

Daphne Hoeppener

# Ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä omavastuullinen poissaolo?

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2013

<p>Tekijä(t) Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Daphne Hoeppener Ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä omavastuullinen poissaolo?</p> <p>56 sivua + 1 liite Marraskuu 2013</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Tradenomi</p>
<p>Koulutusohjelma</p>	<p>Liiketalous</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen</p>
<p>Ohjaaja</p>	<p>Lehtori Eija Westerberg</p>
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, olisiko mahdollista, että ensimmäinen sairauspoissaolo olisi omavastuullinen poissaolo, ja tarkastella oikeuskäytännön valossa, miten sairauspoissaolokäytännöt näkyvät työehtosopimuksissa. Työn tarkoituksena oli tutkia Suomen ja muiden Pohjoismaiden lainsäädäntöä ja sitä, miten se koskee sairauspoissaolojen palkkausta alakohtaisesti. Tarkasteltavaksi valikoitiin työehtosopimuksia, joissa ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on omavastuullinen poissaolo, ja työehtosopimuksia, joissa tätä käytäntöä ei ole. Työn keskeisenä tavoitteena oli työn aikana kertyneen tiedon avulla miettiä, millä eri keinoin sairausajan palkan oikeudellista asemaa Suomessa voitaisiin vielä parantaa.</p> <p>Työssä käytettiin oikeudellisia tutkimusmenetelmiä. Työn keskeisenä lähteenä toimi lainoppi. Lainoppi perustuu voimassa olevaan oikeuteen ja sen tulkitsemiseen ja selvittää oikeusnormien sisältöä: normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Lainopin lisäksi muita merkittäviä työssä käytettyjä oikeuslähteitä olivat oikeustiede kirjallisuuslähteinä, hallituksen esitykset ja oikeustapaukset.</p> <p>Yksi yleisimmin väärinkäytetty sosiaalietuus Suomessa ovat sairauspoissaolot. Väestön terveys kohenee ja elinikä nousee, ja silti sairauspoissaolot lisääntyvät koko ajan. Runsaisiin sairauspoissaoloihin ei ole luonnollista selitystä.</p> <p>Sairauspoissaoloista on sovittu lähes jokaisessa työehtosopimuksessa sairausajan palkasta työsopimuslain säännöksestä poiketen. Työssä tehdyn työehtosopimusten analysoinnin avulla tuli esiin, että muutamissa työehtosopimuksissa ensimmäisestä omavastuullisesta sairauspoissaolopäivästä on jo sovittu. Tärkeää on parantaa sairauspoissaolokäytäntöä kaikkien edun mukaisesti ja pyrkiä huomioimaan asiaa niin työnantajien kuin työntekijöidenkin näkökulmasta.</p>	
<p>Avainsanat</p>	<p>työehtosopimus, sairauspoissaolo, sairausajan palkka</p>

Author(s) Title	Daphne Hoepfener The first day of sickleave without payment?
Number of Pages Date	56 pages + 1 appendice November 2013
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business and Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>One of the major misused social benefits in Finland is sick leave; in spite of the fact that the health of the general population is improving and life expectation is growing, the amount of sick leave is rising all the time. The present thesis discusses the possibility that the employer would not provide pay for the first day of sick leave and takes a look on how this would fit in the collective labour agreement from a legal perspective. The aim was to study the legislation in Finland and other Nordic countries and see how the legislation affects the sick leave pay in different industries.</p> <p>One of the main objectives of the study was to use the accrued information to identify how the judicial position of the sick leave pay could be improved in Finland.</p> <p>Legal investigation methods were used in the study, of which juridical investigations were central. The foundations of the juridical investigations rest on the law and its interpretations: standard and interpretation contentions. In addition to the law several other resources were used during the survey: government propositions, court rules and literature.</p> <p>Almost all collective labour agreements agree on sick leave salary contrary to the propositions outlined in the Contracts of Employment Act. The analysis of the collective labour agreement contracts revealed that some of the contracts already stipulate that the first sick day will not be compensated for. It is, therefore, important to improve the way sick leave is treated from both the employer's and the employee's perspectives.</p>	
Keywords	collective agreement, sick leave, sick pay

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.3	Opinnäytetyössä käytetyt metodit ja aineisto	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne	5
2	Sairauspoissaolojen määrä Pohjoismaissa	6
2.1	Sairauspoissaolot keskimäärin Pohjoismaissa	6
2.2	Sairauspoissaolot Suomessa	8
2.3	Sairauspoissaolot Ruotsissa	9
2.4	Sairauspoissaolot Norjassa	11
2.5	Sairauspoissaolojen vähentäminen	12
3	Työoikeus	13
3.1	Työoikeuden määrittäminen	13
3.2	Työoikeus Suomessa	14
3.3	Edullisemmuussäännön vaikutus työsuhteissa	15
3.4	Sairausajan palkka	16
3.5	Sairauspäiväraha	17
3.6	Osa-aikainen sairauspoissaolo	18
3.7	Sopimusvapaus ja heikomman suoja	19
4	Työlainsäädäntö	21
4.1	Työlainsäädännön säännösten määrittely	21
4.2	Työsopimuslaki lyhyesti	22
4.3	Työntekijän yksityisyyden suoja	23
4.4	Sairausvakuutuslaki ja sairaan lapsen hoitoetu	24
4.5	Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	26
5	Sairauspoissaolojen kustannukset Suomessa	27
5.1	Sairauspoissaolojen kustannuksista yleisesti	27
5.2	Sairauspoissaoloista syntyvät kustannukset yrityksille	28
6	Työterveyshuoltolaki	28
7	Vuosilomalaki	29

8	Työehtosopimukset	31
8.1	Työehtosopimusten sitovuus	31
8.2	Sairauspoissaolot alakohtaisesti	32
8.3	Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus	34
8.4	Teollisuuden alan työehtosopimus	35
8.5	Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus	36
8.6	Rakennusalan työehtosopimus	37
8.7	Rahoitusalan työehtosopimus	38
8.8	Kaupan työehtosopimus	39
9	Johtopäätökset	40
9.1	Tavoitteen toteutuminen	40
9.2	Ruotsin malli	41
9.3	Työnantajan näkökulma	43
9.4	Työntekijän näkökulma	46
9.5	Sairauspoissaolokäytäntö alakohtaisesti	47
9.6	Lakimuutos	49
10	Lopuksi	50
	Lähteet	53
	Liitteet	
	Liite 1. Työssä käytetyt lyhenteet	

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön aihe

Tämän opinnäytetyön aihe on selvittää, olisiko mahdollista, että ensimmäinen sairauspoissaolo olisi omavastuullinen poissaolo, ja voisiko muiden Pohjoismaiden sairauspoissaolosopimuksiin liittyviä käytäntöjä hyödyntää Suomessa. Sairauspoissaolojen määrä kasvaa Suomessa koko ajan, vaikka samalla väestön terveys kohentuu vuosi vuodelta. Runsaisiin sairauspoissaoloihin ei näin ollen ole loogista selitystä. Kansa voi paremmin, mutta silti valtiolla menee valtavasti resursseja työntekijöiden sairauspoissaolojen menoihin. Kollegoiden runsas sairastelu myös kuormittaa toisia työntekijöitä ja koettelee heidän jaksamistaan.

Aihe on erittäin ajankohtainen. Eduskunta käsitteli alkuvuodesta vuosilomalain muutosehdotusta, jonka mukaan vuosiloman aikana sairastunut työntekijä voi siirtää lomansa eteenpäin, jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien. Ennen lakimuutosta vuosilomalaki mahdollisti siirtämään lomaa, jos sairaus on kestänyt yli seitsemän päivää. Sillä että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi omavastuullinen poissaolo, voitaisiin vähentää lyhyitä sairauspoissaoloja myös vuosiloman aikana. Tästä lain muutoksesta saattaa tulla työnantajalle jopa yli 200 miljoonan euron lisäkustannukset (Yrittäjät vastustavat sairauslomakrengin poistoa vuosilomasta. 2013). Vuosilomalaki muutos on niin uusi, että sitä ei ole vielä ehditty soveltaa.

Vaikka ensimmäisen sairauspoissaolopäivän muuttamisesta omavastuulliseksi poissaoloksi on herättänyt keskustelua ja paljon eriäviä mielipiteitä pitkään niin Suomessa kuin muuallakin Eurooppaa, Suomessa aihetta on käsitelty ja tutkittu hyvin vähän. Aiheen tuoreus ja puhuttelevuus oli yksi tärkeimmistä syistä siihen, miksi päädyin juuri tähän aiheeseen opinnäytetyössäni. Käsitykseni mukaan aiheesta tehtyjen opinnäytetöiden määrä on pieni.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoite on tutkia voiko ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olla omavastuullinen poissaolo ja mitä karenssipäivän pitäminen vaatii lainsäädännöltä, työehtosopimuksilta ja työnantajalta. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, voisiko sairauspoissaolokäytäntöä kehittää, jotta sairauspoissaolot saataisiin vähenemään. Tavoitteeseen pääsen tutkimalla erilaisia oikeuslähteitä, esimerkiksi työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, ja ymmärtämällä työntekijöiden oikeudellista asemaa ja oikeutta sairausajan palkkaan. Tutkimusongelmaa selvittäessäni tarkastelen aihetta myös vertailemalla muiden Pohjoismaiden sairauspoissaolokäytäntöjä. Vertailemalla muiden maiden sairauspoissaolotilastoja ja sairauspoissaolokäytäntöjä, esimerkiksi niitä tilastoja ja käytäntöjä, jotka liittyvät sairauspäivärahan maksuun, saan erilaisia näkökulmia työhöni. Päästäkseni tavoitteeseen tutkin, tarvitseeko omavastuullinen sairauspoissaolopäivä toteutuakseen työehtosopimusmuutoksen vai lakimuutoksen.

