn ylläpitäminen läpi työuran palvelevat suomalaista työelämää, työnantajaa ja yksittäistä työntekijää. Sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset ovat korkeat, eivätkä ennenaikaiset eläköitymiset hyödynnä ketään, joten tätä taustaa vasten tulee hyödyntää keinoja joilla haittoja voidaan ehkäistä tai vähentää.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda yleiskuva sairauspoissaolokäytännöistä suomalaisessa työelämässä ja selvittää käytäntöjä säätelevät oikeussäännöt. Toisena tavoitteena on tutkia ja kerätä kattava teoriapohja koskien työn muokkaamista ja varhaisen tuen mallia. Näiden tavoitteiden yhdistämisen taustalla on tavoitteena luoda kuvaus siitä, miten sairauspoissaoloista säädetään nykyisessä muodossaan sekä siitä, tukevatko nykyiset säädökset varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen hyödyntämistä muuttuvassa työympäristössämme.

Tavoitteena on lisäksi lainopin menetelmin selvittää työnantajan mahdollisuuksia työn muokkaamiseen ja varhaisen tuen mallin käyttöön työpaikalla. Tätä varten työssä perehdytään työnantajan velvollisuuksiin ja oikeuksiin esimerkiksi direktio-oikeutta hyödyntämällä. Aiheen laajuuden takia on työtä rajattava paikoin runsaastikin, jotta kokonai-

suus pysyy ehyenä. Opinnäytetyössä keskitytään tulkitsemaan vain lakia, joka käsittelee nykyistä voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä lain esitöitä. Oikeustapaukset rajataan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Työssä ei myöskään keskitytä varhaisen tuen mallin tai työn muokkaamisen soveltamiseen käytännön tasolla, vaan tarkoitus on luoda yleiskuva tämänhetkisestä oikeussäätelystä sekä teoreettisesta viitekehystä.

1.3 Opinnäytetyössä käytetyt metodit ja lähdeaineisto

Opinnäytetyöni menetelmä on oikeustieteellinen, ja käytän tutkimusmenetelmänäni lain tulkintaa, joka perustuu voimassa olevaan oikeuteen ja sen tulkintaan. Tämä tunnetaan myös oikeusdogmatiikkana eli lainoppina. Sen tarkoituksena on selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä. Lainopille on perinteisesti nähty kaksi tehtävää, joita ovat tulkinta ja systematisointi. Lainopin metodologiassa oikeusnormeista esitetään kahdenlaisia väitteitä: normikannanottoja sekä tulkintakannanottoja. Edellisillä tarkoitetaan väitteitä siitä, mitkä oikeusnormit ovat osa voimassa olevaa oikeutta, ja jälkimmäisissä esitetään väite jonkin oikeusnormin sisällöstä. (Hirvonen 2011, 21–22.)

Tutkielmassa käytän aineistona pääasiallisesti kotimaista voimassa olevaa lainsäädäntöä. Keskityn erityisesti työlainsäädäntöön suuremman kokonaiskuvan hahmottamiseksi, ja aineisto koostuu lisäksi lainsäädännöstä, hallituksen esityksistä sekä muista relevanteista oikeuslähteistä. Tutkielman rajatun laajuuden takia en sisällytä mukaan pre-judikaatteja tai niiden tulkintaa. Kuten edellä on esitetty, lainoppi tutkii sitä, mikä on voimassa olevaa oikeutta ja mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on. Tutkielmassa perehdytään myös työn muokkaamiseen ja varhaisen tuen malliin, jolloin aineistona toimii viimeisin tutkimustieto aiheesta.

Oikeustieteen tulkintametodit voidaan jakaa yhdeksään eri periaatteeseen, joita ovat sanamuodon mukainen tulkinta, systemaattinen tulkinta, historiallinen tulkinta, vertaileva tulkinta, supistava ja laajentava tulkinta, analoginen tulkinta, teleologinen tulkinta, arvoperusteinen tulkinta sekä objektiivinen tulkinta (Hirvonen 2011, 23). Opinnäytetyöni kannalta merkityksellisin on sanamuodon mukainen tulkinta eli kirjaimellinen tulkinta, jossa pitäydytään lakitekstin arkikielen mukaisessa normaalimerkityksessä. Tällöin ei ilman riittävää perustetta anneta lakikielen ilmaisulle yleisestä kielenkäytöstä poikkeavaa merkitystä. Poikkeuksena tästä ovat kuitenkin oikeustieteelle tyypilliset määritelmät, joiden merkitys eroaa monesti yleiskielen merkityksestä. Oikeudelliset termit syrjäyttävät yleiskielen merkitykset, ja nämä pyritään opinnäytetyössä myös määrittämään

tutkimukselta vaaditulla tarkkuudella koherentin kokonaisuuden varmistamiseksi. Opinnäytetyössä hyödynnän myös systemaattista tulkintaa, jolloin lakitekstin tulkinnassa huomioidaan muun muassa oikeusnormeja, oikeudenalan yleisiä oppeja sekä oikeusjärjestystä kokonaisuudessaan huomioiden sen logiikka ja systematiikka. (Hirvonen 2011, 39–40.)

Opinnäytetyössäni aineistona toimii suuressa osassa suomalainen lainsäädäntö, erityisesti työlainsäädäntö. On tärkeää ymmärtää eri oikeuslähteiden merkitys ja keskinäinen järjestys. Suomessa oikeuslähteet on vakiintuneesti ryhmitelty vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin, jotka esitetään taulukossa 1. Edellä mainittu jaottelu on kansainvälisenä oikeusteoreetikkonakin tunnetun Aulis Aarnion käsialaa, ja se vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä Suomessa. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat auktoriteettilähteinä laki sekä asialähteenä maantapa. Lain sisällä on omat hierarkiansa ja vahvin asema on Euroopan Unionin oikeudella, jota seuraa Suomen perustuslaki ja sen jälkeen tavalliset lait. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat tuomioistuinratkaisut ja lainvalmistelutyöt, kuten hallituksen esitykset. Sallittuihin oikeuslähteisiin luetaan oikeustiede, oikeusperiaatteet sekä reaaliset argumentit. (Hirvonen 2011, 42–43.)

Taulukko 1. Oikeuslähteet Suomessa (Hirvonen 42–43).

| Oikeuslähde | Auktoriteettilähde | Asialähde |
|-----------------------|---|--|
| Vahvasti velvoittavat | Laki | Maantapa |
| Heikosti velvoittavat | Lainvalmistelutyöt Tuomioistuinratkaisut | |
| Sallitut | Oikeustiede | Oikeusperiaatteet Moraali Reaaliset argumentit |

Kokonaiskuva suomalaisesta sääntelystä sairauspoissaoloihin liittyen on tarkoitus muodostaa tutkimalla sairauspoissaoloihin liittyviä ja niitä säänteleviä lakeja sekä tutustumalla hallituksen esitykseen lain valmisteluaineistona. Oikeustieteellisen metodologian keinot auttavat opinnäytetyössä hahmottamaan lain tarkoituksen. Lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan lain tarkoituksien toteutumista suomalaisessa työelämässä vertaamalla lain tarkoitusta sekä tosiasiallisia käytäntöjä.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, jossa esitellään tutkielman aihe, asetetut tavoitteet ja tutkimusmenetelmät sekä käytettävä lähdeaineisto. Toisessa luvussa luodaan kattava yleiskuva sairauspoissaolojen määrästä ja syistä niin Suomessa kuin Pohjoismaissakin. Tarkoituksena on tuoda esille sairauspoissaolojen yhteiskunnallinen tausta ja käytännöt suomalaisessa työelämässä. Lisäksi luvussa sivutaan lyhyesti sairauspoissaolokäytäntöjä työntekijän näkökulmasta.

Kolmas luku käsittelee työoikeutta ja sen asettamia vaatimuksia erityisesti työnantajan näkökulmasta. Lisäksi luvussa perehdytään hallituksen esitykseen nykyisestä työsopimuslaista, joka toimii taustana nykyiselle sääntelylle. Esityksestä havaitaan silloinen tarve lain muutokselle vastaamaan nykyistä, jatkuvasti dynaamisempaa työelämää. Neljännessä luvussa tutustutaan työehtosopimukseen ja tutkitaan, miten niissä on huomioitu työkyvyn ylläpitäminen ja siihen mahdollisesti liittyvät toimet. Viides luku käsittelee työn muokkaamista ja yleisesti työkyvyn ylläpitämisen merkitystä. Luvussa esitellään esimerkinomaisesti työn muokkaamisen malli ja pohjana toimii aiemmissa luvuissa käsitellyt oikeussäännöt. Kuudes luku käsittelee vastaavasti varhaisen tuen mallia, ja sitä säänteleviä sekä ohjaavia oikeussääntöjä. Seitsemäs luku koostuu työstä kerätyistä johtopäätöksistä, ja se kokoaa yhteen tutkielman aikana kootut havainnot.

2 Sairauspoissaolot

2.1 Sairauspoissaolon määritelmät

Kela määrittää sairauspoissaolon työkyvyttömyydestä tai siihen liittyvistä tutkimuksista johtuvaksi poissaoloksi työstä (Kela 2014, 108). Työkyvyttömyys voi Kelan määritelmän mukaisesti olla tilapäistä tai pysyvää ja aiheutunut sairaudesta tai vammasta, joka es-

tää työn tekemisen. Lainsäädännössämme on työkyvyttömyyden käsitteelle eri määritelmiä johtuen kyseisen etuuden näkökulmasta. Työkyvyttömyys määritellään sairausvakuutuslaissa (1224/2004), kansaneläkelaisissa (568/2007), työntekijän eläkelaisissa (395/2006) sekä kunnallisissa eläkelaisissa (549/2003). (Kela 2014, 39.)

Työturvallisuuskeskuksen määritelmän mukaan sairauspoissaolona pidetään lisäksi poissaoloa, joka syntyy henkilön työkyvyn heikentymisestä, tai joka johtuu sairaudesta, tarkastus- tai hoitokäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Tämän lisäksi sairauspoissaoloihin lasketaan myös sairausajan palkanmaksukauden jälkeiset palkattomat poissaolot. (Mattila & Rauramo 2015, 3.)

2.2 Sairauspoissaolojen yhteiskunnallinen tausta

Sairauspoissaolojen määrä ja niiden aiheuttamien kustannusten määrä kiinnostaa niin yritysten kuin kansantalouden näkökulmasta. Koko Suomen kattavia lukuja, joista ilmeneisi vuosittain sairauden ja tapaturmien aiheuttamat kustannukset ja joiden maksajia ovat niin yksityinen kuin julkinenkin sektori, ei ole kerätty. Työhyvinvoinnin vaje näkyy koko yhteiskunnan ja kansantalouden tasolla, ja yhden sairauspäivän hinnaksi on suomalaisessa työelämässä laskettu keskimäärin 350 euroa. Hinnassa on mukana sijaisjärjestelyt, ylityökustannukset, työn hidastumiset sekä laatupoikkeamat ja virheet. (Ilmarinen 2012, 6.)

