

Jaana Tornberg

Sairauspoissaolojen kustannukset

Finavia Oyj

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2013

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Jaana Tornberg Sairauspoissaolojen kustannukset Finavia Oyj 32 sivua Huhtikuu 2013
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Talous ja rahoitus
Ohjaaja(t)	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämä opinnäytetyö oli kehittämishanke, joka tehtiin toimeksiantona Finavia Oyj:n neljälle ammattiryhmälle. Tavoitteena oli laskea näille ammattiryhmille keskimääräinen sairauspoissaolopäivän kustannus henkilöä kohden ja tehdä saaduista tuloksista vertailu viimeisen kolmen vuoden ajalta. Tavoitteena oli myös saada selville, mitkä tekijät vaikuttivat sairauspoissaolojen välittömiin ja välillisiin kustannuksiin.</p> <p>Kehittämishankkeessa otettiin tarkasteluun seuraavat ammattiryhmät: myyjät, kunnossapidon työntekijät, lennonjohto sekä muu henkilöstö. Laskentavuosi oli 2012 ja laskennan vertailuvuosina olivat vuodet 2010–2012. Aineistona käytettiin Finavialta saatuja sairauspoissaolotietoja. Projektissa käytetty muu lähdeaineisto oli Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n julkaisemaa laskentatietoa sairauspoissaoloista.</p> <p>Projektissa selvitettiin ammattiryhmien sairauspoissaoloista aiheutuneita välittömiä ja välillisiä kustannuksia. Välillisissä kustannuksissa saatiin tulokseksi laadullinen tulos, josta ei saatu laskennallista arvoa. Laskentatuloksen vertailu tehtiin vuosien 2010–2012 keskimääräisten sairauspoissaolopäivien kustannusten kehittymisestä.</p> <p>Projektissa laskettiin ammattiryhmien keskimääräinen sairauspoissaolopäivän kustannus henkilöä kohden. Laskennassa käytettiin vuosien 2010, 2011 ja 2012 keskimääräisiä kuukausipalkkoja, tuntipalkkakajajaa ja työpäivän pituutta sekä kokonaiskustannuksia kattavaa kerrointa kolme. Kustannukset laskettiin Excel-taulukkolaskennan avulla.</p> <p>Laskentatulokset osoittivat sen, että vuonna 2012 suurin keskimääräinen sairauspoissaolopäivän kustannus henkilöä kohden oli lennonjohtolla. Laskennassa toiseksi suurimmaksi ryhmäksi tuli muu henkilöstö, seuraavaksi tulivat myyjät ja pienimpään sairauspoissaolopäivän kustannukseen henkilöä kohden pääsivät kunnossapidon työntekijät. Laskentatuloksen vertailussa vuosina 2010–2012 kaikkien ammattiryhmien sairauspoissaolopäivän kustannukset olivat kasvaneet henkilöä kohden.</p>	
Avainsanat	sairauspoissaolo, sairauspoissaolokustannus, välittömät ja välilliset kustannukset

Author(s) Title	Jaana Tornberg The Cost of Sickness Absence
Number of Pages Date	32 pages + x appendices April 2013
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Finance and Accounting
Instructor(s)	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>This thesis was made for Finavia Corporation as a development study to calculate the average cost of the sickness absence per day for four different professional groups. The comparison was formed from the results to include the last three years' period. The aim was also to find out the factors that affected direct and indirect the costs caused by the sickness absences.</p> <p>The method used in this thesis was a quantitative research from which the average costs of sickness absence per day were then resolved. The following occupational groups were included in this case study: Sales personnel, Maintenance, Traffic control and Administration. The year of the study was 2012 and reference years were 2010-2012. The material for this research was given by the Human Resource unit of Finavia. The other references used for this thesis included the public information from sickness absence data, which is gathered and published by the Confederation of Finnish Industries (Elinkeinoelämän Keskusliitto EK).</p> <p>First direct and indirect costs of sickness absence were clarified for different occupational groups. The result for indirect cost was qualitative and therefore could not be exactly measured. Next phase of the research consisted of calculations of the average cost of a sick leave day per person in different occupational groups. In the actual calculations the average salaries from 2010, 2011 and 2012 were used and divided by the number of hours worked in a month and multiplied by three. The calculation was made with the help of Excel and the costs of sick days per person in a year 2012 were then visualized with a chart.</p> <p>The obtained results showed that in 2012 the biggest average cost of sickness absence was in the air traffic control unit. The second highest cost increase was among the administrative staff followed by salespersons. The least increase in the cost of average sickness absence was generated by the maintenance unit. Overall the comparison showed that there was an increase in these costs caused by sick absence per person in all four occupational groups between years of research 2010-2012.</p>	
Keywords	Sickness absence, the cost of sickness absence, direct and indirect costs

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyö Finavia Oyj:lle	1
1.2	Sairauspoissaolojen kasvu	1
1.3	Työsuhteita ja niiden tärkeys	1
1.4	Sairauspoissaoloista puhuminen ja kysymykset poissaoloista	2
1.5	Kehittämishankkeen projektisuunnitelma	2
2	Finavian esittely lyhyesti	3
2.1	Finavia Oyj	3
2.2	Henkilöstöstrategia, -määrä ja -rakenne sekä työaikaryhmät	4
2.3	Työhyvinvointi	5
3	Sairauspoissaolo-oikeus ja palkanmaksuvelvollisuus	5
3.1	Sairauden määrittely	5
3.2	Sairauspoissaolon määrittely	6
3.2.1	Työntekijän poissaolo-oikeus työkyvyttömyyden perusteella	6
3.2.2	Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työsopimuslain mukaan	6
3.2.3	Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työehtosopimuksen mukaan	7
3.3	Sairausajan palkan laskeminen	7
4	Kansaneläkelaitoksen sairauspäivärahojen korvaukset	8
4.1	Kelan maksamat sairauspäiväraha korvaukset työntekijälle ja työnantajalle	8
4.2	Kelan sairauspäivärahan laskeminen työntekijälle	9
5	Sairauspoissaoloista tulevat kustannukset ja niiden hallinta	10
5.1	Sairauspoissaolojen välittömät ja välilliset kustannukset	10
5.2	Sairauspoissaoloihin liittymättömät tekijät	12
5.3	Sairauspoissaolojen hallinta	12
5.4	Sairauspoissaolojen raportointi	13
6	Aineeton pääoma ja sosiaalinen pääoma sekä henkilöstöluvut	14
6.1	Aineettoman pääoman mittaaminen	14
6.2	Sosiaalisen pääoman määrittely	14
6.3	Sosiaalinen pääoma työyhteisössä	15
6.4	Henkilöstötunnusluvut	15

7	Sairauspoissaolokustannuksien laskentakaavat	16
7.1	Teoreettinen säännöllinen työaika ja työaikojen luokittelu	16
7.2	Sairauspoissaoloprosentin laskenta	17
7.3	Sairauspoissaolojen muita tärkeitä laskentakaavoja	17
7.4	Tavoitteiden asettaminen poissaolojen pienentämiseen	18
8	Projektityön aloitus, eteneminen, laskenta ja tulokset sekä vertailu	19
8.1	Myyntityö, kunnossapitotyö, lennonjohto ja muu henkilöstö	19
8.2	Projektityön aloitus	20
8.2.1	Varman poissaolokustannuslaskuri	20
8.2.2	Puhelinkeskustelu EK:n asiantuntija Seppo Saukkosen kanssa	21
8.2.3	EK:n verkkokurssiin tutustuminen	21
8.2.4	Puhelinkeskustelu Kelan toimihenkilön kanssa	22
8.2.5	Muihin tietolähteisiin tutustuminen	22
8.2.6	Päätös käyttää kokonaiskustannuksiin kerrointa kolme	22
8.3	Projektityön eteneminen	23
8.4	Ammattiryhmien välittömät ja välilliset kustannukset	23
8.5	Projektityön laskentavaiheet	25
8.5.1	Sairauspoissaolopäivän kustannukset henkilöä kohden	25
8.5.2	Laskennan esille tuomat muut luvut	26
8.6	Laskentatulokset sairauspoissaolojen kustannuksista	27
8.6.1	Ammattiryhmien tulokset sairauspoissaolon kustannuksista	27
8.6.2	Laskentatuloksien vertailu vuosina 2010–2012	28
9	Yhteenveto kehittämishankkeen laskentatuloksista	29
10	Loppupäätelmät	30
	Lähteet	33

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyö Finavia Oyj:lle

Opinnäytetyöni on kehittämishankeprojekti ilmailualalla toimivalle Finavia Oyj:lle. Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville Finavian neljän ammattiryhmän sairauspoissaolojen välittömät ja välilliset kustannukset ja se, miten saadaan laskettua ammattiryhmille sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kustannus henkilöä kohden.

Kehittämishankkeen kohteena ovat Finavian neljä ammattiryhmää: kaupallisen palvelun myyjät, kunnossapidon työntekijät, lennonjohto sekä muu henkilöstö, joka tarkoittaa hallinnossa ja lentoaseman muilla sektoreilla työskenteleviä henkilöstöryhmiä. Kehittämishankkeen lopuksi tehdään vertailu neljän ammattiryhmän sairauspoissaolokustannuksien kehittymistä viimeiseltä kolmelta vuodelta.

1.2 Sairauspoissaolojen kasvu

Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut 1990-luvun jälkeen voimakkaasti, ja 2010-luvun alkupuolella poissaoloja on ollut enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Viime vuosina keskimääräinen sairauspoissaoloaika on ollut 12 työpäivää henkilöä kohti. Tilastojen mukaan naisilla on selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 14.)

1.3 Työsuhdetaitojen tärkeys

Työyhteisötaidot tulevat tärkeämmäksi yksilön ja ryhmän sekä organisaation tasolla. Työyhteisön sosiaalinen tuki edistää työntekoa, ehkäisee psyykkistä kuormittavuutta ja on avuksi, kun työyhteisöön tulee ulkoisia paineita. Työyhteisö, jossa on liian vähän sosiaalista pääomaa, on havaittu lisäävän sairastumisen riskiä 1,3-kertaisesti. Masennukseen sairastuminen tällaisessa työyhteisössä on 20 - 50 % yleisempää kuin työyhteisössä, jolla on hyvä sosiaalinen pääoma. Yksilötasolla taas vähäisen sosiaalisen pääoman on havaittu lisäävän sairastumisriskiä 1,8-kertaisesti. (Oksanen 2009, teoksessa Manka & Hakala 2011, 40.)

1.4 Sairauspoissaoloista puhuminen ja kysymykset poissaoloista

Sairauspoissaoloista puhuminen ei saisi olla yhdellekään yritykselle vaikea tai kielletty asia. Sairauspoissaoloihin puuttuminen ei saa olla syyllistävää tai epäasiallista käyttäytymistä. Jos yritys haluaa vaikuttaa poissaoloihin, on hyvä laatia tavoitteet, jotka tukevat sairauspoissaolojen vähenemistä. Tällaisia tavoitteita ovat työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä tuottavuuden parantaminen. Yritysjohdon sitoutuminen tavoitteiden laatimiseen ja niiden ylläpitämiseen on tärkeää sairauspoissaolojen vähentämiseksi. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 16.)

Ilmailualalla on meneillään suuri rakennemuutos, ja alalla käytävä ulkoistamistarve on jo sinänsä haaste kaikille ilmailualalla toimiville yrityksille. Miten saadaan tällaisen rakennemuutoksen aikana pidettyä sairauspoissaolot hallinnassa ja jopa vähennettyä sairauspoissaolojen kustannuksia?

Sairauspoissaolot aiheuttavat työyhteisössä monia kysymyksiä, esimerkiksi sen, kuka tekee poissaolijan työt, kun työntekijä sairastuu. Toinen mielenkiintoinen asia on, kuka hoitaa työtehtävät, kun työntekijälle tulee pitkä sairauspoissaolo. Löytyykö talon sisältä pätevää osaajaa jatkamaan työtä, vai pitääkö rekrytoida uusi työntekijä? Uuteen työtehtävään on annettava tarpeellinen työhönopastus ja neuvonta ja lisäksi uusi työntekijä on perehdytettävä yritykseen.