En tutki työssäni erilaisia oikeustapauksia, vaan pikemminkin tutkin eri alojen työehtosopimuksia ja avaan niitä sairauspoissaolojen palkkauskäytännöistä. Olen myös rajannut työni käsittelemään vain lyhyitä, enintään kolme vuorokautta kestäviä sairauspoissaoloja. Kuitenkin pidemmätkin sairauspoissaolot on otettu huomioon, sillä ne vaikuttavat työni johtopäätöksiin. Tutkin vain osittain tilanteita, joissa lapsen sairastumisen vuoksi vanhemman pitää jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Selvitän miten ensimmäinen palkaton sairauspoissaolopäivä tällöin toteutuisi.

Kuten jo aikaisemmin on tullut esille, tutkin työssäni ensimmäisen sairauspoissaolopäivän mahdollisuutta olla omavastuullinen poissaolo ja sairauspoissaolokäytäntöjä alakohtaisesti pääosin liiketaloudellisesta näkökulmasta, mutta oikeudellisia menetelmiä hyväksikäyttäen. Koska työssäni käytetyt menetelmät ovat oikeustieteellisiä, ne rajaavat työni aihealuetta. Tarkoitukseni ei ole esimerkiksi ensisijaisesti tutkia sitä, miten työnantajat tai työntekijät itse kokevat sairauspoissaolokäytännöt, vaan tutkin työssäni sitä, miten eri alojen sairauspoissaolokäytännöistä on tällä hetkellä sovittu työehtosopimuksissa.

## 1.3 Opinnäytetyössä käytetyt metodit ja aineisto

Oikeustieteellisessä työssä perustellaan lain tulkintoja ja soveltamista ja työlle ominaista on metodien avoimuus. Koska työni menetelmä on oikeustieteellinen,

tutkimusmenetelmät ovat erilaiset kuin muiden alojen töissä. Opinnäytetyöni on tulkinnallinen työ. Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Työni perustuu voimassa olevaan oikeuteen ja sen tulkitsemiseen. Lainoppi selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä: normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Normikannanotot kertovat, mitkä oikeusnormit kuuluvat voimassa olevaan oikeuteen. Tulkintametodit taas kertovat jotain tietyn oikeusnormin sisällöstä. (Hirvonen 2011, 22.)

Oikeustieteellisessä työssä on yhdeksän erilaista tulkintametodiperiaatetta. Ensimmäinen on lakitekstin tulkitseminen kirjaimellisesti tai kieliopillisesti. Yleensä lakitekstiä luetaan arkikielen mukaisesti normaalimerkityksessään, mutta lakitekstiä voidaan tulkita myös tuomalla termeille oma oikeudellinen merkitys, joka eroaa arkikielestä. Termien merkitys riippuu siitä, missä yhteydessä ja miten niitä käytetään. Toinen tapa on tulkita lakitekstiä oikeusnormien, oikeusalan yleisten oppien, lainopin teorioitten ja oikeusjärjestyksen kokonaisuuden mukaan. Tulkitsen työssäni lakitekstiä näiltä pohjilta, mutta näiden lisäksi on vielä historiallinen, vertaileva, supistava ja laajentavaa, analoginen, tarkoitusperäopillinen, arvoperustainen ja objektiivinen tulkinta. (Hirvonen 2011, 38–40.)

Opinnäytetyöni käsittelee sairauspoissaolojen sääntelyä ja käytäntöä Suomessa. Työni kannalta tärkein ja pakottava säännös on työsopimuslaki, mutta myös työehtosopimukset ja työnantajan ja työntekijän väliset työsopimukset vaikuttavat sairauspoissaolojen sääntelyyn. Normihierarkian ymmärtäminen on työni kannalta tärkeää. Normihierarkia määrittää oikeusjärjestyksen, joka koostuu eritasoisista oikeusnormeista. Esimerkiksi työsuhteen ehdoista sovitaan useissa säännöstyslähteissä. Näitä säännöstyslähteitä voivat olla lainsäädäntö, työehtosopimus ja työsopimus. Jos asiat ovat näiden välillä ristiriidassa, työoikeudessa noudatetaan kaavamaisista etusijajärjestyksestä: laki, työehtosopimus, työsopimus ja työnantajan käskyt. (Äimälä & Nyssölä & Åhlström 2013.)

Oikeutta tulkittaessa on tärkeää ymmärtää säädöksen kokonaisuus. Opinnäytetyöni aineisto koostuu hyvin pitkälti eri osa-alueista työsopimuslaissa ja työlainsäädännön soveltamisesta sairauspoissaolopäivien palkkaukseen. Tarkoituksena on selvittää, mitä työehtosopimuksissa sanotaan sairausajan palkkauksesta ja mahdollisesta karenssipäivistä ja mitä nämä käytännössä tarkoittavat. Oikeudellisen tutkimuksen kannalta merkittävää on, että tulkitsen voimassa olevia lakeja ja rakennan hyvän oikeudellisen perustellun näkemyksen enkä vain referoi työhöni oikeutta.



Muodollisessa eli formaalissa oikeuslähdeopissa keskeiset oikeuslähteet ovat lait, lainvalmistelutyöt ja tuomioistuinratkaisut. Oikeusjärjestyksen rungon ja oikeuslähdeopin perustana ovat auktoriteettilähteet, joita kutsutaan tämän lisäksi virallislähteiksi. (Tolonen 2003, 35.) Materiaalisessa oikeuslähdeopissa tärkeintä on oikeuden sisältö, johon sisältyy aina harkintaa ja tulkintaa. Materiaalisen oikeuslähdeopin lisäksi on reaalinen oikeuslähdeoppi, joka ottaa huomioon oikeuden yhteiskunnallisen tarkoituskokonaisuuden. (Hirvonen 2011, 42.)

Oikeuslähteet jaetaan taulukon 1 mukaisesti vahvasti velvoittavaan oikeuteen, heikosti velvoittavaan oikeuteen ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ei saa sivuuttaa, ja heikosti velvoittavia oikeuslähteitä pystyy sivuuttamaan vain perustellusti. Vahvasti velvoittava oikeuslähde Suomessa on laki ja heikosti velvoittavat ovat lainvalmistelutyöt ja tuomioistuinratkaisut. Sallitut oikeuslähteet ovat oikeustieteen oikeusperiaatteet, moraalit ja reaaliset argumentit. (Hirvonen 2011, 43.) Näistä esittelemistäni oikeuslähteistä käytän työssäni pääosin lakia. Oikeuslähteet jaetaan Suomessa taulukko 1 mukaan:

Taulukko 1. Oikeuslähteet Suomessa (Hirvonen 2011,43).

Oikeuslähteet	Auktoriteettilähteet	Asialähteet
<b>Vahvasti velvoittavat</b>	Laki	Maantapa
<b>Heikosti velvoittavat</b>	Lainvalmistelutyöt ja tuomioistuinratkaistu	
<b>Sallitut</b>	Oikeustiede	Oikeusperiaatteet, moraalit ja reaaliset argumentit

Tätä järjestystä säätelee vielä etusijajärjestys, jonka mukaan Euroopan unionin oikeudella on etusija suhteessa kansalliseen oikeuteen. Euroopan unionin lainsäädäntö on tällöin oikeuslähteiden hierarkian huipulla. Euroopan unionin oikeus menee myös jossain osin perustuslain edelle. (Hirvonen 2011, 42–43.) Työni keskeisiä lähteitä ovat lain lisäksi, hallituksen esitykset ja oikeustapaukset.

Työni kannalta tärkeää on myös edullisemmuussääntö ja se, miten se näkyy työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissa sovittujen asioiden tulee olla aina

työntekijälle edullisemmat. Yhä kansainvälistyvässä maailmassa minun tulee ottaa huomioon myös muiden maiden sairauspoissaolokäytäntöjä.

#### 1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni ensimmäinen luku on johdanto, jossa esittellään opinnäytetyön aihe, tavoitteet, metodit ja käytetyt lähteet. Toinen luku kertoo sairauspoissaolojen määrästä Pohjoismaissa. Miten sairauspoissaolojen määrä on noussut usean vuoden ajan, vaikka työolot ja ammattitaudit ovat vähentyneet. Työntekijät ovat yleisesti myös tyytyväisiä työhönsä. Työnantajan tulee myös tarjota jokaiselle työntekijöille työterveyshuollon, jotta työntekijällä on mahdollisuus saada ammattilaisilta, jotka ymmärtävät työn aiheuttamat terveysriskit, parasta hoitoa. Kolmas luku käsittelee työoikeutta Suomessa sekä lyhyesti sairauspoissaoloihin ja palkkaukseen liittyvistä säädöksistä, jotka on otettava huomioon mietittäessä, onko ensimmäisen sairauspoissaolon mahdollista olla palkaton poissaolo. Neljännessä luvussa keskityn työ sopimuslain sisältöön ja sairausajan palkkaukseen. Selvitän, miten työntekijän yksityisyyden suoja suojelee työntekijää työnantajalta epäselvissä tilanteissa. Työnantajalla on velvollisuus kohdella jokaista työntekijää yhdenvertaisesti. Esiteltyäni neljännessä luvussa työlainsäädäntöä lyhyesti Suomessa ja sairauspoissaoloihin liittyviä säädöksiä tarkastelen viidennessä luvussa lähemmin sairauspoissaolojen kustannuksia Suomessa yleisesti ja hyvin tiivistetysti. Selvitän, miten sairauspoissaolokustannukset ovat lisääntyneet ja mitä kustannuksia niistä syntyy työnantajalle.

Opinnäytetyöni kuudennessa luvussa käsitteelen työterveyshuoltolakia. Työterveyshuollon järjestäminen on yksi työnantajan velvollisuuksista. Toimiva työterveyshuolto on tärkeää työntekijän hyvinvoinninkannalta. Tämän luvun jälkeen siirryn käsittelemään uutta vuosilomalakimuutosta seitsemännessä luvussa. Uusi vuosilomalaki muutos tuli voimaan 1.10.2013. Tämän vuosilomalain muutoksen vuoksi työntekijä on oikeutettu siirtämään vuosilomansa jo ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen. Ennen syksyä 2013 vuosiloma oli mahdollista siirtää vasta loman loppuosa myöhempään ajankohtaan sairastuessaan lomalla ja sairauden kestäessä yli seitsemän päivää.