Poissaolot tulevat siis hyvin kalliiksi, ja tästä syystä on aiheellista löytää ratkaisukeinoja, joilla suuria kustannuksia voidaan alentaa ja poissaoloja ennaltaehkäistä. Jokainen ennaltaehkäisty sairauspoissaolo on tuottavuusnäkökulmasta yritykselle säästöä. On laskettu, että yhden poissaolopäivän ennaltaehkäisy tuo yritykseen jopa 415 euroa lisää liiketulosta (Ilmarinen 2012, 6).

Työpaikoilla on usein erityisen hyvät mahdollisuudet seurata henkilöstön terveyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja oikeanlaisella toiminnalla puuttua niihin ennaltaehkäisevässä vaiheessa. Työntekijöiden poissaolojen määrästä ja mahdollisista syistä kerätään usein yrityksissä runsaasti lukuja ja tietoja, mutta näitä lukuja tarkastelemalla saadaan tietoa menneestä. Pelkästään tilastoinnin ja kustannusten laskemiseksi tunnuslukuja ei ole kannattavaa kerätä, vaan niitä tulisi hyödyntää ennaltaehkäisevässä

tarkoituksessa, jolloin työpaikoilla voidaan miettiä ratkaisuja sairauspoissaolojen syihin ja pyrkiä niitä aktiivisilla toimilla vähentämään. (Ilmarinen 2012, 4.)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta pidempiaikaisilla sairauspoissaoloilla, varhaisella eläköitymisellä, kasvavilla työkyvyttömyyseläkekuluilla ja heikentyneellä yhteiskunnan huoltosuhteella on suuri kansantaloudellinen merkitys. Valtion ja yritystenkin näkökulmasta pyrkimys on varmistaa työntekijöiden hyvä työkyky läpi koko työuran ja näin parantaa työntekijöiden valmiuksia olla työelämässä yhä pidempään ja tuottavammin. Hallitustasolla on ryhdytty toimiin kestävyysvajeen hillitsemiseksi julkisten menojen kasvaessa työväestön ikääntyessä ja eläköityessä. Tausta-ajatuksena on lainsäädännön avulla ollut ohjailla työpaikkojen toimintaa enemmän varhaisemmän reagoinnin ja toiminnan pariin. Tästä esimerkkinä on vuoden 2011 alussa voimaan tullut sairausvakuutuslain muutos, joka edellyttää, että yrityksissä on oltava käytössä työkyvyn hallintamalli. Mallin käyttöönoton motivaattorina on taloudellinen kannustin, jossa Kelan maksamat työterveyshuollon ennaltaehkäisevän työn korvaukset ovat pienemmät niissä yrityksissä, joissa mallia ei ole käytössä. (Ilmarinen 2012, 4.)

Suomessa eläköitymisikä on nousussa ja vuonna 2015 työeläkkeelle jäätiin keskimäärin 60,7-vuotiaina. Vuonna 2015 myönnettiin yhteensä 74 000 kokoaikaista eläkettä, joista normaalin eläköitymisen osuus oli 74 prosenttia. Vertailun vuoksi vuonna 2015 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 18 600 henkilöä ja eläköitymisikä oli 51,9 vuotta. (Manka & Manka 2016, 35–36.) Yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä ovat olleet tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyssyyt. Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat olleet huolestuttavan kasvava trendi koko 2000-luvun ajan. Tämä on näkynyt erityisesti nuorten kohdalla, ja vuonna 2010 Kela korvasi alle 30-vuotiaille mielenterveyden häiriöiden perusteella yli 400 000 sairauspäivää. (Manka & Manka 2016, 37–38.)

Sairauspoissaoloihin vaikuttaa olennaisesti työhyvinvoinnin taso työpaikoilla. Tavoitteena on luoda kestävää työelämää ja tuottavuutta tukevaa johtamista, jotka rakentuvat työhyvinvoinnin ja inhimillisen pääoman luomalle perustalle. Henkilöstön työhyvinvointi on strateginen menestystekijä ja sitä tulisi johtaa suunnitelmallisesti. Suomalainen käsitys työhyvinvoinnille eroaa maailmanlaajuisesta käsityksestä, sillä siihen kuuluu useimmiten työterveyden ja työkyvyn lisäksi myös työn sujuminen arjessa. (Manka & Manka 2016, 74–75.) Kiinnittämällä huomiota työhyvinvoinnin eri osatekijöihin työpaikoilla ja

kehittämällä johtamista proaktiivisempaan suuntaan on mahdollista luoda kestävän työelämän perusteet. Näin voidaan vaikuttaa myös ennenaikaisiin eläköitymisiin ja sairauspoissaoloja aiheuttaviin syihin.

2.3 Sairauspoissaolojen määrät Suomessa ja Pohjoismaissa

Työterveyslaitoksen keräämien tietojen mukaan pelkästään Kansaneläkelaitoksen korvaamien yli 9 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä Suomessa on 16 miljoonaa päivää vuodessa. Suurimmat aiheuttajat ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielen-terveyden häiriöt. Suomessa ei ole yhtenäistä rekisteriä sairauspoissaoloista, joten täysin paikkansa pitävien tietojen kerääminen on hankalaa. Kuitenkin useat tahot tilastoivat sairauspoissaoloista tietoja, joita yhdistelemällä ja vertaamalla saadaan kokonaiskuva sairauspoissaolojen määristä ja syistä Suomessa. Poissaolotietoja tilastoivat säännöllisesti Työterveyslaitos, Elinkeinoelämän keskusliitto, Tilastokeskus sekä Kela, koskien yli 10 päivän sairauspoissaoloja. (Sairauspoissaolojen tilastointi Suomessa 2016.)

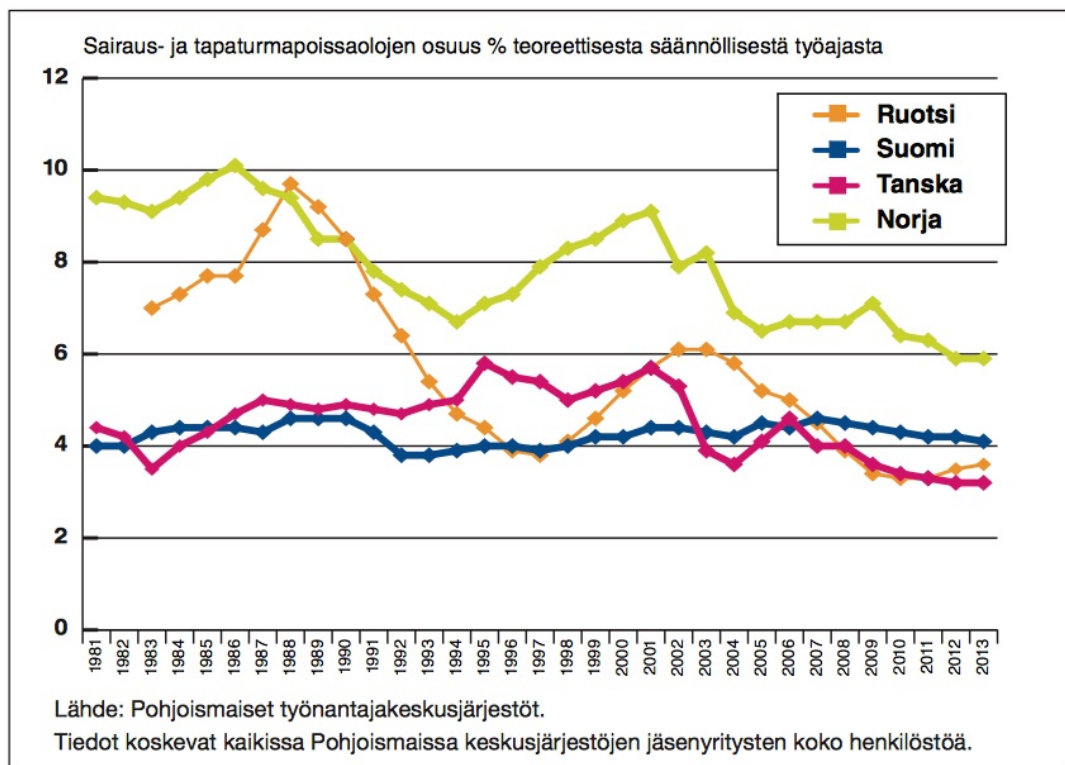
Työaika ja työaikajärjestelyt ovat työntäjille niin julkisella kuin yksityisellä puolella tärkeitä resursseja, jonka takia niiden säännöllinen seuraaminen ja raportoiminen auttavat pidempiaikaisten trendien tunnistamiseen esimerkiksi työntekijän poissaolojen kohdalla. Elinkeinoelämän keskusliitto EK on kerännyt jäsenyrityksiensä tietoja toteutuneista työajoista ja poissaoloista jo yli 30 vuoden ajan. Viimeisimmät työaikatiedustelun tulokset ovat vuodelta 2013. Silloin tiedusteluun vastasi 429 yritystä, ja tiedot koskivat noin 167 000 palkansaajaa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, 2–4.)

Työaikatiedustelun mukaan EK:n jäsenyritysten henkilöstöllä on tapaturmista ja sairauksista johtuvia poissaoloja vuonna 2013 ollut keskimäärin 10 työpäivää henkilöä kohti. Vaihtelu on melko huomattavaa kyselyyn osallistuneiden eri henkilöstöryhmien välillä, ja sitä selittävät pitkälti työn luonne ja fyysiset sekä henkiset tekijät. Esimerkiksi eniten poissaoloja oli teollisuuden työntekijöillä, joilla sairauden tai tapaturman takia poissaoloja kertyi vuodessa 14 työpäivää henkilöä kohden. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, 9.)

Sairauspoissaolojen määrät ovat kasvaneet Työterveyslaitoksen tekemän Kunta10-tutkimuksen mukaan kunnallisella puolella 2000-luvulla aina vuoteen 2008 saakka, jolloin kunta-alalla oli sairauspoissaoloja keskimäärin 19,4 päivää jokaista henkilötyö-

vuotta kohden. Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan sairauslomien määrä oli laskenut ja oli keskimäärin 16,5 päivää. (KT Kuntatyöntajat 2016, 2.)

Suomessa sairauspoissaolojen vähentämiseksi pitäisi selvittää Ruotsin mallin mukaiset toimet, joilla on saatu vuosikymmenen aikana rohkaisevia tuloksia. Pelkät verotukselliset keinot tai ensimmäisen sairauspoissaolopäivän karenssi eivät kuitenkaan poista ongelmaa, jossa poissaolojen syynä ovat esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet tai mielenterveyshäiriöt, jotka aiheuttavat Suomessa suurimman osan pidempiaikaisista sairauspoissaoloista.



Kuvio 1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen %-osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015).