Kaikki nämä tuovat kustannuksia yritykselle, vaikka työntekijä siirtyisi talon sisällä tekemään sijaisuutta. Kustannukset kasvavat entisestään, kun haetaan sijaista yrityksen ulkopuolelta. Työnhakuilmoitukset ja haastattelut vievät paljon työaikaa ja maksavat yritykselle monesti paljon. Nämä kaikki tekijät luovat yrityksen johdolle ja esimiehille monia haasteita päivittäisessä työskentelyssä. Johdon ja esimiesten tulee esimerkiksi selvittää se, miten saadaan työt etenemään tehokkaasti pienemmällä henkilöstöllä kuormittamatta liikaa työssä olevia työntekijöitä. Myös työyhteisön hyvästä työilmapiiristä on pidettävä huolta.

1.5 Kehittämishankkeen projektisuunnitelma

Kehittämishankeprojektin tarkoituksena oli selvittää ammattiryhmien sairauspoissaoloista aiheutuneita välittömiä ja välillisiä kustannuksia ja miten niiden vaikutus näkyi sairauspoissaolokustannuksia laskettaessa. Projektissa laskettiin Finavian neljän am-

mattiryhmän sairauspoissaolonpäivän keskimääräinen kustannus henkilöä kohden. Tämän jälkeen tehtiin neljän ammattiryhmän saaduista keskimääräisistä sairauspoissaolon kustannuksista vertailu kolmen vuoden ajalta.

Lähdeaineistona projektissa käytettiin Finavian omaa sähköistä aineistoa ja toimeksiantajalta saatua laskentaan tarkoitettua numeraalista tietoa. Muu lähdeaineisto oli kirjallisuudesta saamia lähdemateriaaleja sekä asiantuntijoiden puhelinkeskusteluissa antamia tietoja sairauspoissaolokustannuksista.

Tietojen analysoinnin jälkeen kehittämishankeprojekti eteni laskentavaiheeseen toimeksiantajalta saatujen lukujen mukaan. Laskennassa saatiin selville ammattiryhmittäin keskimääräiset kustannukset sairauspoissaolopäivälle henkilöä kohden. Tämän jälkeen tehtiin vertailu sairauspoissaolopäivän keskimääräisistä kustannuksista kolmen vuoden ajalta vuosilta 2010–2012.

Kehittämishankeprojektissa rajattiin pois työtaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot sekä pienten lasten vanhempien poissaolot, jotka olivat aiheutuneet tilapäisistä hoitovapaista.

2 Finavian esittely lyhyesti

2.1 Finavia Oyj

Finavia Oyj on kokonaan valtion omistama julkinen osakeyhtiö, jonka omistajaohjaus on liikenne- ja viestintäministeriössä. Yrityksellä on kaksi tytäryhtiötä, jotka ovat Airpro Oy ja Lentoasemakiinteistö Oyj. Finavia-konsernin vuoden 2012 liikevaihto oli 359,2 miljoonaa euroa. Vuoden 2012 lopussa konsernissa työskenteli 2 840 henkilöä. (Finavia Oyj 2013a)

Finavia Oyj pitää yllä ja kehittää Suomen 25:tä lentoasemaa ja maan kattavaa lennonvarmistusjärjestelmää. Suomessa siviililentoasemia on 18, yhteistoimintalentoasemia neljä ja sotilaslentoasemia kolme. Vuonna 2012 Suomen lentoasemien kautta lensi yli 19 miljoonaa matkustajaa, joista Helsinki-Vantaan lentoaseman osuus oli 14,9 miljoonaa matkustajaa. Suomen maantieteellinen asema Euroopan ja Aasian välisessä len-

toliikenteessä on tuonut kilpailuetua, varsinkin Helsinki-Vantaan lentoasemalle. (Finavia Oyj 2013b)

Vuoden 2013 uudistuneen organisaation mukaan Finavian liiketoiminta koostuu neljästä liiketoiminta-alueesta, jotka ovat Helsinki-Vantaa lentoasema, lennonvarmistus, lentoasemaverkosto ja matkustajapalvelut. (Finavia Oyj 2013c)

Yhtiön tehtäviin kuuluu tarkastaa matkustajat ja matkatavarat, pitää yllä lentokenttien kiitoteiden toimintakunto, varmistaa turvallinen lentoonlähtö ja laskeutuminen. Yrityksen asiakkaita ovat lentomatkustajat, lentoyhtiöt, kotimainen ja ulkomainen elinkeinoelämä sekä sotilasilmailu. (Finavia Oyj 2013a)

2.2 Henkilöstöstrategia, -määrä ja -rakenne sekä työaikaryhmät

Finavian henkilöstötavoitteena on osaava henkilöstö, joka osaa palvella asiakkaita laadukkaasti ja viihtyy hyvin työssään. Henkilöstöstrategian teemaksi ja kivijalaksi vuosiksi 2011–2014 on muodostunut useampia teemoja. Yritys panostaa henkilöstön osaamiseen ja johtamiseen, työhyvinvointiin, palkkauksen, palkitsemisen kehittämiseen ja henkilöstöresurssien optimaaliseen käyttöön. Koulutusta on uudistettu tarjoamalla eri henkilöstöryhmille täsmäkoulutuksia sekä tukemalla omaehtoista kouluttautumista. Henkilöstön työkyvyn parantamiseksi on tehty tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa. (Finavia Oyj 2013d)

Vuoden 2012 lopussa Finaviassa henkilöstön määrä oli 1 398 vakituista henkilöä ja määräaikaisena työskenteli 320 henkilöä. Yrityksen henkilöstön määrä vaihtelee vuoden kausivaihteluiden vuoksi. Henkilötyövuosia vuonna 2012 oli 1 612. Henkilötyövuodessa huomioidaan henkilön palkattomat poissaolot. (Finavia Oyj 2013c)

Vuoden 2011 tietojen mukaan koko henkilöstöstä miehiä oli 71,3 % ja naisia 28,7 %, ja vakituisten henkilöiden keski-ikä oli 44 vuotta. Ikärakenteessa miesten suurin osuus on 35–39-vuotiaiden ikäluokassa 76 % ja naisten suurin osuus 20–24-vuotiaiden ikäluokassa 41 %. Äitiys- vanhempain- ja hoitovapaita pitivät naiset 93 %, ja miesten osuus tilapäisistä hoitovapaita oli 51 %. Työvoimakustannukset olivat vuonna 2011 noin 109,7 milj. euroa, ja ne koostuivat palkoista, sosiaalimaksuista ja muista työvoimakustannuksista. (Finavia Oyj 2013d)

Finavian henkilöstöstä työskentelee päivätyössä 37,4 %, jaksotyössä 22,8 % ja vuoro-työssä 22,2 %. Henkilöstöstä kuului muuhun työaikaryhmään 15,2 % ja poikkeuslupa-työaikaan 2,4 %. Poikkeuslupatyöajalla työskentelee Helsinki-Vantaan pelastuspalvelun henkilöstö. (Finavia Oyj 2013d)

2.3 Työhyvinvointi

Finaviassa on tehty paljon töitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi jo useamman vuoden ajan. Tänä aikana on saatu tunnistettua niitä työkykyyn liittyviä riskejä, jotka voivat aiheuttaa työkyvyn heikentymistä. Työntekijöiden työkykyä on tuettu aktiivisella yhteistyöllä työterveydenhuollon kanssa. (Finavia Oyj 2013e)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehet ovat alkaneet toteuttaa varhaisen välittämisen mallia. He ovat yhteistyössä pohtineet työntekijöidensä kanssa keinoja, miten voidaan tarvittaessa tukea niitä työntekijöitä, joiden työkyky alkaa heikentyä. Malleja onkin jo hyödynnetty osasairauspäivärahaa ja työkokeilua apuna käyttäen. Uusilla malleilla saatiin muutamia työntekijöitä palamaan pitkän sairauspoissaolon jälkeen kevennettyihin töihin. Kaikilla näillä asioilla on saatu sairauspoissaoloprosenttia alentumaan ja vuonna 2012 sairauspoissaoloprosentti oli 3,56 %. (Finavia Oyj 2013d; Finavia Oyj 2013c)

3 Sairauspoissaolo-oikeus ja palkanmaksuvelvollisuus

3.1 Sairauden määrittely

Laissa ja työehtosopimuksissa ei ole määritelty sairauden käsitettä. Yleisesti on katsottu, että sairaus tarkoittaa lääketieteellisesti määriteltyä fyysistä tai henkistä sairaustilaa. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, jos työkyvyttömyys ei johdu sairaudesta. Ongelmallisia tilanteita voi tulla niistä sairauspoissaoloista, jotka eivät kuulu virallisesti käytettävään ICD-10-tautiluokitustaulukkoon, vaan ne ovat tautiluokituksessa luokiteltu oireperäiseksi. Tällainen oirediagnoosi on esimerkiksi työuupumus, joka ei ole sairaus, mutta jonka on todettu lisäävän työkyvyttömyyden riskiä. Oikeuskäytännön mukaan työkyvyttömyyden ei tarvitse johtua tautiluokituksen mukaisesta sairaudesta, vaan sairaus voi olla diagnosoitu myös oireen mukaan. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 30–31.)

3.2 Sairauspoissaolon määrittely

Sairauspoissaoloksi katsotaan työntekijän omasta sairaudesta, hoito- tai tarkastuskäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva työajan menetys. Sairauspoissaoloksi katsotaan kaikki sairaudesta aiheutuneet poissaolot riippumatta sairauspoissaolon pituudesta. Sairauspoissaoloksi katsotaan myös palkaton sairauspoissaoloaika. (Poissaolot hallintaan –verkkokurssi. 2009.)

Tapaturmapoissaolot käsittävät työ- ja työmatkatapaturmat. Tapaturmapoissaoloihin kuuluu myös todetun ammattitaudin työkyvyttömyydestä aiheutuva työajan menetys. Vapaa-ajan tapaturmista johtuva työkyvyttömyysaika katsotaan kuuluvaksi sairauspoissaoloihin. (Poissaolot hallintaan –verkkokurssi. 2009.)

3.2.1 Työntekijän poissaolo-oikeus työkyvyttömyyden perusteella

Työntekijällä on oikeus olla poissa työstään, jos hän on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön. Työntekijän on kuitenkin toimitettava lääkärintodistus tai muu terveydenhoidon puolelta saatu selvitys sairauspoissaolostaan. Laissa ei ole erikseen määritelty sairauspoissaoloa, mutta työntekijälle on tullut vakiintuneesti oikeus sairauspoissaoloon, jos hän on estynyt tekemään työtä sairauden tai tapaturman vuoksi. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus ilmoittaa mahdollisimman nopeasti poissaolostaan työnantajalleen. Selvitys tulee antaa työnantajan käytännön tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 15–19.)

Työnantajalla on päätäntävalta, millainen sairauspoissaoloselvitys on pätevä. Työnantaja ei välttämättä vaadi kirjallista ilmoitusta vaan voi myös hyväksyä työntekijän suullisen ilmoitustavan poissaolosta. Tämän vuoksi on tärkeää, että sairauspoissaolokäytännöt ovat selkeästi kirjattu työpaikan ohjeisiin. Työpaikan poissaolo-ohjeistus ei kuitenkaan saa olla ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 15–19.)

3.2.2 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työehtosopimuslain mukaan

Työntekijä, joka sairauden tai tapaturman vuoksi ei voi tehdä työtään, on oikeutettu saamaan sairausajan palkkaan. Vähintään kuukauden jatkuneessa työsuhteessa työn-

tekijällä on oikeus saada lain mukaisesti palkkaa sairastumispäivää seuranneen yhdeksänten arkipäivään asti. Työntekijän on kuitenkin oikeus saada sairausajan palkkaa siihen saakka, kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 31.)