Kahdeksannessa luvussa vertailen, avaan ja tutkin eri alojen työehtosopimuksia. Vertailusta saan käytännönläheisen näkökulman työnantajan ja työntekijän oikeuksista.

Eri alojen työehtosopimuksien avulla olen kyennyt avaamaan sitä, miten ensimmäinen karenssipäivä sairauspoissaolo saadaan lailliseksi ja työntekijän edunmukaisesti tulkittua. Yhdeksännessä luvussa kerron työni aikana tekemäni johtopäätökset sekä hyötyjä ja haittoja siitä, että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi palkaton poissaolo kaikilla aloilla Suomessa. Vertailen aihetta eri tahojen näkökulmista. Kymmenes luku on työni viimeinen luku ja siinä kerron tiivistetysti tärkeimmät työni aikana syntyneet johtopäätökset.

## **2 Sairauspoissaolojen määrä Pohjoismaissa**

### **2.1 Sairauspoissaolot keskimäärin Pohjoismaissa**

Selvittämällä, miten sairauspoissaolojen käytännöt eroavat Pohjoismaissa, on mahdollista saada hieman laajempi näkökulma siihen, mitä hyötyjä ja toisaalta myös haittoja Suomen sairausajan palkkaa koskevassa oikeusjärjestelmässä on.

Vertailen sairauspoissaolojen määrää Suomen, Ruotsin ja Norjan välillä, sillä vain nämä Pohjoismaat julkaisevat säännöllisesti sairauspoissaolotilastojaan. Pohjoismaiden välisissä sairauspoissaolotutkimuksissa on huomattu suuria eroja. Vuonna 2009 Norjan sairauspoissaoloprosentti oli 7,7 %. Norjassa sairauspoissaoloprosentti on huomattavasti suurempi kuin Ruotsissa ja Suomessa. Ruotsissa vuonna 2009 sairauspoissaoloprosentti oli 2,5 %, ja vastaavasti Suomessa sairauspoissaoloprosentti vuonna 2008 oli 4,5 %. Nämä prosenttiluvut eivät kuitenkaan ole suoraan verrannollisia, sillä Ruotsin ja Norjan sairauspoissaolokäytäntö eroaa Suomen käytännöistä jonkin verran. (Räisänen 2012, 9.)

Taulukko 2. Vertailu sairauspoissaolo käytännöistä eri Pohjoismaissa (Räisänen 2012, 9).

	<b>Suomi</b>	<b>Ruotsi</b>	<b>Norja</b>
Kuinka monta päivää voi olla sairauslomalla ilman lääkärintodistusta?	0-3	7	3 tai 8
Kuinka kauan voi olla sairauslomalla?	300 arkipäivää + lauantait	korkeintaan 364 päivää 450 päivän aikana	50 viikkoa kolmen vuoden aikana
Kuinka monta prosenttia sairauspäiväraha on palkasta?	noin 70 %	80 %	100 %
Kuinka monta päivää työnantaja maksaa korvausta sairauslomien aikana?	10 arkipäivää + lauantait	14 päivää	16 päivää
Kuinka monta päivää on karenssia, joilta ei saa korvausta?	ei yhtään	1	ei yhtään

Taulukko 2 osoittaa, että Ruotsissa ja Norjassa on huomattavasti enemmän sairauspoissaoloja kuin Suomessa. Ruotsin ja Norjan työntekijöille myös maksetaan korvausta sairauslomien aikana enemmän kuin Suomessa. Nykyään karenssipäiviä on

myös joissain Suomen työehtosopimuksissa, muun muassa rakennus- ja teollisuuden alalla. Aihetta on käsitelty lisää kappaleessa kahdeksan.

## 2.2 Sairauspoissaolot Suomessa

Eri tutkimuksista saatujen tietojen mukaan, voidaan todeta että sairauspoissaoloissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Sairauspoissaolot ovat kuitenkin lisääntyneet vuosien saatossa. Eroja sairauspoissaoloissa on miesten ja naisten välillä. Keskimäärin määräaikaiset työntekijät ovat vähemmän poissa työstä kuin vakituudessa työsuhhteessa olevat. Myös pidemmät yli kahden viikon sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. (Hyrkkänen 2007, 20.)

Suomessa sairauspoissaolojen määrä on kasvanut, mutta työolot eivät ole muuttuneet merkittävästi. Väestön terveyden tila on kääntynyt myönteiseen suuntaan ja yhä useammalla työkäisellä on paremmat elintavat kuin esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. Suomalaisen työkyky on hyvä ja useat jaksavat työssä hyvin, ovat motivoituneita ja tyytyväisiä. (Työolot muuttuneet vain vähän- sairauspoissaolojen määrä kasvanut. 2008.)

Sairauspoissaolot ovat suhdanteessa Suomen talustilanteen kanssa. Vuoden 1990 laman myötä sairauspoissaolot lisääntyivät huomasti. Vuonna 2009 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 9,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Naisilla sairauspoissaoloja on reilu kolme työpäivää enemmän kuin miehillä. (Valtiovarainministeri 2010, 3.) Poissaolot pysähtyivät vuonna 2010 ja kääntyivät uudelleen nousuun 2011. Vuonna 2012 sairauspoissaoloprosentti oli 6,2 prosenttia. (IF 2012.) Suomen talustilanne on tällä hetkellä Euroopan vaikeuksien vuoksi synkkä, joten sairauspoissaolot saattavat lisääntyä todella paljon tulevina vuosina. Kuitenkin Ruotsissa ja Hollannissa on taas huomattu, että poissaolot lisääntyvät taloudellisen kasvun ja työttömyyden vähenemisen yhteydessä. Taloudellisen laskusuhdanteen aikana sairauspoissaolot vähenevät näissä maissa. Irtisanomisten uhka saa työntekijät minimoimaan poissaolonsa. (Joensuu & Kivistö & Malmelin & Lindström 2008, 17.)

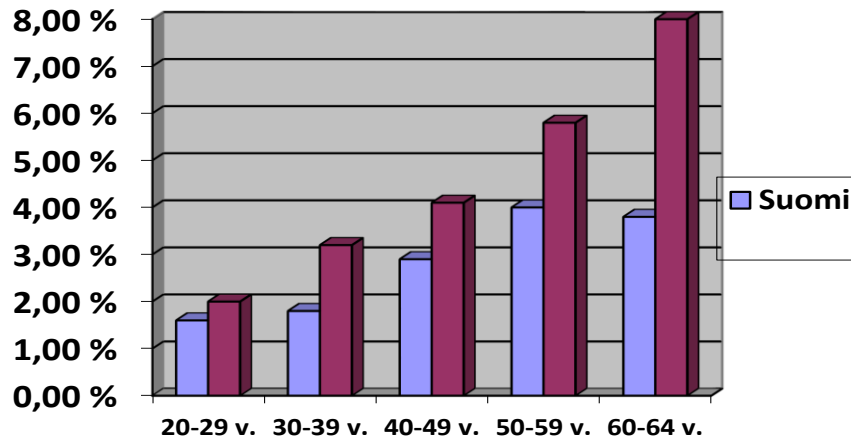
Sairauspoissaoloja Suomessa on selvästi enemmän kuin useimmissa muissa Euroopan maissa. Sairauspoissaolot yleisesti Pohjoismaissa ovat runsaampia kuin muualla Euroopassa. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n (Organisation for Economic Cooperation and Development) tekemän tutkimuksen

mukaan Suomessa oli vuonna 2008 kolmanneksi eniten sairauspoissaoloja. Pohjoismaisten työnantajakeskusjärjestöjen jäsenyrityksistä kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2011 Suomessa oli sairaus- ja tapaturmapoissaoloja 4,2 prosenttia. Vain Norjassa luku oli Suomen tilastoja suurempi. (Sairauspoissaolot edelleen korkealla tasolla. 2012.)

### 2.3 Sairauspoissaolot Ruotsissa

Ruotsissa on viime aikoina kiristetty sairauspoissaolojen ehtoja ja näin pyritty vähentämään sairauspoissaolojen määrää. Vuonna 2008 Ruotsiin tuli voimaan laki, joka kiristi sairauspoissaolokäytäntöjä. Ensimmäinen sairauspoissaolopäivä muuttui palkattomaksi poissaoloksi. Yli kolme kuukautta kestäneen sairausloman jälkeen työntekijän työkyky mitataan työpaikalla ja puolen vuoden jälkeen mahdollisesti heikentynyt työkyky arvioidaan työmarkkinoilla oleviin avoimiin työtehtäviin. Tämän kaltaisessa tapauksessa sairauslomaa saatetaan jatkaa, jos työntekijän työkyky ei riitä mihinkään työmarkkinoilla olevaan avoimeen työtehtävään. Ennen vuotta 2008 sairauspoissaolojen määrät ovat liikkuneet voimakkaasti. Kuitenkin tämän lakimuutoksen jälkeen sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt ja on päästy tasapainoiseen tilaan, jolloin sairauspoissaolojen määrää on voitu ennakoida ja poissaolojen tuomiin kustannuksiin on voitu reagoida. (Räisänen 2012, 11.)

Tämän lakimuutoksen jälkeen sairauspoissaolojen määrä on kääntynyt laskuun ja myös ennenaikaiseläkkeelle jäävien määrä väheni. Ennenaikaiselle eläkkeelle jäätiin pitkälti sairauslomalta ennen lakimuutosta hyvin usein. Uusien sääntöjen mukaan työpaikalta voidaan olla poissa sairauden vuoksi kolme kuukautta. Kolmen kuukauden jälkeen työkyky testataan työpaikan työtehtäviin uudestaan. (Enemmän keppiä kuin porkkanaa. 2011.)