EK:n mukaan Suomessa on runsaasti sairauspoissaoloja verrattuna useimpiin Euroopan muihin maihin. Tiedot perustuvat Pohjoismaisen työnantajakeskusjärjestön jäsenyrityksistä kerättyihin tietoihin. Vuonna 2008 toteutetussa 25 OECD-maan vertailussa eniten sairauspoissaoloja on ollut Norjassa, toiseksi eniten Ruotsissa ja kolmanneksi Suomessa. Ruotsissa sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt viime vuosikymmentäkäsistä määristä ja tähän ovat vaikuttaneet työvoimapolitiittiset toimet, mutta viime vuosina myös yhä etenevissä määrin keinot, joilla alennetaan työhön paluun kynnystä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, 14–15.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa on seurattu suomalaisen työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta vuodesta 1992 lähtien. Tutkimuksesta saadaan ajankohtainen kuva esimerkiksi töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmästä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, työn intensiteetistä, työympäristöstä ja -ilmapiiristä. Lisäksi tutkimuksessa huomioidaan palkansaajien näkemyksiä työmarkkinoiden ja työelämän kehittymisestä. Viimeisimmän tutkimuksen tiedot ovat vuoden 2016 syksyltä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 4.)

Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa barometrin kerättyjen tietojen perusteella vuodesta 2005 alkaen. Tänä aikana yhä useampi on kuitenkin ollut töistä pois sairauden takia ja viimeisen kolmen vuoden aikana sairauspoissaolojen vuosikeskiarvo on pysynyt 7,3 päivässä. Suurin muutos sairauspoissaolojen laskussa on ollut kuntasektorilla, jossa sairauspoissaoloja on tyypillisesti ollut enemmän kuin muilla toimialoilla. Yleisesti sairauspoissaolojen määrissä ei ole tapahtunut suurempia muutoksia eri toimialojen välillä, mutta viimeisen kymmen vuoden aikajaksolla selkein muutos on barometrissa havaittu sosioekonomisten ryhmien välillä. Työntekijäasemassa olevien sairauspoissaolot ovat laskeneet keskiarvollisesti alempien toimihenkilöiden tasolle. Toimihenkilöiden tasolla sairauspoissaolojen määrät ovat tutkimuksen mukaan pysyneet ennallaan ja vähiten poissaoloja on edelleen ylemmillä toimihenkilöillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 68–69.)

2.4 Sairauspoissaoloilmoitukset

Sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöt työntekijän ja työnantajan välillä vaihtelevat runsaasti alasta riippuen, jolloin noudatetaan kyseisen alan työehtosopimuksessa sovittuja ehtoja. Yleensä ilmoittaminen sairaus- tai tapaturmapoissaolosta tapahtuu esimiehelle puhelimitse. Esimies voi aina velvoittaa työntekijää hakeutumaan työterveyshuoltoon, jonka lisäksi työnantaja voi vaatia lääkärintodistusta jokaisesta sairauspoissaolopäivästä. (Mattila & Rauramo 2015, 4.)

2.4.1 Kun työntekijä sairastuu

Työsopimuslain (TSL) 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan työntekijän on pyydettäessä esittävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Lain sanamuodosta voidaan huomata, että työntekijän ei ole automaattisesti esitettävä työkyvyttömyydestä selvitystä vaan

vasta työntajan sitä pyytäessä. Tämä ei tietenkään poissulje sitä, että työntajan etukäteen antamalla ohjeistuksella voidaan velvoittaa työntekijä esittämään selvitys. Selvityksen esittämisvelvollisuus voi perustua myös ohjeistukseen tai työsuhteen aikana vakiintuneeseen käytäntöön. Samoin työntaja voi ilmoittaa, ettei työntekijän tarvitse toimittaa työkyvyttömyydestään selvitystä. Tätä voidaan pitää hyvin harvinaisena, mutta oikeuskäytännössä tästäkin on esimerkkejä. (Nyman 2012, 29–30.)

TSL:n 2 luvun 11 §:n merkitys on Suomen työelämässä kuitenkin melko vähäinen, sillä Suomessa työntekijöistä yli 90 prosenttia kuuluu jonkun työehtosopimuksen piiriin, joko normaali- tai yleissitovuuden perusteella, jonka lisäksi työehtosopimuksissa melkein kaikissa on sovittu sairausajan palkasta jollain tasolla. Työsopimuslain säännös tuleekin sovellettavaksi niihin työsuhteisiin, joissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta. (Nyman 2011, 12.)

Sen sijaan luotettavaa selvitystä ei ole työsopimuslaissa määritelty tarkemmin, joten pääsääntönä on työntajan puolelta pidetty lääkärintodistusta. Työnantaja voi määrittää mitä muuta voidaan pitää luotettavana selvityksenä. Työehtosopimusten sanamuodot myös ohjaavat työpaikoilla noudatettavia käytänteitä. Työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärin todistus tai muu luotettava selvitys saa eri merkityksen kuin määräys, jonka mukaan työntekijän on esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. (Nyman 2011, 30–31.)

2.4.2 Työntekijän oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen

Sairauspoissaolokäytännöissä on vaihtelua tilanteissa, joissa työntekijän tarvitsee olla pois töistä esimerkiksi oman sairastuneen lapsensa takia. Laissa on säännökset koskien tilapäistä hoitovapaata, ja TSL:n 4 luvun 6 pykälän mukaan työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lisäksi TSL:n 4 luvun 6 pykälän toisessa momentissa säädetään, että työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta. (TSL 2001, 4 luku 6 §.)

Osassa työpaikkoja vaaditaan lääkärintodistus jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Tämä käytäntö on laajemmin käytössä esimerkiksi palvelualoilla. Aiempaa useammalla työpaikalla hyväksytään ensimmäisinä päivänä oma ilmoitus työnantajalle, ja sairauspoissaolon pitkittyessä hakeudutaan työehtosopimuksessa määrätyn ajan jälkeen työterveyshuoltoon. Erityisesti lääkärit eivät näe käytännön kannalta järkevänä toimintana sairaan lapsen viemistä lääkäriin heti ensimmäisenä päivänä. Haittana ovat usein kasvaneet kustannukset sekä tautien leviämien. (Valtavaara & Vaarna 2016.)

Työntekijän oikeusturvan toteutumisen kannalta määräysten tulisi olla selkeitä ja vailla tulkintamahdollisuutta, joka altistaa epäselvät tilanteet riidoille. Työpaikalla vallitsevat selkeät toimintatavat sairauspoissaoloilmoitusten suhteen on hyvä miettiä yhdessä esimerkiksi työterveyshuollon kanssa, jolloin yhtenäinen linja kattaa organisaation sekä sidosryhmät ja edistää avoimuutta sekä oikeudenmukaisuutta.

Edellä kuvattua käytäntöä voidaan perustella työntekijän puolelta kohtuullisuusnäkökulmalla. Lyhytkestoisien sairastelun takia tulee arvioida miten kohtuullista ja tarpeellista on vaatia työntekijää hakeutumaan välittömästi työterveyshuoltoon ensimmäisenä sairauspäivänä. Työterveyshuollon rajallisten resurssienkin takia on syytä miettiä työpaikalla toimintatapa, jolla pystytään huomioimaan sairaustapauksissa sekä työnantajan että työntekijän edut. Erityisesti tiettyjen sairausepidemioiden aikana, kuten influenssakautena ei ole järkevää ruuhkauttaa työterveyshuoltoa, vaan näissä tilanteissa työnantajan olisi mietittävä järkevä ratkaisu. Tällainen voisi olla työnantajan hyväksymä selvitys työterveyshoitajalta, terveydenhoitajalta tai sairaanhoitajalta epidemiakautena, jolloin työterveyshuollon tai julkisen puolen lääkärin vastaanottoajan saaminen on mahdollisesti haastavaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 30–33.)

Sairauspoissaolojen syiden ja määrien kerääminen valtakunnallisella tasolla on erityisen tärkeää, sillä sen avulla voidaan tunnistaa muutossuunta koskien sairauspoissaoloja. Tietoja hyödyntämällä varhaisessa vaiheessa on mahdollista vaikuttaa tulevien vuosien sairauspoissaolojen määriin ja niiden perimmäisiin syihin. Työelämän muutoksia ja trendejä tutkiessa tulee kiinnittää huomiota niihin toimintamalleihin, joilla voidaan ennaltaehkäistä ja vähentää poissaoloja. Lainsäädäntö asettaa tiettyjä vaatimuksia työpaikoille, joiden mukaan niiden on toimintansa järjestettävä. Nämä koskevat esimerkiksi työterveyshuollon ja työpaikan välistä yhteistyötä, jolla on merkittävä vaikutus työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

3 Lainsäädäntö

3.1 Suomen perustuslaillinen oikeus sosiaaliturvaan

Suomen perustuslaissa (PL) on säädetty jokaisen oikeudesta työhön ja elinkeinopaudesta, kuten myös oikeudesta sosiaaliturvaan. PL 19 §:n mukaan

”Jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon.”

”Lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella.”

”Julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvelut ja edistettävä väestön terveyttä.”

Perustuslain mukaisesti jokaiselle on turvattava oikeus perustoimeentuloon esimerkiksi sairauden aikana, ja siitä on säädettävä lailla. Kolmannessa momentissa edellytetään julkisen vallan edistävän väestön terveyttä. (PL 1999, 2 luku 19 §.)

Hallituksen esityksessä Suomen perustuslaiksi vuonna 1999 uudistus ei muuttanut yksilön perusoikeuksia merkittäväällä tavalla. Perustuslain hierarkkisesti korkeammasta asemasta tavalliseen lakiin nähden, on siihen koottu yksilön oikeusaseman keskeiset perusteet, joista säädetään tarkemmin yksittäisillä laeilla. Perustuslaki poikkeaa muista laeista siinä, että se muodostaa kehyksen koko kansalliselle oikeusjärjestykselle. Perustuslain tulee olla mahdollisimman selkeä ja ymmärrettävä kaikille kansalaisille. (HE 1/1998.)

3.2 Työlainsäädäntö

Suomessa työlainsäädäntöä valmistellaan kolmikantaisesti yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöjen kanssa. Eri alojen työehtosopimuksilla määritellään kuitenkin työlainsäädännön lisäksi työntekijöiden työehtoja. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaavat työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä, jonka lisäksi se osallistuu Euroopan unionin työlainsäädännön ja kansainvälisen työjärjestön sopimusten laadintaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Työlainsäädäntö koostuu useista laeista, joita ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki, palkkaturvalaki sekä henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahastoa koskeva lainsäädäntö. (Työ- ja elinkeinoministeriö.) Työsuhteen ehdot muodostuvat useasta oikeuslähteestä ja oikeuskirjallisuudessa näihin luetaan työsopimuksen määräysten lisäksi lain nimenomaisten säännöksiä, työsääntöjen, paikallisten sopimusten, työehtosopimusten ja työnantajan määräysten perusteella. (Lilja 2009, 145, teoksessa Tiitinen 1990, 11-21.)