Sairausajan palkkaa maksetaan niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijälle työpäiviä. Työntekijälle, joka on työskennellyt alle kuukauden jatkuneessa työsuhteessa, maksetaan sairausajanpalkkaa 50 prosentin suuruisena. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, jos työsuhde alkaa kesken sairauden. Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus työnantajalle alkaa vasta työnteon alettua. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 32.)

3.2.3 Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työehtosopimuksen mukaan

Työnantajan pitää noudattaa oman alansa työehtosopimuksen normaalisitovuutta tai yleissitovuutta, jonka mukaan sairausajan palkka maksetaan. Lain mukaan sairausajan palkanmaksujakso on kymmenen päivän mittainen, mutta monissa työehtosopimuksissa se on määritelty huomattavasti pidemmäksi ajaksi. On myös mahdollista, että työehtosopimus on laadittu lakia heikommaksi. Tällöin työnantajalla on oikeus noudattaa työehtosopimuksessa annettuja määräyksiä. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 33–34.)

Työehtosopimukset antavat määräyksiä monellakin tapaa sairausajan palkan maksamiseen, kuten sairastumiseen keskellä päivää, ilmoitusvelvollisuuteen sairastumisesta ja työnantajan oikeutta olla maksamatta sairausajan palkkaa. Käytännössä työehtosopimusmääräyksillä on suuri merkitys laskettaessa sairausajan palkkaa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 33–34.)

3.3 Sairausajan palkan laskeminen

Sairausajan palkka lasketaan siitä työansioista, jonka työntekijä olisi saanut, jos hän ei olisi sairastunut. Työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen palkka sairautensa ajalta. Lain ilmaisu täydestä palkasta ei ole kovin tarkka, joka voi aiheuttaa palkanlaskennassa ongelmia. Työehtosopimuksissa käytetään täyden palkan sijaan käsitettä ansion menetyksen korvaus. Työehtosopimuksissa on myös selvennetty tarkemmin ansioiden käsitettä ja miten sairauspoissaolon palkka lasketaan. Monissa työehtosopimuksissa käytetään poissaololaskennassa työntekijän keskituntiansiota, josta käy-

tään lyhennystä KTA. Kuukausipalkkaperusteinen sairauspoissaolonpalkka lasketaan työehtosopimuksessa mainittavalla kuukausipalkan jakajalla. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 35–41.)

4 Kansaneläkelaitoksen sairauspäivärahojen korvaukset

4.1 Kelan maksamat sairauspäivärahakorvaukset työntekijälle ja työnantajalle

Työntekijä voi saada alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden ajalta Kelan myöntämää sairauspäivärahaa. Sairauspäiväraha määräytyy yleensä viimeisessä verotuksessa vahvistetun työtulon perusteella, joka on noin 70 % työtulojen suuruudesta. Työntekijän työtuloja voidaan myös ottaa huomioon viimeisen kuuden kuukauden edeltävältä ajalta ennen työkyvyttömyyttä. Tällöin tulojen pitää olla nousseet vähintään 20 % viimeisestä verotuksesta ja tulojen pitää olla jatkuvia sekä säännöllisesti maksettuja. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Kelan asettama sairauspäivärahan omavastuu on työntekijälle sairastumispäivä ja siitä yhdeksän seuraavaa arkipäivää. Kelan maksamiin arkipäiviin lasketaan mukaan myös lauantait ja aattopäivät. Jos työntekijälle tulee sairausajan palkkaa usealta työnantajalta, työntekijälle lasketaan sairauspäivärahaosuus suhteessa työnantajien maksamista palkoista. Jos työkyvyttömyyttä on jatkunut yli vuoden, voi työntekijä saada kuntoutustukea tai hän voi jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Sairauspoissaolo, joka johtunut työtapaturmasta, tällöin työntekijän pitää hakea korvausta työnantajan vakuutusyhtiöltä. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Työnantaja voi hakea Kelalta työntekijälleen maksamastaan sairausajan palkasta sairauspäivärahakorvausta. Työnantajalle maksetaan työntekijän lyhytaikaisen työkyvyttömyyden perustella joko sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa. Kela korvaa työnantajan maksamasta sairausajan palkasta sairausvakuutuskorvausta noin 70 %. Sairauspäivärahakorvausta on haettava kahden kuukauden sisällä työntekijän sairastumisesta. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolain muutokset 1.6.2012 aiheutti työkyvyttömyys- ja sairauspoissaolojen käsittelyssä muutoksia. Työnantajan pitää ilmoittaa työntekijän

sairauden pitkittyessä tai kuukauden ajan lyhyemmissä jaksoissa olleista sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon. Sairauspäivärahan maksamiseen tarvitaan 90 arkipäivän jälkeen työterveyslääkärin lausunto, jossa arvioidaan työntekijän senhetkinen työkyky ja työhön paluu mahdollisuus. Työnantajan on mahdollista saada osasairauspäivärahaa kokoaikaisessa työssä työskentelevästä työntekijästä, joka haluaa pitkän sairauspoissaolon jälkeen palata työhönsä osa-aikaisesti. Tällöin Kela maksaa osasairauspäivärahan työnantajalle, jos työntekijälle maksetaan kokoaikaisen työn mukaista palkkaa. (Kansaneläkelaitos 2013.)

4.2 Kelan sairauspäivärahan laskeminen työntekijälle

Sairauspäiväraha määräytyy yleensä viimeisen vahvistetun verotuksen mukaan. Vuonna 2013 maksettava sairauspäiväraha on vuoden 2011 verotettujen työtulojen mukaan. Laskettaessa sairauspäivärahaosuutta, siitä vähennetään tulon hankkimisesta aiheutuneita kustannuksia. Tällaisia vähennyksiä ovat: asunnon ja työpaikan väliset matkakustannukset, ay- ja työttömyyskassan jäsenmaksut, tulonhankkimisvähennys ja muut mahdolliset tulonhankkimiskulut sekä vakuutusmaksuvähennys 3,89 %. Päiväraha ei kuitenkaan ole yhtä suuri kuin palkka, vaan se on noin 70 % tuloista. Päiväraha on veronalaista tuloa ja Kela saa suoraan tiedot perusverokorttien ennakonpidätystiedoista Verohallinnosta. Sairauspäivärahasta tehdään vähintään 20 % ennakonpidätys, jollei työntekijä itse toimita pienemmällä veroprosentilla olevaa muutosverokorttia päivärahaa varten. Taulukossa 1 on esitetty Kelan sairauspäivärahan määrä päivää kohden vuosituloihin nähden. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Taulukko 1. Sairauspäiväraha päivää kohden vuositulojen mukaan (Kansaneläkelaitos 2013).

Vuosityötulot euroa /vuosi Bruttotulot, joista on tehty vähennykset	Sairauspäiväraha euroa /arkipäivä ennen ennakonpidätystä
0-1361	0,00
6000	14,00
10189	23,77 vähimmäismäärä
20500	47,83
25500	59,50
30000	70,00
40000	88,79
50000	102,12

5 Sairauspoissaoloista tulevat kustannukset ja niiden hallinta

5.1 Sairauspoissaolojen välittömät ja välilliset kustannukset

Sairauspoissaoloiksi katsotaan työntekijän omasta sairaudesta, hoito- ja tarkistuskäynneistä, sekä kuntoutuksesta oleva poissaolo. Myös sairausajan palkattomat poissaolot kuuluvat sairauspoissaoloihin. Tapaturmapoissaoloihin luetaan työ- ja työmatkatapaturmat ja todetut ammattitaudit. Vapaa-ajalla tapahtuneet tapaturmat kuuluvat sairauspoissaoloihin. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n laskelmien mukaan sen jäsenyritykset menettävät vuosittain 50 000 työvuoden panoksen sairauspoissaolojen vuoksi. Poissaolojen määrä on kasvanut 1990-luvun jälkeen voimakkaasti, ja siirryttäessä 2010-luvulle poissaoloja on enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Viime vuosina keskimääräinen poissaoloaika on ollut 12 työpäivää henkilöä kohti. Tilastojen mukaan naisilla on selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 14.)

Sairauspoissaolojen hallintaan ja poissaoloihin vaikuttaminen edellyttää, että yrityksellä on käytössä selkeä toimintamalli. Tämä tarkoittaa sitä, että yritys laatii helposti hahmoteltavat tavoitteet poissaolojen vähentämiseksi, joihin yrityksen johto sitoutuu. Esimiesten rooli on tärkeässä asemassa poissaoloihin vaikuttaessa. Haasteena onkin saada koko organisaatio toimimaan riittävän pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti poissaolojen vähentämiseksi. Tämä vaatii yhteispeliä yrityksen johdon, esimiesten, henkilöstön sekä työterveyshuollon kesken. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 19.)

Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan vuoden 2009 hinta- ja kustannustasossa mitattuna yhden poissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus oli noin 300 euroa. Kokonaiskustannukset vaihtelevat eri aloilla kuitenkin huomattavasti. Sairauspoissaolojen kustannukset koostuvat välittömistä ja välillisistä kustannuksista. Nyrkkisäänäntönä pidetäänkin sairauspoissaoloajan palkkojen kokonaiskustannusten kohoamista kolminkertaiseksi maksettuihin sairausajan palkkoihin verrattuna. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 14.)

Yritysten poissaolokustannusten suuruus vaihtelee kuitenkin suuresti henkilöstön poissaolojen määrästä ja niiden keston vuoksi. Yritysten on hyvin tärkeää seurata ja käydä läpi tärkeimmät välittömät ja välilliset kustannustekijät. Usein yritykset eivät huomioi tarpeeksi tai aliarvioivat välillisiä vaikutuksia ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Taulu-

kossa 2 on mainittu tärkeimmät kustannustekijät, jotka vaikuttavat suoraan tai välillisesti sairauspoissaolokustannuksiin. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 14.)

Taulukko 2. Välittömät ja välilliset kustannukset (Kaukinen & Saukkonen 2009, 18.)

Välittömät kustannukset poissaoloista

Sairausajalta maksettavat nettopalkat

Sairausajalta maksettavat vuosiloma- ja vapaapäivien palkat

Sairausajan palkkojen sosiaalivakuutusmaksut

Sijaisten ja ylitöiden kustannukset

Sijaisille maksettavat palkat, vuosiloma- ja vapaapäivien palkat

Sijaisille maksettavien palkkojen sosiaalivakuutusmaksut

Ylitöiden teettämisestä maksettavat palkat

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshenkilöstön ajankäytön kustannukset, hoidot lääkkeet ym.

Kuntouttamisen aiheuttamat kustannukset

Hallinnolliset kustannukset

Poissaolojen selvittelyn ja syiden kustannukset sekä työn uudelleen järjestelyn kustannukset

Välilliset kustannukset tuotannolle/palveluille

Työssä olevien työntekijöiden tuloksellisuuden ja tuottavuuden aleneminen

Toimitusten myöhästymiset, tuotannon ja palveluiden viiveiden aiheuttamat kustannukset

Koneiden, laitteiden, materiaalien häiriöiden aiheuttamat kustannukset.

Tuotannon/palveluiden menetykset

Tuotannon/palvelun laadun heikentymisestä aiheutuvat kustannukset

Tuotteiden/palveluiden huonosta laadusta, virheistä, korjaamisesta aiheutuvat kustannukset

Tuotteiden ja palveluiden reklamaatioista aiheutuvat kustannukset

Muut välilliset kustannukset

Työilmapiirin heikkeneminen

Yrityksen kilpailukyvyyn heikkeneminen

Yrityksen maineen ja imagon huononeminen

5.2 Sairauspoissaoloihin liittymättömät tekijät

Suomen Gallup teki huhtikuussa 2007 tuhannelle ihmiselle haastattelun, jossa haastateltavilta kysyttiin, oliko heidän mielestä hyväksyttävää ilmoittautua sairaaksi tietyissä tilanteissa, vaikka varsinaista sairautta ei olisikaan. Vastaajista 53 prosenttia vastasi ”kyllä”. Sairauspoissaoloon oikeuttavia syitä vastaajien mielestä olivat perhesyyt, stressi, työpaikan ongelmat, kiistat ja harrastukset. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 8–10.)