Kuvio 1. Sairausten vuoksi yli seitsemän päivää työstä poissaolleiden osuus palkansaajista iän mukaan Suomessa ja Ruotsissa vuosien 2000–2004 keskiarvo (Hyrkkänen 2007, 22).

Kuviosta 1 ilmenee, miten vuodesta 2000 vuoteen 2004 sairauspoissaolojen määrä on kasvanut kaikissa ikäryhmissä. Alhaisimmillaan sairauspoissaolot ovat nuorilla työntekijöillä, joilla sairauspoissaoloja on ollut Suomessa ja Ruotsissa noin 2 %. Sairauspoissaolojen määrä ikäluokassa 30–39-vuotiaat on lisääntynyt varsinkin Ruotsissa yli 3 %, minkä jälkeen sairauspoissaolot ovat lisääntyneet huomasti ikäluokassa 50–59-vuotiaat aina vanhuseläkkeeseen asti. Vertaillen Suomen ja Ruotsin sairauspoissaolojen määrää, alle 50-vuotiaiden ikäryhmien erot ovat pienet. Ero sairauspoissaolojen määrässä huomaa selvemmin 50–59-vuotiaiden sekä 60–64-vuotiaiden ikäryhmässä. (Hyrkkänen 2007, 22.)

Kuten Suomessakin, Ruotsissa sairauspäivien luku vaihtelee työnantajien mukaan. Julkisilla sektoreilla kuten myös suurilla työpaikoilla sairauspäiviä on enemmän kuin yksityisillä ja pienillä työpaikoilla. (Hyrkkänen 2007, 24.)

Ruotsissa korvaustason muutokset ovat vaikuttaneet sairauspoissaolojen määrään ja sairastamisajan pituuteen. 1990-luvun alkupuolella tehty sairausvakuutuslakiuudistus laski korvaustasoa. Lyhyet alle kahdeksan päivän poissaolot vähenivät laki uudistuksen

myötä. Ruotsin vanha sairausvakuutusjärjestelmä synnytti työntekijöille moraalisen riskin. Henkilöllä oli liian suuri päätösvalta sen suhteen, jääkö hän kotiin vai ei ja millaisen syyn vuoksi voi jäädä pois töistä. Jos ei tarvitse lääkärintodistusta ja voi jäädä kotiin kohtuullista korvausta vastaan, houkutus on luonnollisesti suurempi kuin korvauksen ollessa pieni. (Hyrkkänen 2007, 26.) Ruotsissa ei Suomen tavoin ole työehtosopimuksissa pidennetyt sairausajan palkkaoikeutta lainmukaisesti 14 kalenteripäivästä. Tämän vuoksi Suomen ja Ruotsin pitkien palkallisten sairauspoissaolojen erot ovat suuret. (Nyman 2012, 59.)

#### 2.4 Sairauspoissaolot Norjassa

Norjassa sairauspoissaolojen määrä on huomattavasti korkeampi kuin Suomessa ja Ruotsissa. Norjalaisten sairauspoissaolojen yhteenlaskettu määrä on 7,7 prosenttia, ja näin ollen ne ovat vuonna 2009 samalla tasolla kuin vuonna 2001. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja 5,6 prosenttiin. (Lindahl 2010.) Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään kouluttamalla sairauspoissaoloja myöntäviä henkilöitä, laatimalla sairauslomalla olevalle henkilölle toimenpidesuunnitelma työnantajan kanssa ja keskustelemalla sairauslomalla olevan työntekijän kanssa. Karenssipäivää ei Norjassa oteta käyttöön, sillä se heikentää työntekijän palkkaa. (Lindahl 2010.)

Norjassa kaikkien yli kahdeksan viikkoa sairastaneiden työntekijöiden on palattava töihin osa-aikaisesti. Tämä perustuu asiantuntijaryhmän ehdotukseen, jonka mukaan työkyvytön työntekijä parantuu nopeammin työkykyiseksi, kun hän palaa työhön osa-aikaisena työntekijänä mahdollisimman pian. Tämä myös pienentää riskiä syrjäytyä työelämästä. Paluu työelämään myös tehostaa kuntoutumista. Osa-aikainen sairauspoissaolokäytäntö nähdään Norjassa positiivisena asiana, sillä palkansaajilla on oltava oikeus täyteen korvaukseen ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen. Näin ollen osa-aikainen sairausloma on hyvä tapa vähentää sairauspoissaoloja, kuitenkin lisäämättä työnantajien sairauspoissaolokustannuksia. (Lindahl 2010.)

Norjan tavoite on, että osa-aikaiset sairauslomat olisivat yleisempiä kuin kokoaikaiset sairauslomat. Vuoden 2009 loppupuolella osa-aikaisten sairauslomien osuus oli 18,8 prosenttia. (Lindahl 2010.)



## 2.5 Sairauspoissaolojen vähentäminen

Kuviosta 1 huomaa, että sairauspoissaolojen valtava määrä ja niiden lisääntyminen on ongelma Ruotsissa ja Suomessa. Euroopan alueen vakavat taloudelliset ongelmat aiheuttavat jäsenmaissa paineita sosiaalikulustannusten kurissa pitämiseksi. Sairauspoissaolojen vähentämisen tärkeyteen liittyy vahvasti myös se, että runsaat sairauspoissaolot saattavat olla merkki siitä, että työpaikalla ei kaikki ole kunnossa. Sairauspoissaolojen kasvu noudattaa kuitenkin enemmän taloudellisia suhdanteita kuin kansan terveydentilaa. (Hyrkkänen 2007, 24.) Taloussuhdanteiden ollessa painuksissa työntekijöiden motivaatio laskee, töitä on vähän ja työnantajien ja työntekijöiden epätietoisuus tulevasta vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Tällöin sairauspoissaolot lisääntyvät ja työntekijöiden viihtyvyys työssä vähenee.

Sairauspoissaolot yrityksissä ovat usein vaikea ja sen vuoksi vaiettu asia. Suomessa yritysten hajanainen toiminta sairauspoissaolokäytännössä vaikeuttaa asiaa entisestään, sillä työnantajien kesken ei ole sovittu yhteisistä linjauksista sairauspoissaolojen suhteen. Sairauspoissaolojen taustalla on useita syitä. Aina työntekijän työkyvyttömyys ei johdu kausiluonteisesta sairaudesta tai työtapaturmasta, vaan syynä voi sen sijaan olla työpaikalla vallitseva heikko ilmapiiri, esimiestyöskentely, työntekijöiden huomioon ottaminen tai toiminnan jatkuvat muutokset ja käytäntöjen kehittäminen. Jotta työntekijät saataisiin työskentelemään yrityksessä vanhuuseläkeikänsä asti, on toimintaan panostaminen ja työntekijöiden sitouttaminen yritykseen tärkeää. (Holopainen & Eloranta 2008.)

Jotta sairauspoissaoloja olisi mahdollista vähentää, on tarkasteltava asiaa monesta eri näkökulmasta. Aina syynä ei ole työntekijän motivaation puute. Usein syyt, jotka vaikuttavat työntekijöiden runsaisiin lyhyisiin sairauspoissaoloihin, ovat työpaikalla. Näitä voi olla esimerkiksi esimiestyön heikko näkyvyys työntekijäpinnassa. Pelkkä esimiehen näkyvyys ja oikeudenmukainen kohtelu voi vähentää poissaolojen riskiä jopa kolmanneksella. (Työterveyslaitos 2002,47.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan naisilla vahva esimiehen tuki alensi sairauslomariskiä enemmän kuin miehillä. Naisille esimiehen läsnäolo ja näkyvyys ovat erittäin tärkeitä asioita työssä viihtymiseen. Naiset reagoivat myös yleisesti ottaen huonoihin työoloihin miehiä voimakkaammin. (Hyrkkänen 2007, 25.)

Sairauspoissaolojen puheeksi ottaminen ja työntekijän tietoisuus siitä, että niitä seurataan, saattaa riittää muuttamaan poissaolokäyttäytymistä. Työpaikoilla voitaisiin toteuttaa Kiteen kunnan tapaista sairauspoissaoloseurantaa. Kiteen kunta seuraa työntekijän sairauspoissaoloja kahdentoista kuukauden ajan neljän kuukauden välein. Kun työntekijä on ollut 12 kuukauden aikana vähintään viisi kertaa, tai vähintään 30 kalenteripäivää poissa sairauden vuoksi, esimiehen tulee ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa. (Sairauspoissaoloihin puuttuminen ja sairauspoissaolojen raja-arvot. 2012.)

Sairauspoissaolot eroavat alakohtaisesti paljon. Esimerkiksi elintarvikealalla lyhyitä sairauspoissaoloja on hyvin paljon. Tämän vuoksi elintarvikealalla on alettu miettiä, miten sairauspoissaoloja saataisiin vähennettyä. Lähestymisnäkökulmia ovat toiminnan tehostaminen ja hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät toimenpiteet, ja erityisesti toimenpiteet, jotka tukevat arjen kehittymistä. (Arjen kehittämisessä avain sairauspoissaolojen vähentämiseen. 2008.) Käsittelen muun muassa elintarvikealan sairauspoissaoloja enemmän kappaleessa kahdeksan.

### **3 Työoikeus**

#### **3.1 Työoikeuden määrittäminen**

Työnantajan ja työntekijän työsuhde on hoidettava tiettyjä lakeja noudattaen. Lakien toteutuminen työsuhhteessa on kummankin edun mukaista. Työoikeudessa on olemassa tiettyjä velvoitteita, joita työnantajan on tiedettävä ja noudatettava. Työoikeuden normit voidaan jakaa lakeihin ja asetuksiin, työehtosopimukseen, työsääntöihin ja muihin yhteistoimintasopimukseen, työsopimukseen, tapoihin ja työnantajan käskyihin. Edellä oleva järjestys määräytyy hierarkian mukaan. Kuten johdannossa kirjoitin, normit ovat pakottavia, tahdonvaltaisia tai normeja, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Työehtosopimukset ovat seuraava normi lainsäädännön jälkeen, ja ne ovat yleensä työntajajärjestöjen ja ammattijärjestöjen laatimia sopimuksia, joissa sovitaan työsuhteen ehdoista. Työehtosopimuksista kirjoitan enemmän työn kahdeksannessa luvussa. Työehtosopimusten jälkeiset normit ovat työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset, kuten järjestyssäännöt ja aloitetoiminnan

säännöt. Näistä sovitaan yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 39–51.)