Työsuhteen säännöstyslähteiden etusijajärjestys on seuraavanlainen: ehdottomat lainsäännökset, yleissitovan työehtosopimuksen normit, työehtolain mukaan noudatettavan työehtosopimuksen normit, ehdottomat lainsäännökset, joista voidaan työehtosopimukseen poiketa, työsopimus, työehtosopimuksen normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksissa, tahdonvaltaiset lainsäännökset, tavanomaisen oikeuden normit sekä työnantajan käskyt. Luonnollisestikaan työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa lainsäädäntöä eikä yksipuolisesti työehtosopimuksen ehtoja. Sen sijaan direktio-oikeus antaa työnantajalle mahdollisuuden vaikuttaa yksipuolisesti työsopimuksen tiettyihin ehtoihin. Näitä käsitellään tarkemmin luvussa 3.3.1. (Lilja 2009, 145-146, teoksessa Sarkko 1980, 289.)

3.3 Työsopimuslain määrittämät velvollisuudet työnantajalle ja työntekijälle

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 2001, 1 luku 1 § 1 momentti). Työantajalle ja työntekijälle on määritelty velvollisuuksia työsopimuslain toisessa ja kolmannessa luvussa, jossa määrätään esimerkiksi työntajan velvollisuudesta tasapuoliseen kohteluun, työturvallisuuden varmistamiseen sekä palkan maksusta. Työantajalla on työntekijää huomattavasti enemmän velvollisuuksia, johtuen työntekijän heikommasta asemasta.

Työntekijän velvollisuuksista keskeisin on työntekijän velvoite tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn

kanssa. (TSL 2001, 3 luku 1 §.) Työntekijän huolellisuusveloitteesta säädetään TSL:n 3 luvun 2 §:ssä, jonka mukaan työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työsopimuslaissa määritettyihin työnantajan velvollisuuksiin kuuluu palkan maksaminen sairauspoissaolon takia. Työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on estynyt tekemästä työtään tapaturman tai sairauden vuoksi, on oikeus sairausajan palkkaan. Tämä edellyttää, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijällä on velvollisuus esittää luotettava selvitys työkyvyttömyydestään työnantajan sitä pyytäessä. (TSL 2001, 2 luku 11 §.)

3.4 Työnantajan direktio-oikeus

TSL:n 1 luvun 1 §:n sekä TSL:n 3 luvun 1 §:n mukainen säännös, jossa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai vastiketta vastaan, muodostavat työntekijälle työnjohto-oikeuden eli direktio-oikeuden. Työnjohto-oikeus määritellään työnantaja-asemaan perustuvana oikeutena antaa työntekijälle määräyksiä työn suorittamisesta (Paanetoja 2015). Näiden kahden lain säännöksen katsotaan perustuvan työnantajan direktio-oikeuden käsitteeseen myös Liljan (2009, 148) perusteluissa. Lilja erottaa direktio-oikeudesta erilleen työnantajan liikkeenjohtovallan eli työnantajan kelpoisuuden johtaa liikettä ja työtä. Tällä tarkoitetaan yrityksen omistajan oikeutta tehdä yrityksessään ratkaisuja, joille on liiketaloudellinen peruste. (Lilja 2009, 148.)

Työnjohtovalta antaa työntekijälle oikeuden lähtökohtaisesti määrittellä tarkemmin työn sisältöä sekä järjestellä työtä ja työmenetelmiä. Tämän lisäksi työnjohtovaltaan luetaan kuuluvaksi oikeus antaa yksityiskohtaisia ohjeita työn suorittamistavasta ja -paikasta. Työnantajalla on oikeus myös päättää, kuka käytännössä johtaa ja valvoo työtä. On kuitenkin huomioitava, että työnjohtovallan laajuuteen voidaan vaikuttaa sekä työehto- että työsopimuksin, jolloin niissä sovittuja ehtoja on ensisijaisesti noudatettava. Työnjohtovallalla on omat rajansa, mutta kokonaan sitä ei voida sopimuksin poistaa. (Paanetoja 2015.)

Direktio-oikeudella on luonnollisesti omat rajansa, joihin työnjohtovalta ulottuu. Työnantaja ei esimerkiksi anna määräyksiä, jotka kohdistuvat työnantajan henkilökohtaisiin

perusoikeuksiin ja olisivat siten oikeusjärjestyksen vastaisia. Lisäksi direktio-oikeutta on rajoitettu siten, että työnantaja ei saa olennaisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Oikeuskäytännössä on päädytty kuitenkin siihen, että direktiovalta oikeuttaa työnantajaa tekemään muutoksia työsuhteen ehtoihin työsopimuksen sisällä. Tämä mahdollistaa laajan mahdollisuuden tehdä muutoksia työsuhteen ehtoihin, mikäli työsopimus on väljä ja ehtoja ei ole tarkasti määritelty. Lisäksi määriteltäessä työsopimuksen ehtoja on huomioitava työsuhteen sisällytetyihin kirjallisten ehtojen lisäksi myös vakiintunut käytäntö työnantajan ja työntekijän välillä. Vakiintuneen käytännön voidaan katsoa muodostavan sopimusehdon, vaikkei siitä olisi erikseen sovittu osapuolten välillä. (Lilja 2009, 148.)

Direktio-oikeuden merkitys on hyvä tiedostaa esimerkiksi muokatun työn tilanteessa tai työnantajan mahdollisuudesta tavoittaa ja olla yhteydessä työntekijään pitkän sairauspoissaolojakson aikana. Useimmiten tavoitteena on sopia työnjärjestelyistä yhteisymmärryksessä työntekijän ja työnantajan välillä. Mikäli työntekijä ei halua itseensä pidettävän yhteyttä sairauslomien aikana, on työnantajan pohdittava yhteydenpidon tarpeellisuutta kyseisessä tilanteessa. Tarvittaessa on yritettävä sopia työntekijän kanssa muusta järjestelystä, mikäli se on ehdottoman tarpeen esimerkiksi työtehtävien toteuttamiseksi korvaavalla tavalla. Direktio-oikeuden määräyksiä ei voida ulottaa tilanteeseen, jossa työntekijä ei ole kykenevä työskentelemään.

3.5 Hallituksen esitys työsuomalaisesta HE 157/2000

Nykyinen työsuomalaislaki tuli voimaan vuonna 2001, ja sillä uudistettiin kokonaisvaltaisesti aikaisempaa vuoden 1970 työsuomalaislakia. Lakiehdotuksessa lähtökohdat ja päälinjat pysyivät pitkälti ennallaan, sillä työsuomalaislaki on edelleen työelämän peruslaki. Suurimmat muutokset koskivatkin lain jäsentelyä ja uutta kirjoitusasua, jossa työelämää ohjaava sääntely päivitettiin vastaamaan nykyaikaa. Säännösten osalta muutoksia aiheuttivat muutokset työelämän sisällössä, Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet sekä vuoden 2000 perustuslain perusoikeussäännökset. Työsuomalaislakia on päivitetty viimeisen 30 vuoden aikana yli 20 kertaa, jolloin on pyritty vastaamaan työelämän muutoksiin sekä kansainvälisiin velvoitteisiin, joihin Suomi on sitoutunut. (HE 157/2000.)

3.5.1 Nykytilan arviointi hallituksen esityksessä

Työlainsäädäntö on perinteisesti rakentunut merkittävilta osin pakottaville säännöksille, joiden tarkoituksena on ollut suojata työsuhteen heikompaa osapuolta eli työntekijää. Työehtosopimuksin on toteutettu riittävän sopimustasapainon toteutumista työsuhteissa, joiden sääntely muuten on pakottavaa. Tärkeimmissä työlaeissa, kuten myös työ-sopimuslaissa on työnantaja ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt oikeutettu sopimaan laissa erikseen mainituista työsuhteen ehdoista laista poiketen. Työehtosopimusten oikeudellinen asema työsuhteen ehtojen hierarkiajärjestelmässä on järjestetty työehtosopimuslaissa siten, että työehtosopimusmääräys ohittaa sen kanssa ristiriidassa olevan työsuhtesopimusehdon. (HE 157/2000.) Tämä kuvastaa hyvin nykyaikanakin vallitsevaa laajaa sopimusvapautta ja työehtosopimusten laajaa merkitystä suomalaisessa työelämässä.

Hallituksen esityksessä keskeiset ehdotukset ovat seurausta talous- ja työelämässä tapahtuneista muutoksista, jotka ovat olleet vahvistamassa kehitystä entistä dynaamisempaan suuntaan. On havaittu, että sopimusehtoja halutaan muokata toisaalta yritysten tarpeiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan siten, että työsuhteen ehdot olisivat sopeutettavissa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin. Tämän lisäksi perusteluissa on tunnistettu työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja hänen elämäntilanteidensa huomioon ottaminen. Ehdotuksen aikaan keskustelua on käyty entistä suuremman päätösvallan antamiseksi työpaikkatasolle työsuhteen ehdoista sovittaessa. Tämä on johtanut toisaalta siihen, että valtakunnallisiin työehtosopimuksiin on vaihtelevassa määrin lisätty paikallisten osapuolten mahdollisuuksia sopia työehtosopimusten antamisissa rajoissa työpaikkakohtaisista ratkaisuista. (HE 157/2000.)

Hallituksen esityksessä vuosituhannen alussa on tiedostettu työelämän muutos dynaamiseen ja joustavampaan suuntaan, jolloin työsuhteiden ehdot olisivat muokattavissa kulloisenikin vallitsevaan työtilanteeseen. Tätä hallituksen esityksessä esille nostamaa huomiota voidaan edelleen pitää ajankohtaisena ja merkittävänä. Keskustelua voidaan tuki käydä tämän hetkisten ratkaisujen toimivuudesta nykyisessä työelämässä. Kuitenkin työntekijöiden henkilökohtaisten tarpeiden ja elämäntilanteen joustavampi huomioiminen työ- ja työehtosopimusten ehdoissa on jatkuvasti lisännyt merkitystään ja näitä tavoitteita vasten voidaan työn muokkaamista sekä varhaisen tuen mallia pitää mahdollisina keinoina, joilla asetettuja tavoitteita voidaan edistää ja saavuttaa.

On tietenkin huomioitava myös työnantajan puoli ja yrityksille annetut mahdollisuudet sopeuttaa työsopimuksen ehtoja vallitsevaan tilanteeseen. Kuitenkin laki muuttuu hitaammin kuin käytännöt työelämässä ja tämän takia joustavuus lain sallimissa rajoissa edesauttaa yritysten mahdollisuuksia muuttaa toimintaansa vastaamaan nykyajan vaatimuksia.

3.5.2 Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa nostetaan esille työnantajan velvollisuudet huomioida eri kansanryhmien erilaiset tarpeet ja asema. Työnantaja ei saisi ilman perusteltua syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (HE 157/2000).