Tämä haastattelutulos näytti sen, että ihmiset pitivät oikeutettuna sairauspoissaoloihin sairauteen liittymättömiä tekijöitä. Ilmeistä onkin, että erilaiset normaaliin elämään kuuluvat ongelmat rinnastetaan helposti sairauden aiheuttamaksi työkyvyttömyydeksi. Lääketieteellä onkin keskeinen haaste löytää sairauksien oikeat syyt, jotta saadaan ennaltaehkäistyä ja poistettua turhia sairauspoissaoloja. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 8–10.)

5.3 Sairauspoissaolojen hallinta

Sairauspoissaolot ovat monessa yrityksessä vaikea ja vaiettu asia. Poissaolojen puuttumiseen sekä niistä puhuminen saatetaan pitää yrityksessä hankana ja vaikeana asiana. Sairauspoissaolot koskettavat organisaatiossa jokaista yksikköä ja organisaatio tasoa, kuten johtoa, linjaorganisaatiota, lähiesimiehiä, henkilöstöhallintoa, työsuojelua ja työntekijöitä sekä työterveydenhuoltoa. Yritykselle sairauspoissaolot ovat monesti moniulotteinen käsite. Yrityksen organisaatiossa jokainen osasto voi ottaa oman haluamansa näkökannan asiaan. Jos vastuuta poissaolojen hallinnasta ei haluta kantaa, se aiheuttaa helposti yrityksen sisällä ristiriitatilanteita. Yrityksen ja organisaation on saatava yhteinen näkemys, mitä sairauspoissaolot ovat, mitä ne ilmentävät ja miten niitä hallitaan. (Seuri & Suominen 2010, 111–112.)

Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani sairauspoissaolojen hallinnassa, mutta organisaation on itse johdettava sairauspoissaolojen hallintaa. Sairauspoissaolohallinnan on oltava sovittujen periaatteiden mukaista ja johtamisen pitää olla läpinäkyvää. Hallintajärjestelmän onnistuminen lähtee linjaorganisaation ja työterveyshuollon toimenpiteistä ja molempien yhteistyötahojen yhteistyöstä. Yhteistyössä on otettava huomioon sairauspoissaolojen salassapitovelvollisuus sekä arkaluonteisten asioiden käsittelyn liittyvät lait ja säännökset. Poissaolojen hallinnalla ei ole tarkoitus rajoittaa työntekijöiden työkyvyttömyydestä johtuvia poissaoloja vaan estää epäasialliset poissaolot.

Hallinnan tavoitteet pitää olla selkeitä ja työntekijöitä kunnioittavia ja niiden pitää perustua henkilöstön hyväksymiin sääntöihin ja käytäntöihin. (Seuri & Suominen 2010, 111–112.)

Sairauspoissaolot maksavat yritykselle paljon. Poissaolojen hallinta liittyy oleellisella tavalla tekemättömään työhön. Poissaolojen laskeminen rahaksi realistisella kertoimella on helpottanut johtoa ymmärtämään, millaisesta ongelmasta on kyse. Sairauspoissaoloihin käytetään yleensä kerrointa, joka on kahden ja kolmen välissä. Kertoimen käyttö määräytyy yrityksessä esimerkiksi siitä, pitääkö yrityksen palkata sijaisen tekemään poissaolijan työt tai mitkä tuotantoon syntyvät tappiot tulevat poissaolosta. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n mukaan sairauspoissaoloissa olisi suositeltavaa käyttää kerrointa kolme. (Seuri & Suominen 2010, 146.)

5.4 Sairauspoissaolojen raportointi

Erilaisilla raportoinneilla yritys pystyy hyvin seuraamaan poissaoloja ja niiden kehitystä. Raportointijärjestelmän tarkoituksena on antaa tietoa johdolle, keskijohdolle ja lähiesimiehille henkilötietojärjestelmiin tai palkkahallinnon järjestelmiin kirjautuvista sairauspoissaolojen määristä ja kustannuksista. Raportointi auttaa myös tunnistamaan ne työntekijät, jotka tarvitsevat työhönsä tukea linjaorganisaatiolta tai työterveydenhuollon puolelta. (Seuri & Suominen 2010, 111–112.)

Raportoinnin onkin oltava kohtalaisen lyhyttä ja helppolukuista. Lukijan tulee saada raportoinnista riittävästi tietoa nykyisistä sekä menneistä tapahtumista. Työnantaja voi luokitella raportointijärjestelmäänsä poissaolot sairauspoissaolon ominaisuuksien mukaan, mutta ei sairauden diagnoosin perusteella. Tällöin järjestelmään voidaan kirjata tietoja poissaoloista mm. sairaudesta, työtapaturmasta, työmatkatapaturmista, lapsen sairaudesta. (Seuri & Suominen 2010, 111–112.)

Yritys voi luokitella tarpeidensa mukaisesti raportoinnin sisällön, tarkkuusasteen ja kuinka usein raportoidaan. Yleensä raportit saadaan kuukausittain järjestelmästä, mutta yritykset käyttävät seurannoissaan myös neljännesvuosiraportteja. Yrityksellä on oltava omat ohjesäännöt arkaluonteisten raporttien tallentamisesta ja tuhoamisesta, jotta niissä olevat arkaluonteiset henkilöstötiedot eivät joudu ulkopuolisten käsiin. (Seuri & Suominen 2010, 111–112.)

6 Aineeton pääoma ja sosiaalinen pääoma sekä henkilöstöluvut

6.1 Aineettoman pääoman mittaaminen

Yrityksen päätöksentekoon tarvitaan tunnuslukuja. Tunnusluvut antavat tietoa kovista ja pehmeistä mittaustuloksista. Yritys tarvitsee molempia tunnuslukumittareita päätöksentekoon. Pehmeä mittaustulos kertoo työntekijöiden asenteista, näkemyksistä, tuntemuksista jne. Tällaisia mittaustuloksia saadaan organisaation ilmapiirikartoituksista, henkilöstötutkimuksista ja muista henkilöstöön liittyvistä tutkimustiedoista. Yrityksen liiketoiminnassa aineeton pääoma on noussut yhdeksi keskeisemmäksi menestystekijäksi. (Nelimo & Uusi-Rauva 2005, 304–305.)

Aineeton pääoma voidaan jakaa kolmeen alakohtaan, jotka määrittelevät hyvin yrityksen henkistä pääomaa:

1. Inhimillistä pääomaa voi määritellä henkilöstön tiedoilla ja taidoilla, koulutuksella, työkokemuksella, ongelmaratkaisukyvyllä, motivaatiolla, luovuudella ja yrittäjyydellä.
2. Suhdepääoma kuvaa yrityksestä ulkoisia asioita, joita ovat esimerkiksi sidosryhmien kanssa olevat sopimukset ja suhteet sekä yrityksen imago ja brändit.
3. Rakennepääoma määrittelee yrityksen käytössä olevat teknologiat ja toimintaprosessit, tietokannat ja -järjestelmät, patentit, tekijänoikeudet sekä muut immateriaalioikeudet. Johtamisfilosofia, arvot ja kulttuuri kuuluvat myös rakennepääomaan. (Nelimo & Uusi-Rauva 2005, 304–305.)

Aineettoman pääoman hyödyntämistä voidaan käyttää yrityksen mittareina, joskin mittaaminen ei kaikilta osin ole helppoa. (Nelimo & Uusi-Rauva 2005, 304–305.)

6.2 Sosiaalisen pääoman määritelmä

Alejandro Portes teki vuonna 1998 meta-analyysin sosiaalisesta pääomasta. Hän määrittelee sosiaalisen pääoman ryhmässä vaikuttavista toimintaodotuksista. Toimintaodotuksia tuovat ryhmän sisäiset arvot, suoritusten vastavuoroisuus, rajoittunut solidaarisuus ja pakotettu luottamus. Hänen mukaansa pakotettu luottamus muodostuu tiiviistä sosiaalisesta suhteesta ja ryhmän sisäistämät arvot taasen puhtaaseen ahneuteen sekä oman edun tavoitteluun. (Portes 1998, Niiranen & Hakulinen 2011, 38–52.)

Suoritusten vastavuoroisuus on palveluksen vastaamista palveluksella ja rajoittuneella solidaarisuudella syntyvä ryhmän yhteisen intressin olemassaolosta. Portesin mukaan yksilön resursseja korostava sosiaalinen pääoma voi olla positiivinen tai negatiivinen kontrolli. Sosiaalinen pääoma antaa mahdollisuuden sosiaalisen tuen saantiin sekä verkostojen kautta saatavaan hyötyyn. (Portes 1998, teoksessa Niiranen & Hakulinen 2011, 38–52.)

6.3 Sosiaalinen pääoma työyhteisössä

Työntekijöiden työkykyyn voidaan vaikuttaa jo varhaisemmassa vaiheessa uusien henkilöstötunnuslukujen ansioista. Tällä on myös vaikutusta työntekijän elämänlaatuun ja samalla voidaan saada kustannuksia pienemmäksi. Uusien henkilöstötunnuslukujen avulla pystytään arviomaan työyhteisön toimintaa ja työyhteisössä vallitsevaa yhteisöllisyyttä. Työssä vallitseva yhteisöllisyys sitouttaa työntekijät enemmän työhön ja antaa työyhteisön jäsenille keskinäistä tukea työssä onnistumiseen. Sosiaalinen pääoma näkyy työpaikalla ryhmään kuulumisena, luottamuksena, vastavuoroisuutena ja yhteisen hyvän toimintana sekä yhteisöllisinä arvoina ja normeina. (Manka & Hakala 2011, 40.)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen suuntaan: vertikaaliseen pääomaan ja horisontaaliseen pääomaan. Vertikaalinen suunta koostuu esimiesten ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta, luottamuksesta sekä työyhteisön yhteisistä arvoista ja normeista. Horisontaalinen suuntaus tulee siitä, että työntekijät auttavat toisiaan, yhdessä tekemisestä sekä ideoinnin ja ratkaisujen löytämisestä. Työyhteisössä jokainen työntekijä tarvitsee aktiivisia työsuhdetietoja sekä vastuun ottamista omasta hyvinvoinnista. Toisaalta työyhteisötaitoihin liitetään passiivinen rooli, joka tarkoittaa reilua ja kohteliaisuutta, ja sitä, että pienistä asioista ei valiteta ja toisille ei aiheuteta harmia. (Oksanen 2009, teoksessa Manka & Hakala 2011, 40.)

6.4 Henkilöstötunnusluvut

Henkilöstötunnusluvut antavat yrityksen johdolle tärkeitä tietoja yrityksen toiminnasta. Ne kuvaavat yrityksen organisaation, johtamisen sekä työyhteisön että henkilöstön tilannetta ja niihin sijoitettuja odotuksia ja tuotoksia. Näitä mittaavia asioita voivat olla työajan käyttö, sairauspoissaoloprosentti, tapaturmat, henkilöstön osaamisen kehittämiskustannukset sekä henkilöstön vaihtuvuus että eläkkeelle jääminen. Henkilöstötun-

nuslukuja voidaan parhaiten hyödyntää yrityksessä, kun löydetään lukujen taustalla vaikuttavat syy-yhteydet. Näin voidaan jo ennakolta kohdentaa toimenpiteitä oikeaan suuntaan. (Manka & Hakala 2011, 9.)