Näiden lisäksi työoikeuteen vaikuttava normi on työsopimus, joka tehdään työnantajan ja työntekijän kesken. Työsopimusta kutsutaan tapa ja sopimuskäytännöksi, eli se pitää sisällään tapoja, joita työntekijöiden tulee työpaikalla noudattaa. Tavat syntyvät pitkän ajan kuluessa. Jokaisella yrityksellä on oma tapakulttuuri, jonka työntekijät ja työnantajat ovat sinne synnyttäneet jokapäiväisillä toiminnoillaan. Viimeinen normi on työnantajan käskyt, joita työntekijä on velvollinen noudattamaan. (Koskinen ym. 2009, 39–51.)

### 3.2 Työoikeus Suomessa

Työoikeus on itsenäinen oikeudenala ja sillä on omat perinteet, opit ja oppituolet. Työelämä on hyvin oikeudellistunut, sillä työelämän useat asiat ovat tulleet oikeudellisen sääntelyyn mukaan. (Kairinen 1998, 209.)

Työoikeus on sopimusoikeutta eli työelämänasioista voidaan sopia lakien lisäksi neuvottelujen ja sopimusten avulla. Kuitenkaan mitä vain ei voi sopia, vaan sopimusvapautta rajaavat niin sanotut objektiiviset ehdot. Nämä rajat takaavat sen, että sopimuksella ei voi sopia ketään toisen käytettäväksi tai luopua kokonaan henkilökohtaisista perusoikeuksista. Tällaisia perusoikeuksia ovat esimerkiksi henki, terveys, turvallisuus ja intimitteetti. (Työoikeus 1999.)

Työlainsäädäntö takaa sen, että yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä on oikeudenmukaiset roolit ja vastuut työntekijällä ja työnantajalla. Tällä lainsäädännöllä työnantajalle asetetaan rajat ja vähimmäisehdot, joita työnantajan on noudatettava yritystoimintaa järjestäessään. (Työoikeus 1999.)

Työoikeus sisältää periaatteellisenä oikeutena oikeuden syrjimättömään ja yhdenvertaiseen kohteluun (Kairinen 1998, 194). Käsittelen yhdenvertaista kohtelua enemmän luvussa neljä.

### 3.3 Edullisemmuussäännön vaikutus työsuhteissa

Kuten edellä on tullut kuvattua, oikeudessa vallitsee etusijajärjestys. Kuitenkin edullisemmuussääntöön vetoamalla tästä etusijajärjestyksestä on tapauskohtaisesti mahdollista poiketa. Tällöin sovellettavaksi normiksi ei valita hierarkian ylimmällä tasolla olevaa säännöstä vaan säännös, joka on työntekijän kannalta edullisin. (Paanetoja 2008, 26–27.)

Etusijajärjestyksessä ensimmäisenä ovat lainsäännökset, joista suurin osa on pakottavia eli niistä ei voi sopia toisin työehtosopimuksessa tai työ sopimuksessa. Kuitenkin sopimuksia, jotka lisäävät työntekijän oikeuksia on mahdollista tehdä. (Äimälä ym. 2013.) Työntekijä katsotaan olevan aina heikommassa asemassa kuin työnantajansa, jolloin työnantajan täytyy perustella oikeudenmukaisesti ja erilaisia sopimuksia hyödyntäen, miksi hän on päätenyt tiettyyn ratkaisuun, tässä tilanteessa miksi ensimmäinen sairauspoissaolo voisi olla palkaton poissaolo. Tätä periaatetta kutsutaan edullisemmuusperiaatteeksi (Äimälä ym. 2013).

Työehtosopimus on toisena etusijajärjestyksessä. Työehtosopimuksen pakottavat määräykset syrjäyttävät ensisijaisesti työ sopimuksen ehdot. Edullisemmuusperiaatteen mukaan työ sopimuksella voidaan kuitenkin sopia työntekijän kannalta edullisemmista ehdoista. Vaikka työehtosopimusmääräykset ovat yleisesti pakottavia, eräistä määräyksistä on mahdollista sopia toisin esimerkiksi työ sopimuksella. Tällöin työ sopimus syrjäyttää työehtosopimuksen. (Äimälä ym. 2013.)

Työ sopimus ja työnantajan käskyt ovat viimeiset etusijajärjestyksessä. Työ sopimuksen ehdot ovat tällöin alempiarvoisia kuin lainsäännökset ja työehtosopimusmääräykset. Edullisemmuusperiaatteen mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan työ sopimuksessa sovittuja ehtoja, kun ne ovat työntekijälle edullisempia kuin laki tai työehtosopimus. Joistain lainsäännöksistä ja työehtosopimusmääräyksistä on mahdollisuus poiketa työ sopimuksella. Näin ollessa työ sopimusta noudatetaan riippumatta siitä onko sopimus työntekijälle edullisempi vai epäedullisempi kuin laki tai työehtosopimus. Työnantajan käskyt perustuvat työnjohto-oikeuteen ja työnantaja voi käyttää työnjohto-oikeuttaan ainoastaan silloin, kun edellä mainitut säännöstölähteet eivät sitä rajoita. (Äimälä ym. 2013.)

### 3.4 Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan. Se on säädetty työsopimuslaissa, sairausvakuutuslaissa ja työehtosopimuksessa. Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle palkkaa sairausajalta. Kun työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden, työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus saada sairausajalta täyttä palkkaa. Alle kuukauden jatkuneista työsuhhteista työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkasta. (TSL 2:11 §.) Jos työntekijä sairastuu enne kuin hänen työsuhteensa on kestänyt yli kuukauden, ja sairaus vaatii esimerkiksi yli kuukauden sairauspoissaolon, sairausajan palkka on 50 % koko sairausloman ajan, vaikka työsuhde sairausloman kuluessa olisikin kestänyt yli kuukauden. Jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on näytettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. (TSL 2:11 §.)

Työnantajalla on jossain määrin mahdollisuus vaikuttaa työntekijän oikeuteen saada sairausajalta palkkaa. Säännös on semidispositiivinen eli työnantajalla on mahdollisuus muuttaa sairausajan palkkaan työehtosopimuksessa ja työsopimuksessa. (Työministeriö 2007, 32.)

Työsopimuslakia uudistettiin vuonna 2001. Uudistus toi merkittäviä muutoksia työntekijän oikeuteen saada palkkaa sairausajalta. Vuodesta 2001 työntekijällä on ollut velvollisuus näyttää työnantajan pyytäessä luotettava todistus työkyvyttömyydestä. Työntekijällä ei siis ole velvollisuutta todistaa poissaoloa, jos työnantaja ei sitä erikseen vaadi. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse pyytää selvitystä joka kerta erikseen, vaan yleensä käytännöstä on sovittu etukäteen. Se kuuluu organisaation käytäntöön tai siitä on sovittu työehtosopimuksessa. (Nyman 2012, 29.) Uudessa työsopimuslaissa laajennettiin myös työntekijän oikeutta saada sairausajalta palkkaa sairastumispäivästä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä. Vuodesta 1970 lähtien sairausajan palkka on ollut sairastumispäivästä seuraavat seitsemän arkipäivää. (Nyman 2012, 23.)

Luvallinen poissaolo ei automaattisesti tarkoita oikeutta sairausajan palkkaan. Luvallisen poissaolon perusteeksi työnantajalle kelpaa esimerkiksi terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan luotettava todistus työkyvyttömyydestä. Työnantaja voi rajoittaa työntekijän oikeutta saada sairausajalta palkkaa, esimerkiksi vaatimalla työntekijää

käymään sairastuessaan työterveyslääkärillä. Jos työntekijä kieltäytyy tästä, voi työnantaja olla maksamatta sairausajalta palkkaa. (TSL 11 §.) Työnantaja voi ilmoittaa työehtosopimuksessa, että vain työterveyslääkärin kirjoittama todistus oikeuttaa työntekijää sairausajan palkkaan. Tapauskohtaisesti työntekijällä on kuitenkin aina oikeus käyttää muuta lääkäriä. Tällöin työntekijällä pitää olla perusteltu syy olla käyttämättä työnantajan määräämää työterveyslääkäriä. Syinä voi olla esimerkiksi taloudelliset syyt tai kodin kaukainen sijainti työterveyslääkäriin. (Nyman 2012, 36.)

Välillä työnantajalla saattaa olla perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, vaikka työntekijällä olisi lääkärintodistus. Poikkeustapauksissa työnantaja saa pyytää työntekijää käymään lisätutkimuksissa. Jos työntekijä laiminlyö tätä pyyntöä, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajan palkkaa. Ongelmallista sairausajan säännösten noudattamisessa saattaa olla työntekijän oma toiminta sairausloman aikana. Työntekijä ei saa lähtökohtaisesti vaarantaa parantumistaan, mutta onko kaupassa käynti tai ulkoilu luonnossa sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä? Nykyään lääkärit käyttävät lääkärintodistuksessa tautiluokituskoodeja, joista työnantaja voi päätellä vaatiiko sairauspoissaolo esimerkiksi ulkoilukieltoa. Tämän kaltaisia sairauspoissaoloja saattaa esimerkiksi olla erilaiset elämäntilanteiden stressitekijät, työuupumus tai masennus. (Nieminen 2010.)