Perusteluissa nostetaan erityisesti esiin ikääntyvien työntekijöiden asema ja sen huomioiminen työsuhteissa. Työnantajan olisi niin ikään huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttettaessa tai kehitettäessä. Tämän lisäksi työnantajan olisi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssä kykyjensä mukaan uralla etenemiseksi. Säännös velvoittaisi työnantajaa ottamaan huomioon myös ikääntyvät työntekijät ja heidän koulutukselliset tarpeensa. (HE 157/2000.)

Hallituksen esityksissä korostuu vaatimus kohdella työntekijöitä lähtökohtaisesti tasapuolisesti, ellei poikkeamiselle ole hyväksyttävää syytä. Tämä on huomioitava työnantajan puolelta eri kansalaisryhmienkin kohdalla, joista yhden ryhmän muodostavat ikääntyvät työntekijät. Riippuen muun muassa työn laadusta ja työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista on mahdollista, että työntekijällä ei ole fyysisiä tai henkisiä voimavaroja tehdä työtä ikääntyneenä. Tämä on huomioitava erityisesti työuria pidentäessä. Tästä syystä työnantajan on huomioitava työntekijöidensä yksilölliset ominaisuudet ja pyrittävä edistämään heidän työssäjaksamistaan. Työn muokkaaminen on yksi joustava vaihtoehto, jolloin muutetaan tai kehitetään tehtävää työtä tai menetelmiä.

On usein sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista, että mahdollisuudesta joustavaan työntekeymiseen keskustellaan hyvissä ajoin ja selvitetään mahdollisuuksia molemmipuoliseen joustoon. Tärkeänä osana on selvittää koulutusmahdollisuuksia ja

vaihtoehtoisia työtapoja, mikäli työntekijän mahdollisuus aikaisemman työtehtävän tekemiseen muuttuu. Tietenkään aina ei työntekijää työn luonteesta tai muusta syystä johtuen voida sijoittaa toiseen tehtävään tai kouluttaa uuteen tehtävään. Myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet voivat olla esteenä työn muokkaamisen käyttöön tai työnantajan halukkuuteen kouluttaa työntekijää.

Hallituksen esityksen perusteluissa nostetaan esille myös epätyypillisissä työsuhteissa olevien aseman parantaminen, mutta opinnäytetyön laajuuden takia sitä ei tässä käsitellä. Yleisenä huomiona on hyvä todeta, että eri kansanryhmien välisiä eroja tiedostetaan nykyisin työelämässä paremmin, ja kehitys vuosituhannen alun työsopimuslain voimaantulemisesta vastaa entistä paremmin työelämän alati muuttuvia vaatimuksia.

3.6 Työturvallisuuslain asettamat vaatimukset

Työturvallisuuslain (TTL) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (TTL 2002, 1 §).

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (TTL 2002, 2 luku 8 § 1 momentti.) Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. (TTL 2002, 2 luku 8 § 4 momentti.)

Työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta on mahdollista tuomita työnantaja tai tämän edustaja sakkoon työturvallisuusrikkomuksesta. Tämä edellyttää, että rikkomus on tehty tahallaan tai lain määräyksiä on laiminlyöty huolimattomuudella. (TTL 2002, 8 luku 63 §.) Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle runsaasti vaatimuksia liittyen työturvallisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Lain tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä pystyy tekemään työnsä turvallisesti ja työolosuhteet huomioidaan riittävällä tavalla. Työnantajalle työturvallisuuslaki asettaa toimisvelvollisuuden eli toiminnan on oltava ennakoivaa ja ilmenneisiin epäkohtiin on puututtava.

3.7 Työterveyshuoltolaki ja sen käytännön merkitys osana työhyvinvointia

Työterveyshuoltolaissa (TTHL) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on edistää yhteistoimin yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (TTHL 2001, 1 §.)

Työnantajan on siis vastattava työterveyshuollon aiheuttamista kustannuksista. Työterveyshuollon sisältö on määritelty TTHL:n 12 §:ssä, jonka mukaan työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta. Lisäksi työterveyshuoltoon katsotaan kuuluvan vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta sekä sen edistäminen. (Tietosuojavaltuutettu 2014.)

Työterveyshuollolla on keskeinen merkitys työurien pidentämisessä ja jatkamisessa. Tavoitteiden saavuttaminen vaatii hyvää, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa yhdessä työnantajan, henkilöstön ja työterveyshuoltoa tuottavan organisaation välillä. Työkykyä edistävien toimien suunnittelun ja työkyvyttömyyden uhan arvioiminen saa yhä suurempaa painoarvoa ja painopistettä siirretään tarvittavien toimien saavuttamiseksi. Keskeisiä toimintamuotoja työterveyshuollolla ovat muun muassa terveystarkastukset ja niihin liittyvät työkyvyn mittaussuomenetelmät, työpaikkaselvitykset, työssä selviytymisen seuranta ja osatyökykyisten työssä selviytymisen tukeminen. (KT Kunta-työnantajat 2015, 11.)

Työterveyshuollon ja työpaikan välinen yhteistyön on oltava toimivaa ja tiedonkulun mutkatonta, jotta työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan havaita ja mahdollisiin muutoksiin työkyvyn ylläpitämiseksi voidaan ryhtyä. Hyvänä esimerkkinä tästä on Suomen suurimman työeläkevaikuttaja Kevan luoma aktiivisen tuen toimintatapa, jolla voidaan tunnistaa ja ratkaista tilanteita, jotka voivat johtaa työkyvyn alenemiseen. Kevan piiriin kuuluu kaikkiaan 1,2 miljoonaa julkisen sektorin työntekijää. Mallissa painottuu luottamuksellisen ja aktiivisen suhteen muodostuminen työterveyshuollon ja työpaikan välille, jotta mahdollisiin työkykyongelmiin voidaan puuttua riittävässä vaiheessa. (Keva 2017.)

Mallin muodostavat neljä tekijää, jotka ovat varhainen tuki, työterveysyhteistyö, tehostettu tuki sekä paluun tuki. Varhaisen tuen mallissa työyksikkö tunnistaa ja ratkaisee itse tilanteita, jotka voivat johtaa työkyvyn heikentymiseen ja tämä on osa esimiestyötä. Työterveysyhteistyössä tarkoituksena on selkeyttää tavoitteet, roolit ja vastuut sekä edistää työkykyä kokonaisuudessaan. Tehostun tuen käyttö on tarpeen, kun työyksikön omat resurssit eivät riitä työkyvyn heikentymisen estämiseen tai riittävään ratkaisuun. Tällöin korostuu työnantajan TTHL 1 §:n mukainen velvollisuus. Viimeinen mallin osa on paluun tuki, jota hyödynnetään työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tässä toteutuksesta vastaa esimies, ja työterveyshuolto toimii tarvittaessa tukiresurssina. (Keva 2017.)

Sairauspoissaoloja, työntekijän turvallista työskentelyä ja työkyvyn ylläpitämiseen tärkeitä toimia säädellään useilla laeilla, kuten edellisissä luvuissa on esitelty. Tässäkin työterveyshuollon merkitys korostuu sen lakisääteisten tehtävien osalta, johon varhaisen tuen malli kuuluu. Lainsäädäntö on muuttunut vuosien aikana huomioimaan yhä paremmin työelämän muutokset ja lakimuutoksia tehdään tavoitteena kannustaa yrityksiä huolehtimaan ja ennaltaehkäisemään työkyvyn heikkenemisestä johtuvia poissaoloja ja ennenaikaisia eläköitymisiä.

4 Työehtosopimukset

Työantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (TSL 2001, 2 luku 7 § 1 momentti). Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä (TSL 2001, 2 luku 7 § 2 momentti). Tällöin työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ei voi työntekijän kanssa tehtävässä työsopimuksessa laatia sopimusehtoja, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen määräyksiensä kanssa. Työehtosopimusten suuresta kattavuudesta johtuen työntekijällä on suhteen hyvin rajatut mahdollisuudet vaikuttaa tiettyihin sopimusehtoihin, kuten esimerkiksi työaikaan ja palkkaukseen.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee säännöllisesti tutkimuksia työehtosopimusten kattavuuksista Suomessa. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan vuonna 2014 Suomessa on voimassa noin 200 työehtosopimusta ja niiden piiriin kuuluu 89,3 prosenttia palkan-

saajista. Näihin lukuihin lasketaan mukaan kaikki yksityisen sektorin palkansaajat, joista työehtosopimuksen piiriin kuuluu 84,3 prosenttia sekä myös julkinen sektori, jolla sopimukset kattavat kaikki palkansaajat. Lukumäärällisesti yksityisellä sektorilla työskentelee noin 218 000 palkansaajaa, jotka eivät kuulu minkään työehtosopimuksen piiriin. (Ahtiainen 2016, 5.)

Työehtosopimus voidaan määritellä palkansaajaliiton ja työnantajaliiton välisenä sopimuksena työhdoista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työehtosopimukset jaetaan normaali- ja yleissitoviin työehtosopimuksiin, joista ensin mainitulla tarkoitetaan työntajaliittoon kuuluvia työnantaja ja heidän soveltamisalalla olevia palkansaajia, joita työehtosopimus sitoo. Jälkimmäinen työehtosopimus sitoo kaikkia soveltamisalalla toimivia työnantaja. Sopimusalan kaikkien työnantajien, mukaan lukien työntajaliittoon kuulumattomienkin, on noudatettava tällöin sopimuksessa määriteltyjä minimiehtoja tehdessään työsopimuksia. Työehtosopimusta pidetään yleissitovana, mikäli vähintään noin puolet sopimusalan palkansaajista toimii järjestäytyneen palkansaajan palveluksessa. Yleissitovuutta on laajennettu vuonna 2001 työehtosopimuksissa, jolloin pelkkä 50 prosentin kattavuus sopimuksessa ei ole ainut yleissitovuuden ehto. Tämä ehto on yhdenmukainen korkeimman oikeuden vuonna 1974 esittämän tulkinnan kanssa. (Ahtiainen 2016, 9–11.)

Seuraavaksi tarkastelen eri toimialojen työehtosopimuksia keskittyen erityisesti ehtoihin, joissa huomioidaan työkyvyn ylläpitäminen ja toimenpiteet työurien pidentämiseksi. Työehtosopimuksissa sovitulla ehdoilla on suuri merkitys, sillä niiden piiriin kuuluu valtaosa Suomen palkansaajista. Sovituilla ehdoilla voidaan vaikuttaa muun muassa työntekijöiden työkykyyn ja ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja. Hyvänä esimerkkinä toimii teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, jossa nostetaan esille työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen.