Henkilöstötunnuslukujen saamiseksi tarvittavat tiedot saadaan yrityksen tietojärjestelmästä ja muista yrityksestä kerättävistä tiedoista. Tietoja saadaan myös yrityksen työaikakirjanpidosta tai muusta työyhteisön toimivuutta kuvaavista tiedostoista. Osa henkilöstöä koskevaa tietoa saadaan henkilöstöraportoinnista, jota yritys on velvollinen pitämään. Yrityksen on pidettävä työaikakirjanpitoa, joka perustuu työaikalakiin (7 luku 37 §) sekä vuosilomalain (6 luku 29 §) mukaiseen vuosilomakirjanpitoon. (Manka & Hakala 2011, 9.)

Koska henkilöstötunnuslukujen saamiseksi käsitellään henkilöstöä koskeva tietoja, on yrityksen noudatettava lakien mukaisia määräyksiä. Nämä lait ovat henkilötietolaki sekä laki yksityisyydensuojasta työelämässä. Yhteistoimintalaki taas määrittelee asiat, joita työnantajan on henkilöstölleen tiedotettava. Laki tuo esille ne asiat, joista on neuvoteltava tai sovittava henkilöstön kanssa. Vakavista työtapaturmista on yrityksen ilmoitettava aluehallintoviraston työsuojeluosastolle. Työterveydenhuollon kanssa tehtävässä toimintasuunnitelmassa yritys voi sopia sairauspoissaolojen raportoinnista ja varhaisen työkyvyn tukimallista. (Manka & Hakala 2011, 9.)

7 Sairauspoissaolokustannuksien laskentakaavat

7.1 Teoreettinen säännöllinen työaika ja työaikojen luokittelu

Työajan ja poissaolojen peruskäsitteenä on teoreettinen säännöllinen työaika. Tällä tarkoitetaan sopimuksen mukaista työaika, jossa on huomioitu vuosiloma-aika. Vuosilomasta otetaan mukaan vain ne päivät, jotka ovat työntekijän todellisia työpäiviä. Säännöllinen työaika on määritelty sovituksi työaika- tai työvuorojärjestelmän mukaiseksi työajaksi. Erilaisista työaikajärjestelmistä johtuen säännölliset työajat ovat eripituisia. Taulukossa 3 on koottu kolme erilaista viikkotyöaika, joista näkyy viikossa tai jaksotyössä sovitut työtunnit ja kuinka paljon vuodessa kertyy sovittuja työpäiviä ja työtunteja. (Poissaolojen hallinta 2009.)

Taulukko 3. Eri työaikajärjestelmät (Poissaolojen hallinta 2009).

Työaika viikkotyöaikana	Vuodessa työpäiviä (2009 vuoden mukaan)	Vuodessa työtunteja (2009 vuoden mukaan)
40 tuntia, säännöllinen	215,5 päivää	1724 tuntia
37,5 tuntia, säännöllinen	228 päivää	1710 tuntia
110 – 115 tuntia, jaksotyö	3 viikon jaksotyön mukaan	

7.2 Sairauspoissaoloprosentin laskenta

Teoreettinen säännöllinen työaika saattaa olla yrityksen eri henkilöstöryhmillä eripituisia. Siksi onkin huomioitava, että eri henkilöstöryhmistä kootut aikatiedot ovat keskenään vertailukelpoisia. Useamman ryhmän välisessä vertailussa kannattaa käyttää ajankäyttöprosentteja tai tunnuslukuja. Tärkeitä on huomata henkilöstön oikea määrä, kun lasketaan käytettävissä olevista tiedoista työntekijöiden työaika- ja poissaoloja. (Saukkonen 2006, 19.)

Yleisin käytetty sairauspoissaoloa mittaava tunnusluku on sairauspoissaoloprosentti. Tämä lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Laskennassa voidaan käyttää aika joko tunteina tai päivinä. (Poissaolojen hallinta 2009.)

$$\text{Sairauspoissaoloprosentti} = \frac{\text{Sairauspoissaoloaika}}{\text{Teoreettinen säännöllinen työaika}} \times 100 \% \quad (1)$$

7.3 Sairauspoissaolojen muita tärkeitä laskentakaavoja

Sairauspoissaoloista voidaan laskea yrityksen käyttöön muita tärkeitä tunnuslukuja, kuten sairauspoissaoloaika henkilöä kohti, poissaolonpituus keskimäärin, poissaolojen määrä henkilöä kohti ja poissaoloiden suhteellinen osuus. (Poissaolot hallinta 2009.)

$$\text{Sairauspoissaoloaika henkilöä kohti} = \frac{\text{Sairauspoissaoloaika}}{\text{Henkilöiden lukumäärä}} \text{ tuntia} \quad (2)$$

$$\text{Sairauspoissaolon pituus keskimäärin} = \frac{\text{Sairauspoissaoloaika}}{\text{Poissaolokertojen lukumäärä}} \text{ tuntia} \quad (3)$$

$$\text{Sairauspoissaolomäärä henkilöä kohti} = \frac{\text{Sairauspoissaolokertojen määrä}}{\text{Henkilöiden lukumäärä}} \text{ kpl} \quad (4)$$

$$\text{Poissaolleiden suhteellinen osuus} = \frac{\text{Poissaolleiden lukumäärä}}{\text{Henkilöiden lukumäärä}} \times 100 \% \quad (5)$$

7.4 Tavoitteiden asettaminen poissaolojen pienentämiseen

Saadakseen sairauspoissaolot hallintaan yrityksen on selkeästi asetettava päämäärät ja tavoitteet poissaolojen pienentämiseksi. On otettava huomioon myös aikaperspektiivi. Poissaolojen tavoitteet näkyvät monesti vasta usean vuoden kuluttua. Pelkkien sairauspoissaoloprosenttien perusteella ei kannata tehdä liian hätäisiä päätöksiä. Korkea sairauspoissaoloprosentti voi johtua muutamasta pitkästä poissaolosta tai poissaolot voivat kohdentua tiettyihin yksiköihin. (Poissaolot hallintaan 2009.)

Myös työilmapiirin ja poissaolojen väliseen suhteeseen kannattaa kiinnittää huomiota. Tärkeää on tarkistaa yrityksen toimintasuunnitelma poissaoloille, ja ovatko pelisäännöt selkeät ja minkälainen vastuu on annettu esimiehille. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tulee tehdä enemmän ja sitä tulee selkeyttää. Käytäntö on osoittanut, että parhaat tulokset saavutetaan, kun tavoitteet ovat määriteltyjä ja yrityksen johto on sitoutunut näihin tavoitteisiin. Haasteena on saada koko organisaatio mukaan poissaolojen vähentämiseen, mutta keskeisimmäksi tekijäksi tulee esimiestyö. (Poissaolot hallintaan 2009.)

8 Projektityön aloitus, eteneminen, laskenta ja tulokset sekä vertailu

8.1 Myyntityö, kunnossapitotyö, lennonjohto ja muu henkilöstö

Lentoasemalla toimii monia myymälöitä, joista osa on Finavian omia liikkeitä. Myymälöiden tuotevalikoimaan kuuluvat tax free -tuotteet, kuten kosmetiikka ja alkoholituotteet sekä lahjatavarat. Myyntityössä myyjän työhön liittyviä perusvaatimuksia ovat ylioppilastutkinto, kokemus myyntityöstä ja hyvä kielitaito. Eduksi katsotaan myymälätyöskentelyssä kosmetiikka- ja alkoholituotteiden tuntemus. Myymälätyöskentelyssä vaaditaan myyjiltä 20 vuoden ikä väkevien alkoholituotteiden myynnin vuoksi. (Töihin Finavialle 2010.)

Lentoaseman kunnossapitotyöntekijöiden työtehtäviin kuuluu huolehtia maaliikennealueiden hoitamisesta. Lentoliikenteen turvallisuuden varmistamiseksi maaliikennealueiden pitää olla jatkuvasti turvallisessa ja liikennöitävässä kunnossa. Kunnossapitotyöntekijöiden tehtävät sisältävät myös koneiden ja laitekalusteiden ennakkohoitoa, rakennus- ja korjaustöitä sekä kesäisin viheralueiden hoitoa että talvisin kenttäalueelta lumenpoistoa. Tehtäväkuvaan kuuluukin hyvin erilaisia työtehtäviä, esimerkiksi eläinten pääsyn estäminen lentokenttäalueelle. Tämän vuoksi työntekijän pitää olla osaava ammattilainen ja hänen tulee olla kiinnostunut omasta alastaan. Alalle hakeutuvilta löytyykin usein työkokemukseen perustuvaa ammattitaitoa tai jokin tekniikan alan peruskoulutus. Hyvän terveydentilan lisäksi työntekijältä vaaditaan nuhteetonta taustatietoa. Lentokenttäympäristössä työskenteleville työntekijöille järjestetään lisäkoulutusta alalle sopivilla kursseilla. (Töihin Finavialle 2010.)

Lennonvarmistuksessa työskentelee toimihenkilöitä aluelennonjohdossa ja eri palveluyksiköissä. Lennonjohdossa työskentelee vuoden 2012 henkilötietojen mukaan 275 henkilöä. Lennonvarmistuksen tehtävänä on vastata Suomen ilmatilan käytön hallinnasta sekä siihen liittyvistä lentoreitti- ja lennonvarmistuspalveluista lentoasemilla. Lennonvarmistuksen tehtäviin kuuluu taata turvallinen ja aikataulussa pysyvä lentoliikenne Suomessa. EU-lainsäädännön mukaan lennonvarmistus on luvanvarasta toimintaa, joten lennonvarmistuspalveluiden tarjoamiseen täytyy olla toimilupa. (Finavia yrityksenä 2013f)

Finavian henkilöstö koostuu monien eri alojen asiantuntijoista. Konsernipalveluissa ja esikuntatoiminnoissa työskentelee asiantuntijoita johto-, suunnittelu-, asiantuntija- ja projektitehtävissä. Konsernipalveluun kuuluvat yksiköt: talous, hankinnat ja IM, tekniikka ja ympäristö, turvallisuus, laatu ja riskienhallinta. Esikunnassa työskentelee asiantuntijoita laki-, viestintä- ja HR sekä sisäisen tarkistuksen yksikössä. (Finavia 2013c)

8.2 Projektityön aloitus

Kehittämishankkeen tarkoituksena on laskea Finavian neljälle ammattiryhmälle yhden päivän keskimääräinen sairauspoissaolon kustannus euromääräisenä henkilöä kohden. Kehittämishankkeen ammattiryhmät ovat myyjät, lentoaseman kunnossapitotyöntekijät, lennonjohtajat sekä muu henkilöstö. Muun henkilöstön ryhmään kuuluu hallinnon toimihenkilöitä ja lentoaseman muilla sektoreilla työskenteleviä työntekijöitä.

8.2.1 Varman poissaolokustannuslaskuri

Projektin alussa lähdettiin etsimään eri lähdeaineistoista sairauspoissaolon laskenta-kaavoja. Eri eläkevakuutusyhtiöiden internetsivustoilta löytyi laskentamalleja sairauspoissaoloista sekä poissaololaskureita, joista selviää sairauspoissaoloprosentti ja muita sairauspoissaolon liittyviä mittareita. Parhaiten sairauspoissaolokustannuksia kuvasi internetsivustollaan Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.



Kuvio 1. Työeläkevakuutusyhtiö Varman poissaololaskuri (Poissaolokustannuslaskuri. 2013).

Työeläkevakuutusyhtiö Varman internetsivuston poissaolokustannuslaskuri antoi vastaukseksi sairauspoissaoloprosentin ja selvensi hyvin useampien kuvaajien avulla sairauspoissaolon keskimääräistä hintaa päivää kohden. Koska kehittämishankeprojektissa haettiin samaa tietoa sairauspoissaolokustannusten laskemiseksi ja laskemiseen tarvittavaa laskentakaavaa, otin yhteyttä puhelimitse työeläkevakuutusyhtiö Varmaan.