Kuten olen aiemmin kirjoittanut, pääsääntöisesti työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa sairausajalta työntekijälle. Kaikki lääkärintodistuksessa käytetyt tautiluokituskoodit eivät kuitenkaan tee työnantajasta palkanmaksuvelvollista. Tämän kaltaisia tautiluokituskoodeja saattavat olla elämäntilanteen häiriöt, ristiriidat työpaikalla tai hankalat työtilanteet. Nämä tautiluokituskoodit eivät kuitenkaan ole itsestään selväsyitä olla maksamatta palkkaa, vaan tilanteet selvitetään tapauskohtaisesti. (Nieminen 2010.)

### 3.5 Sairauspäiväraha

Työntekijällä on oikeus sairauspäivärahaan sairausvakuutuslain mukaisesti (Nyman 2012, 27). Sairauspäiväraha korvaa työkyvyttömyyden, joka on kestänyt alle vuoden. Kela maksaa sairauspäivärahaa omavastuuajan jälkeen, mikä on yleensä sairastumispäivästä seuraavat yhdeksän arkipäivää, mutta kuitenkin enintään 300 arkipäivää. (Kela 2012.)

Joissain tapauksissa työnantaja voi olla maksamatta sairausajan palkkaa, jos Kansaneläkelaitos ei ole myöntänyt päivärahaa. Vastaavasti taas työntekijä voi vaatia sairausajan palkkaa, jos Kansaneläkelaitos on myöntänyt sairauspäivärahan. Erityisesti työuupumistapauksissa työnantajat ovat kieltäytyneet maksamasta palkkaa työkyvyttömyysajalta, koska Kansaneläkelaitos ei maksa päivärahaa kyseiseltä ajalta. Työtuomioistuimen mukaan Kansaneläkelaitoksen päätöksillä ei ole merkitystä sairausajan palkkaoikeuden kannalta, ellei siitä ole sovittu erikseen työehtosopimuksessa. Työnantaja ei voi olla maksamatta työntekijän sairausajalta palkkaa ilman perusteluja. (Nyman 2012, 27.)

Työntekijällä jolla on voimassa vielä omavastuu-aika, sairauspäivärahaa ei anneta enintään yhdeksän päivän pituisissa poissaolotapauksissa. (Nyman 2012, 28.)

### 3.6 Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijällä on mahdollisuus jäädä osa-aika sairauslomalle, jolloin työnantaja maksaa täyttä palkkaa sairauden alusta niin kauan kuin sairausajan palkkaa tulisi työehtosopimuksen mukaan maksaa. Osasairauspäiväraha maksetaan työnantajalle, jolloin työntekijälle turvataan osa-aikatyössä vähintään sama palkka, jonka hän saisi kokoaikaisen sairauspoissaolon aikana. Osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana työntekijällä on oikeus saada osasairauspäivärahaa. Osa-aikainen sairauspoissaolo tukee työntekijöitä palaamaan oma-aloitteisesti kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti hänen terveydentilaa koskevien selvitysten mukaisesti. (TSL 11 a §.)

Vuoden 2007 alusta sairausvakuutuslakiin tuli muutos, joka mahdollistaa työntekijälle osasairauspäivärahan. Muutoksen tarkoitus on tukea henkilön kuntoutumista ja helpottaa työntekijän paluuta takasin työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen. (SVL 7 §.) Työntekijä voi työskennellä osa-aikaisesti ja saada siitä osasairauspäivärahaa vähintään 60 sairauspäivärahapäivää kestäneen sairauspoissaolon jälkeen. Ennen vuotta 2007 sairausvakuutuslaissa oli säännös, että työntekijällä ei ollut mahdollisuutta olla töissä osa-aikaisesti ja saada sairauspäivärahaa. Osasairauspäiväraha mahdollistaa työntekijän oma-aloitteellista ja vapaaehtoista paluuta kokoaikatyöhön. Osasairauspäiväraha-malli on käytössä kaikissa Pohjoismaissa. (SVL 7 §.)

Vuonna 2007 voimaan tullut sairausvakuutuslakimuutos pyrkii tukemaan sitä, että tulevaisuudessa siirryttäisiin yhä enenevässä määrin osa-aikaisiin sairauslomiin. Osa-aikaisella sairauslomalla työntekijä tekisi korvaavaa työtä, joka koostuisi kevennetyistä työtehtävistä ja työaikajärjestelyistä. Nämä toimenpiteet helpottavat työhön paluuta ja samalla parantavat työnantajan mahdollisuutta käyttää osittain työkykyisen työntekijän työpanosta. Nykyään korvaavasta työstä on kuitenkin säädetty laissa ja työehtosopimuksissa hyvin vähäisesti. (Nyman 2012, 66.) Osasairauspäivärahasta ja siihen liittyvistä mahdollisuuksista voivat työntekijä ja työnantaja sopia vapaaehtoisesti.

### 3.7 Sopimusvapaus ja heikomman suoja

Sopimusvapautta säännellään sopimusoikeudessa. Tärkeimmät yleislait ovat oikeustoimilaki ja kauppalaki. Suomessa vallitsee sopimusvapaus. Sillä tarkoitetaan vapautta valita, kenen kanssa tekee sopimuksen vai tekeekö sopimusta ollenkaan. Jokainen on vapaa päättämään sopimukseen osallistumisesta ja vaikuttamaan sopimuksen sisältöön. Tällöin sopimus syntyy sopimusneuvotteluissa, joissa kumpikin osapuoli saa vapaasti ilmaista tahtonsa ja mahdollisesti joutuen tinkimään joistain tavoitteistaan päästäkseen yhteiseen päämäärään. (Mononen 2001, 118.)

Sopimusvapauden avulla turvataan heikomman osapuolen mahdollisuus vaikuttaa itse sopimuksen sisältöön. Heikommalla osapuolella on siis vapaus muuttaa mieltä, arvioida tapahtumia uudelleen ja irtisanoutua sopimuksista perustelematta. Tällä vapaudella on kuitenkin vain vähäinen merkitys sopimusoikeudellisessa sääntelyssä. Sopimusvapaus perustuu siihen, että heikommalla osapuolella taataan lain avulla tahdonvapaus. (Mononen 2001, 221.)

Pakottavat oikeussäännöt rajoittavat jossain määrin sopimusvapautta. Yleensä rajoittava tekijä liittyy osapuolten velvollisuuteen sopimuksessa. Sopimuksessa on esimerkiksi voitu sopia heikentävästi heikommassa asemassa olevan osapuolen oikeuksista, jolloin pakottavat oikeussäännöt kumoavat tämän kaltaisen sopimuksen. (Mononen 2001, 263.)

Sopimusoikeutta tutkittaessa heikomman osapuolen suojan merkitys sopimusoikeudessa korostuu. Tämä on hyvin tärkeää, koska sopimusosapuolet ovat usein eriarvoisessa asemassa, mikä vaikuttaa negatiivisesti heikommassa asemassa olevaan sopijaosapuoleen. Eriarvoinen asema tarkoittaa osapuolten erilaisia rooleja



sopimussuhteissa. Heikomman suoja perustuu osapuolten väliseen voima- tai resurssiepätasapainoon. Tämä tarkoittaa sitä, että sopimusosapuolten välillä oleva eriarvoisuus saattaa johtaa sopimussuhteen järkkymiseen, joka synnyttää erityistarpeen suojella heikommassa asemassa olevaa osapuolta. (Mononen 2001, 151–153.) Heikomman suojan tavoite on, että heikommalla osapuolella on mahdollisuus vaikuttaa siihen, että hänen etunsa otetaan sopimuksessa huomioon. Tämän lisäksi heikomman suoja takaa tasapuolisuuden toteutumisen sekä heikommassa asemassa olevien osapuolten tarpeiden huomioon ottamisen. (Mononen 2001, 156–157.)

Sopimuksissa heikomman suoja auttaa osapuolia ymmärtämään vähimmäisoikeudet ja -velvollisuudet, eli vahvemmillle osapuolille kuuluvat vähimmäisvelvollisuudet ja vastaavasti heikommille osapuolille kuuluvat vähimmäisoikeudet. Näiden avulla luodaan kehykset joiden mukaan esimerkiksi työsuhdetta harjoitetaan. (Mononen 2001, 157.)

Työnantajan tulee ottaa huomioon työsuhteessa olevan työntekijän edut. Työnantajaa sitoo solidaarisuusvelvoite työntekijää kohtaan. Se tarkoittaa lojaalisuutta sopimusosapuolta kohtaan. Sopimuksen tulee olla molempien osapuolten hyötyjen mukainen, perustuen vuorovaikutukseen ja osapuolten moraaliseen ja eettiseen tapaan ottaa toisen etu huomioon. Lojaliteettiperiaatteella on myös merkitystä sopimussuhteen aikana. Tämä tarkoittaa että osapuolet ovat velvollisia jakamaan tietoa toisilleen. Lojaliteettiperiaate toteutuu vain silloin, kun molemmat osapuolet ovat lojaaleja toisiaan kohtaan. Kumpikin sopimusosapuoli ottaa huomioon vastapuolen edut ja tavoitteet. Lojaliteettiperiaatetta tulee tulkita erilailla heikomman suojaa tutkiessa. Silloin tulee korostaa velvoitteita, joiden mukaan vahvemmassa asemassa olevalla sopijaosapuolella on velvollisuus olla solidaarinen heikompaa osapuolta kohtaan ja ottaa huomioon heikommassa asemassa olevan osapuolen etu. (Mononen 2001, 162–165.)

## 4 Työlainsäädäntö

### 4.1 Työlainsäädännön säännösten määrittely

Työehtosopimuksia laadittaessa tulee soveltaa työlainsäädäntöä. Työsopimuslain seitsemännessä pykälässä on kirjattu, että työnantajan tulee noudattaa valtakunnallisen, asianomaisilla alalla olevaa työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteenehdoista ja työoloista, jotka koskevat nimenomaisen työntekijän tekemää työtä tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työsopimuslaki säätelee myös, että kaikki työehtosopimuksen määräyksen kanssa ristiriidassa olevat työsopimusehdot ovat mitättömiä ja sen on aina noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Työsopimuslaki on pakottavaa lakia. (TSL 7 §.)