4.1 Teknologiateollisuuden työehtosopimus

Työehtosopimuksessa on kiinnitetty huomiota työhyvinvointitoiminnan merkitykseen, jossa henkilöstön työhyvinvointi luo edellytykset menestyvälle liiketoiminnalle. Tämä korostuu työikäisen väestön vähetessä ja työurien pidentämiseksi tähtäävien toimien onnistumiseksi. Näitä toimia ovat esimerkiksi ikääntyneiden työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikoilla, jossa työnantaja ja työntekijä keskustelevat toi-

menpiteistä työssä jaksamisen parantamiseksi. (Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, 15–16.)

Myös teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa nostetaan esiin ikääntyneiden työntekijöiden huomioiminen ja toimenpiteet työurien pidentämiseksi. Liitot ovat laatineet yhteisen Teknologiateollisuuden työkaari -mallin, johon sisällytetty toimenpiteet käsittävät esimerkiksi johtamiseen, työurien suunnitteluun, osaamiseen ja ammattitaitoon, työn muokkaamiseen ja erilaisiin työaikajärjestelyihin. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, 41–42.) Yleisesti työkyvyn merkitys on huomioitu työehtosopimuksissa ja tyky-toimintaan liittyen on sovittu työpaikalla toteutettavasta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, 111).

4.2 Muut työehtosopimukset

Muidenkin alojen työehtosopimukseen on otettu ehtoja, jotka koskevat työkykyä ylläpitävää toimintaa ja sairauspoissaolojen hallintaa. Autoalan toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa otetaan huomioon ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla. Sopimuksessa sovitaan kiinnitettäväksi erityistä huomiota työkyvyn ja kuormituksen huomioimiseen. Lisäksi sairastavuuden ja siitä johtuvien poissaolojen vähentämiseksi sekä työkyvyn säilyttämiseksi tulee työpaikkojen hyödyntää laadittuja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, riskien arviointeja ja henkilöstösuunnitelmia. (Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2013–2016, 4.)

Metsäalan työehtosopimuksessa huomioidaan niin ikään työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys. Sopimuksessa painotetaan työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostamiseksi. Työterveyshuollon merkitys korostuu sen laatiman toimintasuunnitelman takia, jolla taataan toiminnan oikea-aikainen aloittaminen ja toteutuminen. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 44.)

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa määrätään asetettavaksi liittojen yhteinen työryhmä, jonka tarkoituksena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja huomioida eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen. Huomiota kiinnitetään myös henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen ottaen huomioon varsinkin ikääntyvät työntekijät. Sopimuksessa pyritään yhteisen työryhmän avulla edistä-

mään myös sairauspoissaolojen hallintaa, mutta tarkempia käytäntöjä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ei työehtosopimuksessa avata. (Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2017, 5.)

Sen sijaan tietyissä suurissa työntekijämääriä koskevissa työehtosopimuksissa ei ole mainintaa työkyvyn huomioimisesta tai toimenpiteistä työurien pidentämiseksi. Esimerkiksi rahoitusalan, kaupan tai suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa vuosille 2013–2017 ei ole mainintaa työkyvyn ylläpitämisestä tai tavoitteesta pidentää työuria työhyvinvointia huomioimalla. Yhä useammassa työehtosopimuksessa on kuitenkin huomioita ja sovittu toimenpiteistä, joilla pyritään vaikuttamaan positiivisesti sairauspoissaolojen hallintaan ja niiden vähentämiseen. Lisäksi työkyvyn ja kuormituksen merkitys työelämän vaikutustekijänä on tunnistettu sopimuspuolten toimesta. Sen sijaan päivittäisten toimien toteutuminen ja niiden seuraaminen on jokaisen työpaikan ja esimiesten vastuulla. On havaittavissa, että työehtosopimusten tasolla ajatusmaailma on kääntynyt huomioimaan yhä enemmän työelämän tarpeita, ja erityisesti tarvittavia toimenpiteitä varmistamaan yhä terveempiä ja pidempiä työuria.

5 Työkyky ja työn muokkaaminen

5.1 Työkyky

Pratsch ja Savolainen määrittävät työkyvyn työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välisenä tasapainona. Eri-ikäisillä työntekijöillä on erilaiset voimaprofiilit, joihin vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen terveys, työntekijän koulutus, omaksuttu tietomäärä sekä valmiudet tiedon hyödyntämiseen työtehtävissä. Mikäli työn vaatimukset ylittävät työntekijän käytössä olevat voimavarat, on työkyky vaarassa, jolloin on mietittävä keinoja, joilla työtä voidaan kehittää sekä vahvistaa työntekijän voimavaroja. Työn muokkaaminen on mahdollinen keino, jolla työn vaatimuksia saadaan sovitettua työntekijän voimavaroihin suhteutettua. (Pratsch & Savolainen 2014, 2.) Työkykyä alentavia syitä on lukuisia ja usein taustalla ovat sairaudet, pitkäaikainen ja haitallinen henkinen tai fyysinen kuormittavuus. Lisäksi työkykyä voivat alentaa yksityiselämään liittyvät elintavat ja elämäntilanteet. (Mattila & Rauramo 2015, 2.)

5.2 Työn muokkaaminen

Yksilöllistä työn muokkaamiseen on olemassa useita eri keinoja ja tapoja, joista tulisi valita työntekijän haitallisten kuormitustekijöiden vähentämiseen parhaiten soveltuva. Työn muokkaamista voidaan tehdä kehittämällä työn sisältöä tai käyttämällä työntekoa helpottavia apuvälineitä. Työntekijän tilanteesta riippuen mahdolliset työajan muokkaamiset, kuten työajan lyhennys, yksilöllisten työaikamallien luominen tai siirtyminen työnkiertoon voivat edesauttaa työssäjaksamista. (Pratsch & Savolainen 2014, 3.)

Työpaikoilla tulisi luoda selkeät ja tasapuoliset käytännöt, jolloin esimies ja työntekijä keskustelevat mahdollisuudesta työn muokkaamiseen, mikäli jompikumpi osapuoli katsoo sen tarpeelliseksi työssäjaksamisen parantamiseksi. Kaikilla työpaikoilla työn muokkaaminen ei edellä mainittujen keinojen avulla ole mahdollista johtuen työn luonteesta ja yksilöllisistä työtehtävistä. Näissä työtehtävissä toimivien työntekijöiden työssäjaksamisen parantamiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi tulee keksiä vaihtoehtoisia keinoja, joilla samat edut ja hyödyt saavutetaan. (Pratsch & Savolainen 2014, 3.)

Työn muokkaamisen onnistumiseksi tulee olla riittävä tietämys työn vaatimuksista sekä kyseisen työtehtävän kuormitustekijöistä, jotka voivat muodostua kriittiseksi työkyvyille. Tästä johtuen työpaikalla on oltava ennakoivia toimintatapoja, joilla estetään tai vähennetään liiallisia kuormitustekijöitä. Työnantajan vastuulla on tunnistaa työpaikan vaarat sekä arvioida niihin liittyvät riskit ja tarvittaessa korjata esiintyneet puutteet. Työnantajan tulisi lisäksi suorittaa työterveyshuollon työpaikkaselvitys sekä luoda toimenpideohjelma, jota työpaikalla aktiivisesti seurataan. (Pratsch & Savolainen 2014, 3.)

5.3 Vantaan kaupunki esimerkkinä työn muokkaamisesta

Vantaan kaupunki palkittiin voittajaksi vuoden 2016 Henkilöstöteko-kilpailussa, jossa kannustetaan organisaatioita kehittämään työyhteisöä sekä luomaan parempaa työelämää. Vuodesta 2000 järjestetyn kilpailun järjestävät Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry ja Ilmarinen, ja kilpailun tavoitteena on luoda hanke, jolla on mitattavat vaikutukset organisaation toimintaan ja kokonaisvaltaista merkitystä organisaation henkilöstön työhyvinvointiin sekä liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamiseen. Arvioinnissa huomioidaan lisäksi teon tai hankkeen innovatiivisuus, esimerkillisyys, ajankohtaisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus. (Ilmarinen 2017.)

Vantaan kaupungin Tuunattu työ -hankkeen tavoitteena on nostaa henkilöstön työkyky keskiöön ja vähentää sairauspoissaoloja. Tuunatulla työllä tarjotaan apua tilanteisiin, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön suoriutumaan työstään, mutta pystyy kuitenkin tekemään soveltaen eli tuunatusti omaa tai korvaavaa työtä. Toimintatapaa ei ole käytössä muilla julkisen puolen organisaatioilla samassa laajuudessa. Tuunatun työn ansiosta työntekijä pysyy sairaudesta huolimatta mukana työyhteisössä ja työpaikka saa käyttöönsä ainakin osan työntekijän työpanoksesta. (Ilmarinen 2017.)

Vantaan kaupungilla käyttöön otetulla tuunatun työn toimintavalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä tai viranhaltija on tilapäisesti sairauden tai tapaturman vuoksi osittain estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti työtään muutettuna. Tuunattu työ on aina tilapäistä ja liittyy työntekijän tai viranhaltijan varsinaiseen työhön, jota tehdään pääasiassa omassa yksikössä tai toiminnaltaan vastaavassa yksikössä. (Vantaan kaupunki 2016, 1.)

Tuunatun työn toimintatapa on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt sairauden tai tapaturman johdosta vain lievästi ja lyhytaikaisesti (pääsääntöisesti kyseeseen tulevat pisimmillään viikoissa paranevat sairaudet/ tapaturmat) (Vantaan kaupungin tuunatun työn toimintatapa, 1). Tuunattua työtä ei ole tarkoitettu vaihtoehdoksi tilanteissa, joissa työkyky on heikentynyt olennaisesti ja pitkäkestoisesti. Edellä mainituissa tilanteissa, joissa työkyky on pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi heikentynyt, tulee selvittää ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuutta. Mallin sijaan kattaa tilanteet, joissa työkyky ei riitä kokopäiväiseen työntekoon, mutta mahdollisesti työskentelyyn osasairauspäivärahalla. Tämä selvitetään tapauskohtaisesti. (Vantaan kaupunki 2016, 1.)

Vantaan kaupungin käyttämän mallin eduista hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Tuunatun työn käyttäminen mahdollistaa työssä jatkamisen sairausloman vaihtoehtona ja lisäksi madaltaa kynnystä palata työhön pidemmän sairauspoissaolojakson jälkeen, sillä poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi. Mallin käyttämisellä on myös taloudelliset hyötynsä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät. Tuunattua työtä on tarkoitus hyödyntää päivän pituisesta poissaolosta jopa kahdeksaan viikkoon. Tuunatun työn mahdollisuus selvitetään yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa sen jälkeen, kun työterveyshuolto on antanut arvion jäljellä olevasta työkyvystä ja työkyvyn rajoitteista. Missään vaiheessa työntekijän terveys tai toipuminen ei tietenkään saa vaarantua. Mal-

lia ei luonnollisesti hyödynnetä tilanteissa, joissa työntekijä ei ole kykenevä työntekoon vaan tällöin hän on normaalilla sairauslomalla. (Vantaan kaupunki 2016, 2 –3.)