Puhelinkeskustelussa 15.1.2013 Varman toimihenkilön kanssa sain tietää, että laskentakaavaa ei ollut mahdollista saada tietoon. Varman toimihenkilö antoi neuvoksi otta-
maan suoraan yhteyttä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n asiantuntija Seppo Saukkoseen, joka on kirjoittanut monia julkaisuja sairauspoissaoloista ja niiden hallinnasta.

8.2.2 Puhelinkeskustelu EK:n asiantuntija Seppo Saukkosen kanssa

Seuraava puhelinkeskustelu oli 16.1.2013 Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n asiantuntija Seppo Saukkosen kanssa. Keskustelussa hän kertoi, että julkaisussa Sairauspoissaolojen hallinta, joka on tarkoitettu oppaaksi työpaikoille, löytyy monta erilaista laskentakaavaa ja selvitykset kaavoissa käytetyistä tunnusluvuista. Keskustelussa Seppo Saukkonen kertoi, miksi on olemassa useampia laskentakaavoja laskettaessa sairauspoissaolokustannuksia. Keskustelussa hän vielä täsmensi, että ei ole yhtä ja samaa laskentakaavaa kaikille yrityksille, vaan jokaisen yrityksen on itse löydettävä ne tekijät ja muuttujat, jotka vaikuttavat yrityksen sairauspoissaolokustannuksiin. Sain myös selville, että helmikuun aikana avautuu EK:n internetsivustolle kaikille yrityksille tarkoitettu ilmainen verkkokurssi sairauspoissaolon hallinnasta.

8.2.3 EK:n verkkokurssiin tutustuminen

Helmikuun aikana tutustuin ja tein verkkokurssin Poissaolot hallintaan, josta sain hyvää tietoa sairauspoissaolokustannuksien selvittämiseen ja laskemiseen. Verkkokurssi antoi ohjeita, miten sairauspoissaoloja mitataan ja mitä ovat sairauspoissaolot, sekä mallin yrityksen oman toimintasuunnitelman tekemiseen. Verkkokurssin antamat esimerkit sairauspoissaolokustannusten laskemiseksi selkeytti asiaa ja antoi hyvän kuvauksen sairauspoissaolokustannuksien aiheuttamista tekijöistä verkkokurssin kävijöille.

*Esimerkki: Yrityksen henkilöstöllä (50 henk.) on sairauspoissaoloja vuoden aikana yhteensä 500 päivää ja teoreettinen säännöllinen työaika on 12 600 päivää (= 50 x 252 päivää), jolloin sairauspoissaoloprosentti on $500 / 12\,600 * 100 \% = 4,0 \%$.
Yhden henkilön teoreettinen säännöllinen työaika on laskettu: 227 työpäivää + 25 vuosilomapäivää työpäiviksi muutettuna = 252 päivää.*

Kuvio 2. Esimerkki sairauspoissaoloprosentin laskemisesta (Poissaolot hallintaan -verkkokurssi, 2009).

8.2.4 Puhelinkeskustelu Kelan toimihenkilön kanssa

Projektissa selvitettiin myös Kelan maksamaa sairauspoissaolokorvauksen suuruutta työntekijälle kun työnantajalle. Kävin puhelinkeskustelun 28.1.2013 Kelan sairauspäivärahatilastojen suunnittelevan toimihenkilön kanssa. Keskustelussa sain selville Kelan maksamasta sairauspäivärahan suuruudesta. Kelan toimihenkilö kertoi käydyssä puhelinkeskustelussa, että työntekijälle tai suoraan työnantajalle maksettava sairauspäivärahan suuruus on noin 70 % työtulosta, joka on laskettu viimeisemmästä vahvistetusta verotuksessa olleesta työtulosta.

8.2.5 Muihin tietolähteisiin tutustuminen

Internetistä löytyi myös monia talousjulkaisuja siitä, miten sairauspoissaolot aiheuttavat kustannusten nousua yrityksissä ja miten paljon työyhteisöissä jää tekemätöntä työtä tekemättä. Tietoa poissaoloista haettiin myös Tilastokeskuksen ja Työturvakeskuksen sekä Työterveyslaitoksen internetsivustoilta.

8.2.6 Päätös käyttää kokonaiskustannuksiin kerrointa kolme

Projektissa jouduttiin tekemään laskentatyöhön rajauksia oikeanlaisen laskentakaavan puuttumisen vuoksi. Koska suoraan euromääräisenä sairauspoissaolopäivän kustannusta antavaa laskentakaavaa ei löytynyt, projektissa päädyttiin toimeksiantajan kanssa ratkaisuun, että kustannusten laskennassa käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n suositamaa kokonaiskustannusten kerrointa kolme.

8.3 Projektityön eteneminen

8.4 Ammattiryhmien välittömät ja välilliset kustannukset

Projektityö aloitettiin selvittämällä, mitkä ovat projektissa olevien neljän ammattiryhmän sairauspoissaolojen aiheuttamat välittömät ja välilliset kustannukset. Nämä kustannukset ovat kuitenkin suuntaan antavia, koska yritys voi tarvittaessa seurata vain niitä kustannuksia, joilla on merkittävä vaikutus yrityksen sairauspoissaolokustannuksiin.

Taulukossa 4 olevat välittömät kustannusluvut ovat vuoden 2013 palkkasivukuluja ja työsopimuslain mukaisia palkkakustannuksia sekä palkan lisiä. Välilliset kustannukset ovat laadullisia kustannuksia, joiden mittaamiseen on vaikea löytää taloudellisia mittaristoja. Kehittämishankkeessa mukana olevat ammattiryhmät kuuluvat eri työehtosopimuksien piiriin, joten välittömissä kustannuksissa on huomioitu vain työsopimuslain mukaiset kustannukset.

Taulukossa 4 on koottuna jokaiselle ammattiryhmälle sairauspoissaolojen aiheuttamat tyypilliset välilliset kustannukset. Välittömissä kustannuksissa taas ei ollut huomattavia eroja eri toimialojen suhteen. Tärkeimmäksi välilliseksi kustannukseksi nousi turvallisuusriskin kasvun lisääntyminen, jota ei koskaan voi ilmailualalla vähätellä. Tämä näkyi eritoten lennonjohdossa ja kentän kunnossapidossa.

Taulukosta 4 löytyy tummennettuna tutkimuskohteena oleville kaikille ammattiryhmille kaksi yhtenäistä sairauspoissaoloista koituva välillistä kustannusta, joiden laadullinen mittaaminen on vaikeaa. Työn liiallinen kuormittavuuden kasvu voi johtaa työnteon alenemiseen ja lisätä sairastumisriskiä, löytyi kaikilta ammattiryhmiltä. Muutamalle ammattiryhmälle jäi vähemmän aikaa työn lisäkoulutukselle.

Sairauspoissaolot tuovat ylimääräistä työtä ja lisäävät työyhteisössä työmäärää, joka voi heijastua kireänä työilmapiirinä. Tämä näkyi kaikilla ammattiryhmillä siten että, hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan enemmän resursseja. Tärkeimmäksi sairauspoissaolon aiheuttamaksi välilliseksi kustannukseksi nousi turvallisuusriskin kasvun lisääntyminen lennonjohto- ja kentän kunnossapidon työtehtävissä.

Taulukko 4. Finavian toimialojen välittömät ja välilliset kustannukset.

Välittömät kustannukset kaikille ammattiryhmille vuonna 2013
<p>Sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan sekä lisät ja luontoisedut Vapaapäivät ja vuosiloman kertyminen 75 päivää asti</p> <p>Työeläkevakuutusmaksut (TyEL) 23,4 %, josta työnantajan osuus 18,25 % tai 16,90 % (53 vuotta täyttäneet ->)</p> <p>Työttömyysvakuutusmaksut 3,80 % palkkasumman 1 990 500 € ylittävältä osalta, josta työnantajan osuus 3,20 % Työnantajan sairausvakuutusmaksu (sotu-maksu) 2,04 %</p> <p>Työntekijöiden ylityöt ja sijaisista aiheutuvat palkkakustannukset Henkilöstövuokrausyrityksien kustannukset rekrytoinnista ja vuokratyövoiman käytöstä Työterveyshuollon kustannukset ja työterveyshenkilöstön luona käynneistä</p>
Välilliset kustannukset kaupallisen palvelun myyjille
<p>Palvelutason heikentyminen tai viivästyminen pienellä henkilömäärällä työskennellessä Asiakkaiden menetys palvelutason ollessa liian vähäistä Asiakaspalvelusta tulevien reklamaatioiden selvittelyyn menevä työaika Työvirheiden lisääntyminen sekä taustatöiden myöhästymiset Sijaisten neuvontaan sekä perehdyttämiseen menevä työaika</p> <p>Työkuormittavuuden kasvu johtaa työnteon alenemiseen ja lisää sairastumisriskiä. Työn lisäkoulutukselle jää vähemmän aikaa. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan enemmän resursseja.</p>
Välilliset kustannukset kentän kunnossapidolle
<p>Ylimääräiset kustannukset turvallisuuden ja lentoaikataulujen ylläpitämiseen Turvallisuusriskin kasvun lisääntyminen Korjausten ja huoltojen viivästymiset liian pienellä henkilöstöllä työskennellessä</p> <p>Työkuormittavuuden kasvu johtaa työnteon alenemiseen ja lisää sairastumisriskiä. Työn lisäkoulutukseen jää vähemmän aikaa. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan enemmän resursseja.</p>
Välilliset kustannukset lennonjohdolle
<p>Ylimääräiset kustannukset turvallisuuden ja lentoaikataulujen ylläpitämiseen Työn uudelleen järjestely ja siihen menevä työaika</p> <p>Turvallisuusriskin kasvun lisääntyminen. Työkuormittavuuden kasvu johtaa työnteon alenemiseen ja lisää sairastumisriskiä. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan enemmän resursseja.</p>
Välilliset kustannukset muille henkilöstöryhmille
<p>Hallintotöiden viivästyminen ja kasaantuminen sekä tiedonkulun seisahtuminen Talousraporttien ja lukujen viivästyminen aiheuttaa johdon talouden seurannassa vaikeuksia Aikarajattujen töiden myöhästymisestä aiheutuvat kustannukset ja sanktiot Työ- ja asiakaspalaverien peruutukset sekä töiden uudelleen järjestelyt</p> <p>Työkuormittavuuden kasvu johtaa työnteon alenemiseen ja lisää sairastumisriskiä. Työn lisäkoulutukseen jää vähemmän aikaa. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan enemmän resursseja.</p>

8.5 Projektityön laskentavaiheet

8.5.1 Sairauspoissaolopäivän kustannukset henkilöä kohden

Välittömien ja välillisten kustannusten selvityksen tulos vaikutti suuresti projektin laskentavaiheen etenemiseen. Suurin osa kehittämishankkeessa mukana olevien ammattialojen välillisistä kustannuksista on laadullisia kustannuksia, joten niiden mittaaminen olisi ollut vaikeaa ja vaatinut jo kokonaan toisenlaisen selvityksen tai tutkimuksen.

Projektissa tultiin tulokseen, jotta saataisiin laskettua ammattiryhmien sairauspoissaoloista aiheutuvat keskimääräiset kustannukset henkilöä kohden, päätettiin toimeksiantajan kanssa laskennassa käyttää keskimääräisiä kuukausipalkkoja. Päätettiin myös, että laskennassa käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n suosittamaa kerrointa kolme. Koska sairausajalta maksettujen palkkojen kokonaiskustannukset ovat keskimäärin kolme kertaa suuremmat, tulee kerroin kattamaan kaikki kokonaiskustannukset sairauspoissaoloista. Tämän jälkeen alkoi projektin varsinainen laskennallinen työvaihe.