Käsittelen tässä luvussa tarkemmin työsopimuslain määräyksiä, ja muiden työlainsäädäntöä käsittelevien lakien säännöksiä, jotka ovat työn aiheen kannalta relevantteja. Työsopimuslaki on yksi tärkeimmistä laeista työtäni ajatellen, ja on mielenkiintoista nähdä miten työlainsäädännön pykälä työelämässä tulkitaan ja noudatetaan. Työsopimuslaki on todella pitkä laki, enkä esittele jokaista pykälää tässä luvussa huolellisesti, vaan kirjoitan niistä säännöksistä, jotka ovat tärkeitä ottaa huomioon miettiessä olisiko mahdollista, että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi palkaton ja miten se olisi työntekijän edun mukaista. Otan huomioon myös muita lakeja, jotka liittyvät olennaisesti sairausajan palkkaukseen. Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa hänen sairastuessaan. Tästä on kuitenkin erilaisia säännöksiä työehtosopimuksissa, joista kirjoitan enemmän luvussa kahdeksan.

Työnantajalla on paljon enemmän veloitteita kuin työntekijällä. Tämä perustuu siihen, että laissa katsotaan, että työntekijä on heikommassa asemassa kuin työnantaja, jolloin laki on työntekijän puolella. Työnantajan tulee luottaa työntekijään, eikä hän saa perusteettomasti olettaa, että työntekijä on epärehellinen toiminnassaan. Saattaa olla kuitenkin tilanteita, jolloin työnantaja osoittaa luottamuksen puutetta työntekijää kohtaan. Tällöin työntekijää suojelee yksityisyyden suoja, josta olen kirjoittanut enemmän alaluvussa 4.3 Työntekijän yksityisyyden suoja. (YSL 7 §.)

Olen ottanut yhdenvertaisuuden esille luvun viimeisessä alaluvussa, sillä se on tärkeä säännös. Yhdenvertainen kohtelu on jokaiselle ihmiselle perusoikeus. Kirjoitin edellä, kuinka työnantajan tulisi luottaa jokaiseen työntekijään, eikä täten vaatia työntekijöiltä erilaisia toimenpiteitä liittyen sairauslomatoistuksien käytäntöön. Työntekijät ovat kuitenkin yksilöitä ja toimivat eri tavalla erilaisissa tilanteissa ja joskus työnantajalla saattaa olla epäilyksiä, että työntekijä on vilpillisin mielin ollut poissa työstä. Tällöin työnantaja saa vaatia työntekijää käymään toisen lääkärin luona. Yhdenvertaisuuslaissa on säädelty perusteista, jolloin erilainen kohtelu on oikeutettua. (YVL 7 §.) Tästä kirjoitan enemmän myöhemmin työssä omassa luvussaan.

#### 4.2 Työsopimuslaki lyhyesti

Työsopimuslaki on työsuhdetta sääntelevä yleislaki, joka tuli voimaan vuoden 2001 tammikuussa. Työsopimuslakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen. Työsopimuslaissa säädetään työsopimuksen tekemisen käytännöistä, vähimmäisehtojen määräytymisestä ja työntekijän ja työnantajan velvollisuuksista. Näitä ovat esimerkiksi työntekijän suostumus tehdä työnantajalle työtä palkkaa tai muuta palkkiota vastaan. (TSL 1 §.)

Työnantajan tulee edesauttaa suhteitaan työntekijöihin ja suhteita työntekijöiden välillä. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansalaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun samankaltaisen tekijän vuoksi. Työnantajan tulee kaikessa toiminnassaan kohdella jokaista työntekijää tasapuolisesti, ellei epätasa-arvoinen kohtelu ole perusteltua esimerkiksi työntekijän työtehtävien tai aseman vuoksi. (TSL 2 §.)

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti ja se on voimassa toistaisesti tai määräaikaisesti (TSL 1 §). Osa työsopimuksen säännöksistä on pakottavia ja osa tahdonvaltaisia. Tahdonvaltaisia säännöksiä ovat ne, joista voidaan mahdollisesti sopia toisin. (Sainio 2010, 9–10.)

Työsopimuslain kakkosluvussa on säädelty työnantajan velvollisuudet. Velvollisuuksiin kuuluvat yllä mainitut yleisvelvoitteet ja tasapuolinen kohtelu. Näiden lisäksi työsopimuslain 4 §:ssä on säädelty työsopimuksesta. Työnantajan tulee antaa

työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon ehdoista. Selvitys annetaan kuitenkin vain silloin, kun työnteonehdot eivät tule selville kirjallisesta työsopimuksesta. Tämän kaltaisesta selvityksestä tulee tulla ilmi työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden syy ja sopimuksen alkamis- sekä päättymisaika, mahdollinen koeaika, työnteonpaikka tai selvitys työskentelykohteista, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan tai palkkion määräytymisperusteet sekä palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma, irtisanomisaika ja peruste sekä perusteet ulkomailla työskentelyyn. (TSL 4 §.)

#### 4.3 Työntekijän yksityisyyden suoja

Työntekijän yksityisyyden suojasta on säädetty henkilötietolaissa sekä yksityisyyden suoja työelämässä laissa. Henkilötietolain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojan ja muita yksityisyyden suojan perusoikeuksia henkilötietoja käsitellessä. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnolliseen henkilöön liittyviä kuvaavia merkintöjä, joista tämä henkilö voidaan tunnistaa. Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan kaikkia henkilötietojen keräämistä, tallentamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita tämänkaltaisia henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. (Henkilötietolaki 3 §.) Henkilötietoja saa kuitenkin käsitellä, jos henkilö antaa siihen suostumuksensa. Yleensä työsopimuksessa työntekijä allekirjoittaa suostumuksensa, että työnantaja saa käyttää työntekijän henkilötietoja. (Henkilötietolaki 8 §.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä lain tarkoituksena on toteuttaa työntekijän yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyttä suojaavia perusoikeuksia työelämässä. (LYST 1 §.) Lain viidennessä pykälässä on säädetty työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Lain mukaan työnantaja saa sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden nimissä tietää työntekijän terveydentilatietoja. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, kun työntekijä on itse antanut tiedot työnantajalleen, hän on antanut luvan käyttää muualla olevia tietoja, tai työnantaja tarvitsee työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sairausajan palkan maksuun. (LYST 5 §.)

Toisinaan työnantaja voi vaatia lääkärintodistukseen diagnoositiedon, jotta työntekijä on oikeutettu saamaan sairausajalta palkkaa. Diagnoositiedon tarpeellisuutta on perusteltu sillä, että sen perusteella työnantaja voi arvioida, onko sairaus sellainen, jonka perusteella työnantajalle syntyy velvollisuus maksaa palkkaa sairauspoissaoloajalta ja toisaalta, onko sairaus sellainen, joka on uusiutunut 30 päivän kuluessa edellisestä sairauspoissaololta. Työntekijällä on oikeus sairauspäivärahan sairastumispäivää seuraavasta päivästä, josta kirjoitin luvussa 4.3. Diagnoositieto on tarpeellinen myös silloin, kun lääkäri ei tunne työolosuhteita tarpeeksi hyvin, eikä tällöin voi arvioida luotettavasti työntekijän työkykyä. Työntekijän työkyky on saattanut vähentyä, mutta hän on kuitenkin kykenevä suorittamaan työtehtävät. Tällöin diagnoositiedosta on apua työnantajalle. (Nyman 2012, 32.)

Työntekijän yksityisyyden suoja suojelee työntekijää jo työhaastatteluvaiheessa. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle työhaastattelussa terveydentilastaan tai mahdollisista sairauksista, elleivät työntekijän estot vaikuta työntekoon olennaisesti. Työntekijä on oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa silloinkin, kun työkyvyttömyys johtuu sairaudesta, joka on ollut työntekijällä jo ennen työsuhteen alkamista. (YSL 5 §.)

#### 4.4 Sairausvakuutuslaki ja sairaan lapsen hoitoetu

Sairausvakuutuslain tarkoitus on taata, että jokainen saa korvauksen kustannuksista, jotka ovat syntyneet sairauden hoidon aiheuttamista menoista. Sairausvakuutuslakiin kuuluvat myös lyhytaikaiset työkyvyttömyydet sekä raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamat ansiomenetykset. Työntekijälle maksetaan lapsen sairastuessa palkkaa siten kuin hänelle maksettaisiin, jos hän itse työntekijänä olisi sairauslomalla. (SVL 1 §.)

Sairausvakuutuslakiin tuli muutos 1.1.2011. Lakimuutoksen tavoitteena oli työkyvyn edistäminen, työkykyohjauksen tehostaminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Nämä toimet auttavat varhaisen tuen mallin toteutumisen. Työpaikalla pohditaan työkykyyn liittyvien ongelmien ja tukitarpeiden puheeksi ottamista ja varhaisen tuen antamista. Varhaisen tuen antaminen alkaa välittömästi työntekijän työuran alussa ja kestää koko työuran ajan. Tällä tavoin edistetään työntekijän työkykyä ja ehkäistään työkyvyttömyyttä. Varhaisen tuen mallilla pyritään ehkäisemään varsinkin työhön liittyvien, mutta myös muiden sairauksien syntymistä. Sairauksien varhaisen

tunnistamisen ja hoidon jälkeen pyritään samaan työntekijät mahdollisimman nopeasti takaisin työelämään. Siihen tarjotaan erilaisia tukipalveluita. (Sairausvakuutuslaki muuttuu: työkyvyn hallinta ja varhainen tuki, 2010.)

Varhaisen tuen malliin kuuluvat poissaolojen ilmoitus-, hyväksymis- ja seurantakäytännöt, poissaolojen tarpeettoman pitkittymisen ehkäiseminen ja työhön paluun tuki. Yhteistyö työeläkekuntoutukseen ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa kuuluvat myös varhaisen tuen malliin. Varhaisen tuen malli auttaa havaitsemaan ongelmat riittävän varhain ja luo kaikille yhteiset pelisäännöt. (Hyvä työkyky – Työkyvyn tukemisen malli, 10–12.)