6 Varhaisen tuen malli

6.1 Varhaisen tuen mallin tavoitteet

Varhaisella tuella tarkoitetaan niitä tukitoimintoja, jotka aloitetaan työntekijän työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Nämä ovat osa työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä, jotka muodostavat työkyvyn hallinnan. Tarkoituksena on työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöllä ja toiminnalla edistää työkykyä ja ehkäistä työkyvyttömyyttä. (Mattila & Rauramo 2015, 2.)

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamisesta esitettiin laajat perustelut lakimuutoksen tarpeelle. Tavoitteena oli parantaa työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyönä toteutettavaa työkyvyn hallintaa eli muun muassa varhaisen tuen käyttöönottoa. Esityksen yleisperusteluissa todettiin tarve parantaa työkykyä ja työntekijän terveyttä tukevia toimintoja. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työkykyä uhkaavat työympäristö- ja kuormitustekijät tulee tunnistaa ja poistaa mahdollisimman varhain. Varhaisen tuen toimintaan kuuluu, että työntekijä saa tukea ja pystyy kehittämään omia terveydellisiä ja muita voimavaroja työuran aikana. (HE 67/2010.)

Varhaisen tuen mallin perusajatuksena ja tavoitteena on havaita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sairaudet ja oireet ja tämän jälkeen aloittaa tarvittavat toimenpiteet, kuten hoito ja kuntoutustoimet tai työolosuhteiden korjaamista vaativat toimet. Pyrkimyksenä on siis työkyvyttömyyden ehkäiseminen, joka käsittää tapaturmien ja ammatitautien ehkäisyn ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tämä on osa työterveyshuollon tehtävää, jonka määräykset johdetaan työterveyshuoltolaista. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 18.)

6.2 Sairauspoissaolojen seuraaminen osana varhaisen tuen mallia

Merkittävä osa varhaisen tuen mallia on sairauspoissaolojen systemaattinen seuranta, joka antaa esimiehelle mahdollisuuden huomata alkavia työkykyongelmia ja puuttua

niihin. Sairaspoissaoloseurannassa tulisikin aina huomioida työkyvyn edistämisen näkökulma. Työterveyshuollon ja työpaikan välinen tiivis yhteistyö mahdollistaa puuttumisen aikaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin, ja esimiehen sekä työterveyshuollon yhdessä sovitut selkeät roolit ovat edellytys oikeille toimenpiteille, jolloin huomattuun epäkohtaan pystytään puuttumaan ja työntekijän työkykyyn vaikuttamaan. (Mattila & Rauramo 2015, 2.)

Työnantaja on lakisääteisen velvollisuutensa takia vastuussa työntekijöiden työterveydestä sekä -turvallisuudesta. Työnantajan on täten seurattava sairauspoissaolomääriä sekä niiden kestoja ja tarvittaessa keskusteltava niistä työntekijän kanssa. Keskustelun tarkoituksena on selvittää miten työntekijä tuntee työn vaikuttavan tilaansa, ja mitä toimenpiteitä työpaikalla voidaan tehdä työntekijän jaksamisen varmistamiseksi. Työpaikalla voidaan asettaa tietyt rajat sairauspoissaolojen määrille, jonka jälkeen työnantaja automaattisesti puuttuu asiaan ja keskustelee työntekijän kanssa. Työntekijöiden yhdenmukaisen kohtelun varmistamiseksi ja tasa-arvon toteutumiseksi työpaikalla sovittujen hälytysrajojen on oltava kaikkien työntekijäryhmien tiedossa, ja esimiesten vastuulla tulee olla niiden noudattaminen. Tällä luodaan työpaikalle yhtenäiset pelisäännöt, jolloin kohtelu on tasapuolista ja käytäntö koetaan oikeudenmukaiseksi. (Mattila & Rauramo 2015, 3.)

6.3 Varhaisen tuen malli työpaikoilla vallitsevien kuormitustekijöiden poistajana

Työnantajan tulee tiedostaa työpaikallaan ja työn sisältöön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät, jotka voivat kuormittaa työntekijöitä ja työyhteisöä haitallisesti. Haitallinen kuormitus saattaa johtua väärin mitoitetuista tai puutteellisesti hallituista kuormitustekijöistä, joihin työnantajan tulisi puuttua ja mieluiten ehkäistä ennakolta. Työnantajan on tarvittaessa käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita määrittämään työpaikalla havaitut psykologiset kuormitustekijät, jotka liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja voivat näin aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Työpaikoilla tästä asiantuntija-avusta vastaa yleensä työterveyshuolto, jonka toiminta perustuu kyseisestä työpaikasta tehtyyn työpaikkaselvitykseen. (Työsuojeluhallinto 2017.) Työnantajan lakisääteinen velvoite on järjestää TTHL:n 1 §:n mukaiset vaatimukset, kuten luvussa 4 kuvataan, jotta työterveyshuollolla on työpaikkaselvityksessä riittävät edellytykset tunnistaa ja arvioida työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Työn järjestelyihin liittyviä sosiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, epäselvät tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat yksitoikkoinen työ tai työn sirpaleisuus, liiallinen tietomäärä, kohtuuton vastuu sekä jatkuvat keskeytykset. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä ovat toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu sekä esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnusmerkkejä, jotka esimiesten tulisi työyhteisössä tunnistaa ovat muun muassa lisääntynyt oireilu ja sairauslomat, työsuorituksen heikkeneminen, asetettujen tavoitteiden täyttämättä jättäminen, työyhteisössä konfliktien lisääntyminen sekä muutokset työntekijän käyttäytymisessä. (Työsuojeluhallinto 2017.) Esimiehillä on tärkeä rooli kuormitustekijöiden seurannassa ja niihin puuttumisessa ja työnantajan tulisin kouluttaa esimiehet tunnistamaan ja ehkäisemään haitallisen kuormituksen syntyminen.

Varhaisen tuen mallia voidaan hyödyntää työpaikalla edellä mainittuja hälytysmerkkejä havaittaessa ja pyrkiä purkamaan jo haitalliseksi päässyt kuormittavuus tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työn liiallisesta kuormittavuudesta aiheutuneita sairauspoissaolotapauksia on ennakoivalla toiminnalla mahdollisuus vähentää ja tällä tavoin välttää pitkiäkin poissaoloja. Varhaisen tuen malliin on hyvä etukäteen sopia, millaisiin hälytysmerkkeihin esimiehet puuttuvat epäillessään tai havaitessaan yksittäisen työntekijän kuormittuvan työssään. Toimiakseen on mallin oltava riittävän selkeä ja esimiehillä oltava riittävä perehdytys sekä taito jatkuvasti seurata työyhteisönsä tilaa sekä työpaikan turvallisuustekijöitä. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Luvussa 2.3 viitattuun työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriin on kerätty tietoja myös työelämän laadusta ja työn kuormittavuudesta. Työelämän tutkimuksessa on nähty työelämän eri voimavara- ja kuormittavuustekijöiden yhdessä muodostavan työn kokonaiskuormittavuuden. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 36.) Työntekijän kokemus työn kokonaiskuormittavuudesta on subjektiivinen ja tuntemukseen vaikuttavat muun muassa henkilön erilaiset taustat, elämäntilanteet ja henkiset voimavarat. Tästä syystä työn kuormittavuuden vertaaminen ei ole aukotonta ja pitkälle meneviä johtopäätöksiä on tuloksista vaikea johtaa. Barometrissa muutokset työn kuormittavuuden osalta ja

palkansaajien kokemuksissa omasta työkyvystään ovat olleet 2000-luvulla melko pieniä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 70.)

Kun yritys hyödyntää yhdessä työterveyshuollon kanssa varhaisen tuen mallia ja aktiivisesti kouluttaa esimiehiä tunnistamaan ja reagoimaan mahdollisia alkavia tekijöitä, voidaan psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä aiheutuvia sairauspoissaoloja havaita ajoissa ja ennaltaehkäistä. Työpaikoilla tulee kiinnittää myös muiden mahdollisten henkisten ja fyysisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen huomiota, sillä niistä aiheutuvat seuraukset ovat usein myös muita kuin poissaoloja.

Työpaikoilla tehtävien selvitysten osalta on selvitettävä eri työntekijäasemassa olevien työntekijöiden kuormitustekijöitä, jotka vaihtelevat luonnollisesti muun muassa työntekijän tekemän työtehtävän mukaan. Työn voivat kokea raskaaksi sekä fyysisesti että henkistä työtä tekevät, ja usein tämä ero johtuu sosioekonomisesta asemasta. Työntekijäasemassa olevat kokevat työnsä useimmin fyysisesti raskaana, mutta harvemmin henkisesti raskaana. Vastavuoroisesti ylemmät toimihenkilöt kokevat työnsä taas useimmin henkisesti raskaana, mutta harvemmin fyysisesti raskaana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 70–72.)

7 Johtopäätökset

Työn tavoitteena oli tutkia varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen oikeussääntöjä. Lisäksi työssä tarkasteltiin suomalaisen työelämän sairauspoissaolojen määriä ja syitä, sekä pohdittiin nykyisen lainsäädännön merkitystä varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen näkökulmasta. Aiheen rajauksen takia sairauspoissaoloja ja niiden ehkäisemistä, sekä vähentämistä varhaisen tuen ja työn muokkaamisen keinoin on tarkasteltu yleisellä tasolla. Työn osatavoitteena oli luoda kattava yleiskuva suomalaisen työelämän sairauspoissaolon syistä, ja niiden aiheuttamista haitoista niin yksilön kuin kansantalouden tasolla. Osassa työehtosopimuksia on havahduttu työelämän muutokseen, jossa yhtenä julkilausuttana tavoitteena on luoda pidempiä ja terveempiä työuria. Tätä tavoitetta vasten työssä luodaan yleiskatsaus varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen hyödyntämiseen osana työkyvyn ylläpitoa.

7.1 Sairauspoissaolot ja varhaisen tuen malli

Tutkimustieto osoittaa, että kansantalouden näkökulmasta sairauspoissaolojen ja enenaikaisten eläköitymisten kustannukset ovat hyvin korkeat. Lisäksi työelämän ja väestörakenteen muutos ajaa hallituksen pohtimaan keinoja työurien pidentämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Tutkielmasta selviää, että lainsäädäntöä on muutettu vuosien ja vuosikymmenten aikana yksittäistä työntekijää ja tämän voimavaroja huomioivaan suuntaan. Työpaikoilla tämä näkyy lisääntyneenä yhteistyönä työterveyshuollon, työpaikan ja työntekijän välillä, ja muutoksen tavoitteena on ennakoivasti luoda paremmat edellytykset työkyvyn kehittämiseksi.