Laskennassa käytettiin apuna toimeksiantajalta saamia ammattiryhmien sairauspoissaolopäiviä, keskimääräisiä kuukausipalkkoja ja niiden tuntipalkkajakaja sekä kerrointa kolme. Ensiksi laskettiin Excelin avulla ammattialan sairauspoissaolopäivän kustannus euroina henkilöä kohden. Sairauspoissaolon keskimääräinen päivähinta euroina henkilöä kohden laskettiin seuraavalla laskentakaavalla:

keskimääräinen kuukausipalkka / tuntipalkkajakaja * työpäivän pituus * kerroin 3.

Sairauspoissaolopäivän hinnan laskemiseksi voidaan esimerkkinä käyttää kaupallisen palvelussa työskenteleviä myyjiä. Myyjien keskimääräinen kuukausipalkka kuukaudessa on 2510,11 euroa ja työehtosopimuksen mukainen tuntipalkkajakaja on 160 ja työpäivän pituus on 7,65.

Jakamalla kuukauden keskimääräinen palkka tuntipalkkajakajalla saadaan tulokseksi myyjän keskimääräinen tuntipalkka. Tämän jälkeen keskimääräinen tuntipalkka kerrotaan työpäivän pituudella, jolloin saadaan tulokseksi myyjän keskimääräinen päiväpalkka. Koska kokonaiskustannus maksetulle sairausajan palkalle on EK:n määritelmän mukaan kolminkertainen, kerrotaan keskimääräinen päiväpalkka kolmella. Näin

saadaan laskettua kaupallisessa palvelussa työskentelevälle myyjälle sairauspoissaolosta aiheutunut keskimääräinen kustannus euroina päivää kohden. Tämän esimerkin mukaisesti myyjän sairauspoissaolon päivähinnaksi tulee 360 euroa päivää kohden.

Tämä sama esimerkki myyjän sairauspoissaolon kustannuksesta päivää kohden voidaan esittää laskentakaavassa:

$$2510,11/160*7,65*3 = 360 \text{ euroa} \quad (6)$$

8.5.2 Laskennan esille tuomat muut luvut

Laskennassa esille tulevien muiden lukujen sekä taulukoiden lukemisen helpottamiseksi, selvennetään muutamia laskentaan liittyviä tietoja. Taulukkoon on otettu mukaan ammattiryhmien henkilömäärät, koska lukijan on helpompi hahmottaa näkemystä sairauspoissaolon kustannuksista. Kustannusten laskennassa tätä henkilömäärän tietoa ei tarvittu lainkaan.

Laskennassa on myös käytetty keskimääräisen kuukausipalkan lisäksi tuntipalkkakajajia ja työpäivän pituuksia. Koska tutkimuskohteena olevat ammattiryhmät ovat hyvin erilaisia ja kuuluvat eri työehtosopimuksen piiriin, käytetään toimialoilla erilaisia tuntipalkkakajajia ja työpäivän pituuksia. Myyjien ja kunnossapitotyöntekijöiden kuukausipalkan tuntipalkkakajajana käytetään työehtosopimuksen mukaista jakajaa 160, kun taas lennonjohdossa työskenteleville jakajana toimii 145. Muun henkilöstön kohdalla työehtosopimuksen mukainen tuntipalkkakajaja on 153.

Laskennassa ammattiryhmien työpäivien pituus on ilmoitettu puhekielen ilmaisun mukaan ns. teollisina minuutteina, joita käytetään usein palkanlaskennassa. Teolliset minuutit saadaan muunnettua kertomalla kyseinen teollinen minuutti kuudellakymmenellä.

Esimerkiksi teollisena aikana ilmoitettu lennonjohdon työpäivän pituus on 7,25. Tämä aika on normaaliin tuntiaikaan muunnettuna 7 tuntia 15 minuuttia.

8.6 Laskentatulokset sairauspoissaolojen kustannuksista

8.6.1 Ammattiryhmien tulokset sairauspoissaolon kustannuksista

Laskennan tarkoituksena oli saada selville, kuinka paljon aiheutuu sairauspoissaolokustannuksia yhden sairauspäivän poissaolosta henkilöä kohden. Laskenta tehtiin toimeksiantajalta saatujen vuoden 2012 tietojen mukaan. Laskentakohteena oli neljä ammattiryhmää: kaupallisen palvelun myyjät, kentän kunnossapidon työntekijät, lennonjohto ja muu henkilöstö. Sairauspoissaolopäivät ovat tulleet vuoden 2012 aikana ja ne eivät sisällä työtapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja ja eivätkä pienten lasten vanhempien poissaoloja tilapäisen hoitovapaan vuoksi.

Taulukossa 5 on selvitetty toimeksiantajalta saatujen tietojen mukaan ammattiryhmät, henkilömäärät, vuoden 2012 sairauspoissaolopäivät, sairauspoissaolopäivän kustannus euromääräisenä henkilöä kohden sekä sairauspoissaolokustannus euroina vuodessa. Taulukossa on tummennettuna lukuina on ilmoitettu ammattiryhmittäin laskennassa saadut tulokset sairauspoissaolopäivän keskimääräisestä kustannuksesta euroina henkilöä kohden. Laskentatulokseksi saatiin myyjille sairauspoissaolokustannukseksi päivää kohden 360 euroa, kentän kunnossapidon työntekijöille 339 euroa, lennonjohdolle 895 euroa ja muulle henkilöstölle 468 euroa.

Laskennassa tuli myös esille ammattiryhmien sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset vuodelta 2012. Tulos saatiin laskemalla vuoden sairauspoissaolopäivät kerrottuna sairauspoissaolon kustannushinnalla henkilöä kohden. Euromääräiset summat kokonaiskustannuksista löytyvät taulukko 5 viimeiseltä sarakkeelta.

Taulukko 5. Tulos sairauspoissaolopäivän keskimääräisestä kustannuksesta henkilöä kohden.

2012				
Ammattiryhmä	Henkilömäärä	Sp-päivät vuodessa	Sp-päivän kust. henkilöä kohden	Sp-päivän kust. vuodessa
		kpl	€	€
Kaupallinen palvelu	53	1 208	360	434 880
Kentän kunnossapito	439	3 376	339	1 144 464
Lennonjohto	265	3 503	895	3 135 185
Muu henkilöstö	976	10 146	468	4 748 328
Yhteensä	1 733	18 233		9 462 857

8.6.2 Laskentatuloksien vertailu vuosina 2010–2012

Projektityön lopuksi vertailtiin sairauspoissaolojen kustannuksia henkilöä kohden vuosilta 2010–2012. Koska oli jo laskettu vuoden 2012 keskimääräiset sairauspoissaolon kustannukset ammattiryhmittäin, jäi laskettavaksi vuosien 2010–2011 sairauspoissaolon kustannukset. Sairauspoissaolosta aiheutuneet kustannukset laskettiin samalla tavalla kuin vuoden 2012 poissaolokustannukset. Vertailtaessa laskentatuloksia vuosien 2010–2012 ajalta, kasvua näkyi selvästi joka vuosi sairauspoissaolon kustannuksissa. Kolmen vuoden vertailussa sairauspoissaolokustannusten kasvua tapahtui kaikilla tutkimuskohteena olevilla ammattiryhmillä.

Eniten sairauspoissaolon kustannusten kasvua henkilöä kohden oli lennonjohdolla. Laskentatuloksen mukaan vuosina 2010–2012 lennonjohdon keskimääräinen sairauspoissaolon kustannus henkilöä kohden oli kasvanut 44 euroa vuodesta 2010. Lennonjohdossa oli kolmen vuoden aikana tapahtunut yli 5 %:n kasvu sairauspoissaolon kustannuksissa henkilöä kohden.

Toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousi muu henkilöstö sairauspoissaolokustannuksissa henkilöä kohden. Laskentatuloksen vertailussa vuosien 2010–2012 aikana muun henkilöstön poissaolojen kasvu henkilöä kohden oli noussut 41 euroa, joka on noin 9 %:n kasvu kolmen vuoden aikana.

Kaupallisessa palvelussa työskentelevien myyjien sairauspoissaolojen keskimääräinen kustannus nousi henkilöä kohden kolmen vuoden aikana 29 euroa, joka on prosentteissa laskettuna noin 8 %.

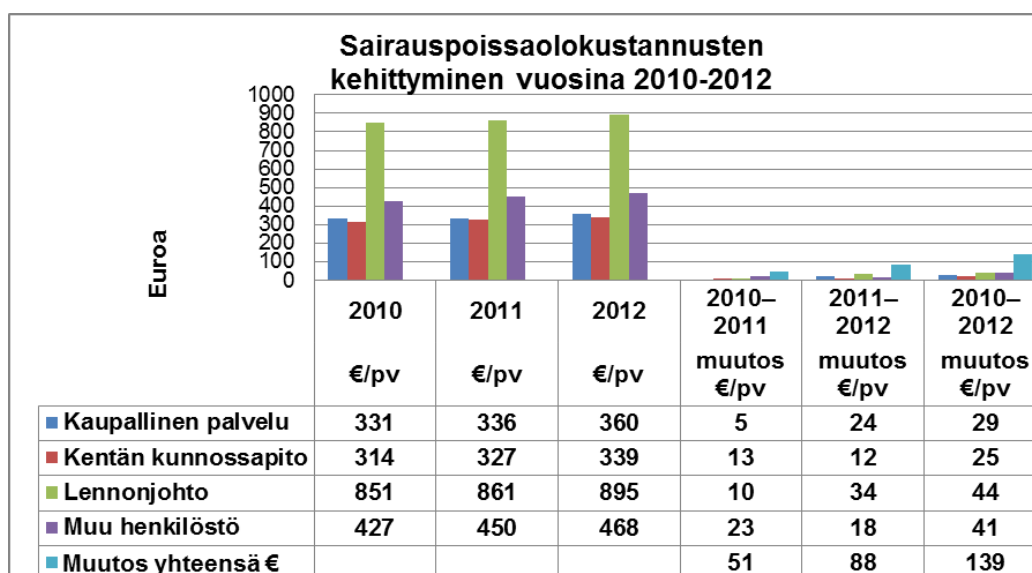
Pienin sairauspoissaolon kustannusten kasvu henkilöä kohden oli tutkimustuloksia vertailtaessa kentän kunnossapidon työntekijöillä. Laskentavuosien 2010–2012 aikana kunnossapitotyöntekijöiden poissaolon kustannusten kasvu henkilöä kohden oli 25 euroa. Kunnossapidon työntekijöiden sairauspoissaolon kustannukset olivat kolmen vuoden aikana prosentteina laskettuna nousseet noin 7,5 %.

Laskentatuloksen vertailua ei voi tehdä prosenttilukuina, koska kehittämishankkeen kohteena olevien ammattiryhmien erilaiset muuttujat eivät ole vertailukelpoisia keskenään. Esimerkiksi toimialojen tuntipalkkakajajat eivät ole samoja eivät myöskään päivittäiset työajat. Siksi laskentavertailu on tehty euromääräisenä. Prosenttiluvut antavatkin

tietoa toimialalle itselleen, mihin suuntaan sairauspoissaolon kustannusten kehitys on kulkenut kolmen vuoden aikana.

Taulukossa 6 on kuvattu kaaviolla ja taulukolla sairauspoissaolon kustannuksia henkilöä kohden ammattiryhmittäin. Oikean laidan sarakkeessa näkyy vuosien 2010–2012 sairauspoissaolon kustannusten kehitys henkilöä kohden. Kaaviossa näkyy selvästi vihreä pylväs korkeampana, joka kuvaa lennonjohdon sairauspoissaolon kustannuksia.

Taulukko 6. Sairauspoissaolokustannusten kehittyminen vuosina 2010–2012.



9 Yhteenveto kehittämishankkeen laskentatuloksista

Projektin yhteenvetona voidaan saada laskentatuloksista havaita se, että jokaisella kehittämishankkeessa mukana olevalla ammattiryhmällä oli tapahtunut sairauspoissaolopäivän kustannusten kasvua henkilöä kohden laskentavuosien aikana (vuodet 2010, 2011, 2012). Kehittämishankkeessa olivat mukana seuraavat ammattialat: myyjät, kentän kunnossapito, lennonjohto sekä muu henkilöstö, johon kuuluu hallinto sekä lentokentän muilla sektoreilla työskenteleviä työntekijöitä.

Laskennassa saatiin esille, että vuosien 2010–2012 aikana eniten euromääräistä kustannusten kasvua sairauspoissaoloista henkilöä kohden oli tullut ammattiryhmälle lennonjohto. Lennonjohdossa olivat poissaolokustannukset nousseet 44 euroa henkilöä

kohden kolmen vuoden aikana. Laskenta-ajalta lennonjohdon sairauspoissaolon kustannusten kasvu oli noussut yli 5 % henkilöä kohden.

Laskennassa toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousi muu henkilöstö sairauspoissaolon kustannusten kasvussa. Vuosien 2010–2012 aikana sairauspoissaolon kustannukset henkilöä kohden olivat kasvaneet 41 euroa, joka oli noin 9 %:n kasvunopeus henkilöä kohden kolmen vuoden aikana.

Laskentavuosien aikana vuosina 2010–2012 kaupallisen palvelun ammattiryhmään kuuluvien myyjien sairauspoissaolon kustannukset henkilöä kohden olivat nousseet 29 euroa. Kasvua oli noin 8 % sairauspoissaolokustannuksissa henkilöä kohden kolmen vuoden aikana.

Pienin sairauspoissaolon kustannusten kasvu henkilöä kohden oli laskentavuosina 2010–2012 ammattiryhmässä kentän kunnossapito. Kunnossapidon työntekijöiden sairauspoissaolon kustannukset olivat kolmen vuoden aikana nousseet 25 euroa. Prosentteina tämä sairauspoissaolon kustannusten kasvu henkilöä kohden oli noin 7,5 %.

Laskenta sairauspoissaolojen yhden päivän keskimääräisestä kustannuksesta henkilöä kohden oli tehty neljälle ammattiryhmälle euromääräisenä. Laskenta tehtiin euromääräisenä koska, tutkimuskohteen olevilla toimialoilla oli paljon erilaisia muuttujia, jotka eivät olleet vertailukelpoisia keskenään. Laskennassa lasketut sairauspoissaolokustannusten prosenttiluvut henkilöä kohden antavatkin tietoa toimialalle itselleen, mihin suuntaan poissaolokustannusten kehitys on kulkenut laskentavuosien aikana.

10 Loppupäätelmät

Tämän kehittämishankkeen ja laskennan tavoitteena oli saada laskettua toimeksiantaja Finavialle yhden sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kustannus henkilöä kohden neljälle ammattiryhmälle.

Laskenta tehtiin ammattiryhmittäin, koska kehittämishankkeessa mukana olevilla ammattiryhmillä oli laskentaan vaikuttavia erilaisia muuttujia, jotka eivät olleet vertailukelpoisia keskenään. Sairauspoissaolopäivän kustannus laskettiin keskimääräisten kuu-kausipalkkojen mukaan, koska laskennassa ei käytetty ammattikohtaisia yksilöityjä

tietoja. Näin ollen laskennan tulokseksi saatiin ammattiryhmittäin keskimääräinen sairauspoissaolopäivän kustannus henkilöä kohden.

Opinnäytetyön alkuosassa esiteltiin ensin lyhyesti toimeksiantaja Finavia Oyj:n yrityksenä ja kerrottiin sekä yrityksen henkilöstöstrategiasta että työhyvinvoinnin edistämisestä. Ennen projektityön alkua opinnäytetyössä esiteltiin neljä tutkimuskohteena ollutta ammattiryhmää ja niiden keskeiset työtehtävät ja henkilöstömäärät.

Teoriaosassa esiteltiin sairauspoissaolon liittyviä käsitteitä, kuten sairauden määritelmä ja mitkä poissaolot ovat sairauspoissaoloja. Teoriaosassa käsiteltiin työntekijän sairauspoissaolo-oikeus ja siitä aiheutuneet velvollisuudet, ja sekä työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuudet. Kelan maksamia sairauspäiväraha korvauksia käsiteltiin teoriaosassa niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta katsottuna. Teoriaosassa määriteltiin myös aineeton pääoma ja sosiaalinen pääoma sekä henkilöstötunnuslukuja.

Teoriaosan tärkeimmiksi ja keskeisemmiksi luvuiksi tuli laskennan kannalta sairauspoissaolojen välittömät ja välilliset kustannukset ja sairauspoissaolokustannusten laskentakaavat. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n julkaisuissa olevista sairauspoissaolojen laskentatavoista sekä välittömistä ja välillisistä kustannuksista saatiin toimeksiantajan kanssa ratkaistua se laskentatapa, mitä opinnäytetyön kehittämishankkeessa tultiin käyttämään.

Projektiosuuden alussa oli selvitys kaikista projektin alkutoiminnoista, yhteydenotoista asiantuntijoihin aina lähdeaineiston läpikäymiseen. Laskentatyön etenemisen kannalta merkittävämmäksi asiaksi nousi toimeksiantajan välittömät ja välilliset kustannukset. Kehittämishankkeessa mukana olevien neljän ammattiryhmän välilliset kustannukset osoittautuivat suuremmalta osalta laadulliseksi, joita oli vaikeaa jopa mahdotontakin mitata. Tämä tarkoitti, että laskennassa oleville välillisille kustannuksille ei saatu laskennallista arvoa.

Teoriaosassa oli käsitelty Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n antamia määritelmiä sairauspoissaolojen laskennasta ja laskutavoista, joista löytyi sairauspoissaololaskentaan käytettävä kokonaiskustannusten kerrointa kolme. Näin projektityö pääsi etenemään laskentavaiheeseen ja sen jälkeen laskentatuloksien vertailuun kolmen vuoden ajalta. Tulos sairauspoissaolon kustannuksista henkilöä kohden laskettiin euromääräisenä.

Viimeisenä kehittämishankeprojektissa tehtiin yhteenveto neljän ammattiryhmän laskentatuloksista sairauspoissaolojen kustannuksista henkilöä kohden.

Opinnäytetyöni oli kehittämishankkeena tehty laskentaprojekti toimeksiantajalle. Projektissa mukana olleiden ammattiryhmien sairauspoissaolokustannuksien laskennassa käytetyt luvut perustuivat toimeksiantajalta saatuihin luotettaviin lähdeaineistoihin. Kehittämishankeprojekti tuli päätökseen, kun saatiin laskettua Finavian neljälle ammattiryhmälle yhden sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kustannus henkilöä kohden sekä tehtyä ammattiryhmittäin vertailu sairauspoissaolokustannusten kehittymisestä kolmen vuoden ajalta.

Johtopäätöksenä voin todeta Finavialle opinnäytetyönä tehdystä kehittämishankkeesta, kuinka tärkeätä yritykselle on huolehtia työhyvinvoinnista. Sairauspoissaolot tulevat maksamaan työnantajalle paljon ja tekemätön työ ei tuota yritykselle mitään. Sairauspoissaolojen toimintasuunnitelma kannattaa olla selkeästi tehtynä ja tähdätä poissaolojen vähenemiseen.

Loppupäätelmänä haluan vielä tuoda esille niitä sosiaalisia pääoman taitoja, joilla saadaan kehitettyä työyhteisön yhtenäisyyttä ja sen antamaa tukea työntekijöilleen. Yrityksen kannattaakin kiinnittää huomiota työilmapiiriin ja poissaolojen väliseen suhteeseen. Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan huonoinakin työpäivinä ja samalla se ennalta ehkäisee turhien sairauspoissaolojen syntyä.

Tätä opinnäytetyötä kehittämishankkeena oli mielenkiintoista tehdä. Oli kiinnostavaa tutustua toimeksiantajana olevaan Finaviaan yrityksenä ja huomata kuinka eri sektoreilla ilmailualalla toimitaan. Yllättävää oli huomata, kuinka paljon työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin. Voinkin todeta opinnäytetyöni lopussa, että jokainen meistä voi omalla hyvällä ja kohteliaalla käytöksellään vaikuttaa oman työpaikkansa työviihtyvyyteen ja työhyvinvointiin.

Lähteet

- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Poissaolot hallintaan. Luettu 4.2.2013.
[Http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2009/SP-opas_23032009.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2009/SP-opas_23032009.pdf)
- Finavia Oyj 2010. Töihin Finavialle. Esite .
- Finavia Oyj 2013a. Finavia lyhyesti. Luettu 30.3.2013.
[Http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/finavia-yrityksena/finavia-lyhyesti](http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/finavia-yrityksena/finavia-lyhyesti)
- Finavia Oyj 2013b. Finavian hallinnointi ja johtaminen
[Http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/johto-ja-hallinto](http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/johto-ja-hallinto). Luettu 30.3.2013.
- Finavia Oyj 2013c. Hallituksen toimintakertomus vuodelta 2012. Luettu 30.3.2013.
[Http://www.finavia.fi/files/finavia2/pdf/Hallituksen_toimintakertomus_2012.pdf](http://www.finavia.fi/files/finavia2/pdf/Hallituksen_toimintakertomus_2012.pdf)
- Finavia Oyj 2013d. Finavian henkilöstökertomus 2011. Luettu 30.3.2013.
[Http://epaper.edita.fi/finavia/henkilosto2011/#/4/](http://epaper.edita.fi/finavia/henkilosto2011/#/4/)
- Finavia Oyj 2013e. Vuosikertomus 2011. Luettu 30.3.2013.
[Http://www.finavia.fi/files/finavia2/vuosikertomukset_pdf/105621_Finavia_vsk2011_FI_LR.pdf](http://www.finavia.fi/files/finavia2/vuosikertomukset_pdf/105621_Finavia_vsk2011_FI_LR.pdf)
- Finavia Oyj 2013f. Lennonvarmistus. Luettu 30.3.2013.
[Http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/lennonvarmistus](http://www.finavia.fi/tietoafinaviasta/lennonvarmistus)
- Kansaneläkelaitos 2013. Sairauspoissaolot. Luettu 30.3.2013.
[Http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/190308122548KP?OpenDocument](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/190308122548KP?OpenDocument)
- Kaukinen, Kari & Saukkonen, Seppo 2009. Sairauspoissaolojen hallinta, Työkykyä ja työhyvinvointia.
[Http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2009/SP-opas_23032009.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2009/SP-opas_23032009.pdf)
- Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Neilimo, Kari & Uusi-Rauva, Erkki 2005. Johdon laskentatoimi. 6. uud.p. Edita, Helsinki.
- Niiranen, Kirsi & Hakulinen, Hanna 2011. Työttömän työelämävalmiuksien tukeminen viranomaisverkostossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 48, 38–52.
- Parnila, Kirsi & Skurnik-Järvinen, Hanna 2010. Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.
- Portes A, 1998. Social Capital Its Origins And Applications In Modern Sociology. Annual Review of Sociology 1998:24:1-24.
- Oksanen, Tuula 2009. Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa. Työterveyslaitos, Helsinki.

Saukkonen, Seppo 2006. Työaika- ja poissaololuokittelu.

[Http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/ek_suomeksi_2007/Tyoeaika-
_ja_poissaololuokittelu_-julkaisu_2006_.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/ek_suomeksi_2007/Tyoeaika-ja_poissaololuokittelu_-julkaisu_2006_.pdf)

Seuri, Markku & Suominen, Risto 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta.
Tietosanoma, Helsinki

Työeläkevakuutusyhtiö Varma. Poissaolopäivän keskimääräinen hinta. Luettu 30.3.13
[Https://www.varma.fi/fi/FlashDocuments/Anonymous/Poissaolokustannuslaskuri/index.
html](https://www.varma.fi/fi/FlashDocuments/Anonymous/Poissaolokustannuslaskuri/index.html)