Varhaisen tuen malli on erittäin hyvä esimerkki siitä, miten kokonaisvaltaisella ratkaisulla saavutetaan useita hyötyjä. Niillä työpaikoilla, joilla mallia hyödynnetään aktiivisesti, on mahdollista seurata hyvinkin tarkasti sairauspoissaolojen syitä ja määriä. Näitä tietoja hyödyntämällä ja ennakoivalla toiminnalla pystytään puuttumaan yksittäisen työntekijän työkykyyn vaikuttaviin seikkoihin nopeasti. Mallin toiminnalle on luotu lainsäädännön keinoin edellytykset, mutta työpaikat ovat loppukädessä vastuussa siitä, miten mallia hyödynnetään.

Opinnäytetyön rajatun laajuuden ja aiheen rajauksen takia ei tässä työssä ole selvitetty yksittäisten työpaikkojen kokemuksia mallin hyödyntämisestä. Jatkotutkimuksena olisi mahdollista esimerkiksi haastatteluilla hyödyntämällä selvittää, minkälaisia hyötyjä ja mahdollisia haittoja varhaisen tuen mallin käyttäminen aiheuttaa. Jatkokysymyksenä voisi selvittää, asettaako lainsäädäntö käytännön haasteita työpaikoille, ja millaisilla lainsäädännöllisillä muutoksilla ne voitaisiin korjata. Opinnäytetyötä voisi laajentaa kattamaan myös tuomioistuinten prejudikaatit. Tämä toisi käytännön näkemyksiä siitä, miten oikeuskäytäntö näissä asioissa toteutuu. Lisäksi huomionarvoista on, että oikeuskäytäntö muokkaa työelämän toimintaa nopeammin kuin lainsäädännölliset muutokset.

7.2 Direktio-oikeus, työn muokkaaminen ja työehtosopimukset

Tutkielmassa selvitettiin työnantajan direktio-oikeudesta johtuvia oikeuksia, jotka kuvataan tarkemmin luvussa 3.4. Direktio-oikeus antaa työnantajalle mahdollisuuden antaa työtehtäviin liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Haasteena onkin, katsotaanko työnantajan olevan oikeutettu olemaan työntekijään yhteydessä direktio-oikeutensa nojalla vastoin

työntekijän nimenomaista tahtoa. Työpaikoilla voidaan sopia käytännöistä, joissa yhteydenpito sairausloman aikana on sallittua molempien osapuolten suostumuksella. Suostumuksella sovittu yhteydenpito pitkään poissaolleeeseen työntekijään on sekä työpaikan että työntekijän etu, sillä näin saavutetaan jatkuva tiedonkulku työntekijän tilanteesta. Tämä on erityisen tarpeellista esimerkiksi työterveyshuollon osalta, sillä se pystyy seuraamaan hoidon toteutumista ja arvioimaan tarvetta työhön paluun suunnittelulle.

Työn muokkaaminen on vaihtoehtoinen tapa hyödyntää työntekijän kulloisetkin voimavarat verrattuna esimerkiksi työntekijän sairaspöissaoloon. Työtä ja työmenetelmiä muokkaamalla voidaan huomioida jokaisen työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja tarpeet. Esimerkiksi työtaturman aiheuttaman vamman takia työntekijän ei tarvitse olla kokonaan pois työstä, vaan hän pystyy suorittamaan muun muassa kevennettyjä työtehtäviä tai tehdä työtä osa-aikaisena. Tätä hyödyntämällä pystytään työntekijän työkyvystä huolehtimaan paremmin ja vähentämään kynnystä palata työhön pidemmältäkin sairauspöissaololta. Työpaikan tulee selvittää mahdollisuudet toteuttaa muokattua työtä työpaikalla ja kouluttaa esimiehiä, jotta nämä voivat yhdessä työntekijän kanssa miettiä työn muokkaamisen mahdollisuutta. Selvää kuitenkin on, että jokaisella työpaikalla ei ole mahdollista kouluttaa työntekijää toiseen tehtävään tai muuttaa työtä sen luonteesta johtuen.

Työehtosopimuksia tutkiessa selvisi, että työkyvyn huomiointi ei ole vielä vallitseva trendi sopimusehdoissa. Rohkaisevaa on kuitenkin huomata, että osassa työehtosopimuksia on huomioitu eri ikäryhmät sekä yleisestikin työkyvyn ylläpidon merkitys. Tämä ei ole merkityksetöntä, kun huomioidaan, että suomalaisista työntekijöistä noin 90 prosenttia kuuluu jonkin työehtosopimuksen piiriin. Yhteistyön merkityksen korostaminen niin työterveyshuollon, työpaikan kuin työntekijän välillä on kasvattanut merkitystään jo lainsäädännön tasolla. Tämä suuntaus tulee varmasti näkymään tulevaisuudessa myös työehtosopimuksissakin.

Opinnäytetyön aikana haasteita muodostui riittävän materiaalin löytämisestä koskien varhaisen tuen mallia ja työn muokkaamista. Kirjallisuus alalta ei ole vielä kovin kattavaa ja aineistona on toiminut monessa kohtaa eri viranomaisten ja palkansaajia edustavien tahojen tuottamat tutkimukset. Tämä osoittaa, että varhaisen tuen mallin ja muokatun työn kohdalla työ ei ole läheskään valmis, vaan käytänteitä tulee kehittää työpaikoilla entistä toimivammiksi. Lainsäädäntö ei aseta selkeitä rajoitteita näiden tavoittei-

den saavuttamiseksi, mutta entistä kannustavampi sääntely motivoisi työpaikkoja hyödyntämään työkykyä ylläpitäviä käytäntöjä toiminnassaan.

Työlle asetetut tavoitteet täyttyivät pääosin, mutta mahdollisuuksien mukaan tutkielmaa voisi täydentää tutkimalla esitettyjen mallien käytännön toteutumista suomalaisessa työelämässä. Tutkielma sisältää kuitenkin rajaukseltaan melko kapean osan sairauspoissaoloista ja sitä sääntelevistä oikeussäännöistä, kuten myös varhaisen tuen mallin ja työn muokkaamisen sääntelystä. Tämä on perusteltua työn laajuuden takia ja riittävän yleiskuvan hahmottamiseksi. Tutkielma kokoaa yhteen kuitenkin aihepiirin osat alueita, joita ei ole aikaisemmissa opinnäytetöissä käsitelty yhtä laaja-alaisesti.

Lähteet

Ahtiainen, Lasse 2016. Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeino-
ministeriön julkaisuja.

Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2013–2016. Autoalan Keskusliitto ry
& Ammattiliitto Pro ry.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Työaikakatsaus. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2013.pdf>. Luettu 20.2.2017.

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2014–2017. Elintarvike-
teollisuusliitto ry & Ammattiliitto Pro ry.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamisesta
HE 67/2010.

Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi HE 1/1998.

Hallituksen esitys työsopimuslaista HE 157/2000.

Ilmarinen 2012. Pidä huolta - välitä varhain. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/.../opas-pida-huolta-valita-varhain.pdf>.
Luettu 12.2.2017.

Ilmarinen 2017. Vantaan kaupungin työn tuunaus on vuoden henkilöstöteko. Tiedote
28.3.2017. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/vantaa-henkilostoteko/>.
Luettu 3.4.2017.

Kelan terminologinen sanasto 2014. 3. Laitos. Helsinki.

Keva 2017. Tue työkykyä. Päivitetty 8.3.2017. <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/tue-tyokyky>. Luettu 25.3.2017.

KT Kuntatyönantajat 2015. Millä eväillä työurat nousuun? http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/turaopas_17-3-2015.pdf. Luettu 25.3.2017.

KT Kuntatyönantajat 2016. Kunnalliset palkat ja henkilöstö. <http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/tilastoesite.pdf>. Luettu 15.3.2017.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki 2016.

Mattila, Leena & Rauramo, Päivi 2015. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työturvallisuuskeskus TTK:n julkaisuja.

Metsäalan työehtosopimus 2013–2017. Maaseudun Työnantajaliitto & Metsähallitus &
Metsäteollisuus ry & Yksityismetsätalouden Työnantajat & Puu- ja erityisalojen liitto.

Paanetoja, Jaana 2015. Tieteen termipankki. Päivitetty 14.8.2015. <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6johto-oikeus>. Luettu 8.2.2017.

Pratch, Hanna & Savolainen Jarna 2014. Työn muokkaaminen tukee työkykyä läpi työuran. Työturvallisuuskeskus TTK:n julkaisuja.
https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyon-muokkaaminen-tukee-tyokyky-lapi-tyouran/Tyon_muokkaaminen.pdf. Luettu 15.2.2017.

Sairauspoissaolojen tilastointi Suomessa. 2016. Verkkouutinen [Http://partner.ttl.fi/fi/-tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx](http://partner.ttl.fi/fi/-tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx). Luettu 29.1.2017.

Sarkko, Kaarlo 1980. Työoikeus. Yleinen osa. Helsinki. Julkaisuun viitattu teoksessa Lilja, Pasi 2009. Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeus. Helsingin hovioikeuden julkaisuja.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. [Http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227222](http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227222). Luettu 5.2.2017.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016. Teknologiateollisuus ry & Ammattiliitto Pro ry.

Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016. Teknologiateollisuus ry & Metallityönväen liitto ry.

Tietosuojavaltutettu 2014. Työntekijöiden terveydentilatietojen sekä sairauspoissaolo - tietojen käsittelystä työpaikalla sekä niiden työterveyshuoltoon luovuttamisesta työnantajan ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä. [Http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/tyontekijoidenterveydentilatietojensekas.html](http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/tyontekijoidenterveydentilatietojensekas.html). Luettu 10.3.2017.

Tiitinen, Kari-Pekka 1990, Työsuhteen ehdot ja niiden muuttaminen. Luento. Lakimiesliiton koulutustilaisuus, Hämeenlinna. Julkaisuun viitattu teoksessa Lilja, Pasi 2009. Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeus. Helsingin hovioikeuden julkaisuja.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työlainsäädäntö. [Http://tem.fi/tyolainsaadanto](http://tem.fi/tyolainsaadanto). Luettu 27.3.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työolobarometri. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu ja.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojeluhallinto 2017. Psykososiaalinen kuormitus. Päivitetty 17.1.2017. [Http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus](http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus). Luettu 24.1.2017.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valtavaara, Marjo & Vaarna Ville 2016. Kuka saa jäädä sairaan lapsen kanssa kotiin? Työnantajien ehdoissa kotihoidolle on rajuja eroja. Helsingin Sanomat. Päivitetty 12.9.2016. [Http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002920387.html](http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002920387.html). Luettu 11.4.2017.

Vantaan kaupunki 2016. Vantaan kaupungin tuunatun työn toimintatapa. Palvelussuhde-
käsikirja. Henkilöstökeskus.
[Http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/131320_palvelussuhdekäsikirjan_ohje_tuunatusta_tyosta.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/131320_palvelussuhdekäsikirjan_ohje_tuunatusta_tyosta.pdf). Luettu 3.4.2017.

Työssä käytetyt lyhenteet

TSL - Työsopimuslaki

TTHL - Työterveyshuoltolaki

TTL - Työturvallisuuslaki

PL - Perustuslaki