Poissaolo ei aina johdu yksinomaan sairaudesta, vaan taustalla voi olla monia tekijöitä. Ongelma saattaa olla arkaluontoinen, ja sen puheeksi ottaminen ja selvittely vaativat esimieheltä hyviä ihmissuhdetaitoja. Varhaisen tuen mallilla pyritään havaitsemaan nämä ongelmat ajoissa ja puuttumaan niihin. Varhaisen tuen malli vaatii onnistuakseen esimiehen ja työntekijän välisen keskustelun. Asioiden avoin keskustelu helpottaa ongelmakohtiin puuttumista. (Hyvä työkyky – Työkyvyn tukemisen malli, 10–12.)

Työntekijällä on oikeus jäädä alle 10-vuotiaan sairaan lapsen kanssa kotiin enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Tilapäistä hoitovapaata voi saada oman lapsen tai taloudessa vakituisesti asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa. Tilapäinen hoitovapaa oikeuttaa vain toisen vanhemmista jäämään kotiin sairaan lapsen kanssa, ja työnantajalla on oikeus pyytää työntekijältä selvitys, onko toinen lapsen vanhemmista ollut työnsä vuoksi estynyt hoitamaan lasta tai onko hän käyttänyt jo hoitopäiviä kyseisen sairaustapauksen vuoksi. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on toimitettava työnantajalle luotettava todistus lapsen sairastumisesta. Työnantaja ja työntekijä ovat yhdessä sopineet, yleensä työehtosopimuksessa, millainen käytäntö työpaikalla on lapsen sairastuessa. Työnantaja ei saa perusteetta poiketa näistä käytännöistä. (Tilapäisestä hoitovapaasta. 2011.)

Työnantajat voivat myös järjestää työntekijöilleen sairaan lapsen hoitoedun. Työnantaja tekee sopimuksen lastenhoitopalveluyrityksen kanssa. Työntekijän ei ole pakko hyödyntää työnantajan tarjoamaa lastenhoitoa, vaan hän voi itse valita, jääkö hän itse hoitamaan sairastunutta lasta. (Tilapäisestä hoitovapaasta. 2011.)

#### 4.5 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2004. Laki määrää, että jokaisella on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on laaja. Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa. Yhdenvertaisuuslaki pitää sisällään kaiken ammatin ja elinkeinon harjoittamisesta, työhönottoperusteista, työoloista ja työehdoista, koulutuksesta sekä jäsenyydestä erilaisissa työntekijä- tai työnantajajärjestöissä. Näiden lisäksi lakia sovelletaan sosiaali- ja terveystalveissa, sosiaaliturvaetuuksissa, asevelvollisuudessa ja yleisesti asunosaatavuudessa. (YVL 2 §.) Yhdenvertainen kohtelu on jokaisen ihmisen perusoikeus, ja sitä tulee noudattaa kaikkia työntekijöitä kohtaan. Yhdenvertaisen kohtelun pääperiaate ja toteutumismalli on taata samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja estää erilaista kohtelua samankaltaisissa tilanteissa. (YVL 1 §.)

Työnantaja ei saa kohdella eriarvoisesti työntekijää, jolla on määräaikainen tai osa-aikainen työsuhde ja sen vuoksi mahdollisesti lyhyempi työaika tai työsopimus, ellei eriarvoinen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä (TSL 2 §).

Yhdenvertaisuuslain seitsemännessä pykälässä on erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita koskeva säännös:

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

2) tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. (YVL 7 §).

Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei täysin toteudu, jos ensimmäinen sairauspoissaolo olisi palkaton poissaolo, sillä useimmiten naiset ovat poissa lasten sairastuttua sekä yli 55-vuotiailla työntekijöillä on reilusti yli 21 sairauspoissaolopäivää. Terveystalveinen epätasa-arvoisuus kasvaa, koska tämä muutos vaikuttaisi voimakkaimmin näihin työntekijöihin. Eikä välttämättä niihin, jotka käyttävät sairauspoissaolopäivää väärin. Tällöin äidit sekä vanhemmat työntekijät kärsisivät eniten tästä lakimuutoksesta. Tätä mielipidettäni tukee myös se, että terveystalveksen mukaan sairauspoissaolopäivien omavastuu kohdistuisi terveyden suhteen eriarvoisesti jälkimmäiseen mainitsemaan työntekijäryhmään, jotka ovat muutenkin kohonneessa sairastumis- ja työkyvyttömyyseläkkeen riskissä. (Karenssipäivän hyöty

puhuttaa, 2012.) Yleisesti ottaen ikä vaikuttaa sairauspoissaoloihin moniulotteisesti. Vanhemmat työntekijät ovat enemmän pitkillä sairauslomilla, mutta lyhyitä sairauspoissaoloja on heillä vähemmän. (Joensuu ym. 2008, 17.)

## 5 Sairauspoissaolojen kustannukset Suomessa

### 5.1 Sairauspoissaolojen kustannuksista yleisesti

Suomessa kansaneläkelaitos maksaa sairauspäivärahaa jokaiselle sosiaalivakuutuksen piirissä olevalle 16–67-vuotiaalle työntekijälle. Päiväraha määräytyy työntekijän tulojen mukaan. Yleensä työnantaja maksaa sairauspoissaoloajalta palkkaa työntekijälle, jolloin Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Palkanmaksun kestosta sairauslomalla on sovittu erikseen työehtosopimuksessa. (Joensuu ym. 2008, 24.)

Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle ja yhteiskunnalle huomattavia kustannuksia. Vuonna 2009 kustannukset kokoaikaisen työntekijän sairaustyöpäivästä maksoivat työnantajalle noin 240–380 euroa. Sairauspäivän hintaan vaikuttaa sairauspoissaolon pituus. Kun sairausloma jatkuu useamman päivän, myös kustannukset nousevat. Tällöin hintaa nostavat mahdolliset sijaiset sairastuneen henkilön tilalle ja tuottavuuden menetys. Sairauspoissaolot, työkyvyttömyys ja tapaturmat vaikuttavat arvioltaan noin kymmenen prosenttia yrityksen palkkakustannuksista. Se on todella paljon kansainvälisessä vertailussa. (Lehtonen 2010, 4.)

Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee merkittävästi ammattiryhmien välillä. Virkamiehet ja lääkärit ovat vuodessa sairaana noin 6–8 päivää, kun taas esimerkiksi keittiöapulaiset ja siivoajat noin 30 päivää. (KS: Kuntatyöntekijä sairastaa 18 päivää, yksityinen 10. 2011.)

Kansaneläkelaitos korvaa sairauspoissaolot, jotka kestävät yli yhdeksän päivää. Sairauspäivien määrä on lisääntynyt, ja yksittäiset sairauspoissaolokaudet kestävät pidempään. Vuonna 2005 Kela maksoi noin 705 miljoonaa euroa sairauspäivärahaa. (Joensuu ym. 2008, 19.)



## 5.2 Sairauspoissaoloista syntyvät kustannukset yrityksille

Yritysten poissaolokustannusten suuruus vaihtelee suuresti eri tekijöiden vuoksi. Poissaolokustannuksiin liittyvät esimerkiksi henkilöstön sairauspoissaolojen määrä ja niiden kesto. Yritysten sairauspoissaolokustannukset syntyvät välittömistä ja välillisistä kustannuksista. Välittömiä kustannuksia ovat esimerkiksi sairausajalta maksettava nettopalkka ja vuosiloma- ja vapaapäivien palkka, joka nousee merkittävästi uuden vuosilomalakimuutoksen vuoksi. Välittömiä kustannuksia on myös sijaisten ja ylitöiden kustannukset, sijaisille maksettavat palkat, vuosiloma- ja vapaapäivien palkat ja palkkojen sosiaalivakuutusmaksut. Näiden lisäksi työterveyskustannukset, työterveyshenkilöstön kustannukset, hoidot ja lääkkeet ja kaikki hallinnolliset kustannukset lisäävät yritysten välittömiä kustannuksia. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 18.)

Välilliset kustannukset vaikuttavat tuotantoon ja palveluihin. Näitä ovat esimerkiksi työssä olevien työntekijöiden tuloksellisuus ja tuottavuuden aleneminen, toimitusten myöhästymiset, tuotannon ja palveluiden viiveiden aiheuttamat kustannukset, tuotannon tai palvelun laadun heikentymisestä aiheutuvat kustannukset, työilmapiirin heikkeneminen ja koneiden, laitteiden, materiaalien häiriöiden aiheuttamat kustannukset. (Kaukinen & Saukkonen 2009, 18.)

## 6 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuutta järjestää työterveyshuolto työntekijöille. Työterveyshuollolla pyritään edistämään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta, työyhteisön toimintaa ja työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. (TTHL 1 §.) Laki määrittää sen, että työnantajan tulee hyödyntää työterveyshuollon ammattilaisia suunnitellessaan, toteuttaessaan ja kehittäessään työterveyshuoltoa (TTHL 2 §). Työnantajan tulee suojella työntekijää. Työterveystarkastuksessa mahdollisten henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien vuoksi työnantaja ei saa käyttää työntekijää työhön, johon työntekijä ei terveydellisistä syistä kykene. Työnantajan on ilmoitettava työterveyslääkärille työntekijän sairauspoissaolosta, jos se on kestänyt yli kuukauden.

(TTHL 10a §.) Työntekijällä on velvollisuus mennä työterveystarkastukseen, jotta työnantaja voi varmistua siitä, että työntekijällä ei ole hänen terveydelleen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä eikä työntekijän terveydentila ole vaarassa (TTHL 14 §).

Työterveyshuoltoa järjestäessään työnantajan tulee toteuttaa työterveyshuoltoa siinä laajuudessa kuin työtä, työjärjestelyjä, henkilöstöä, työpaikan olosuhteita ja niiden muutoksista johtuvat tarpeet sitä edellyttävät (TTHL 5 §). Kun työterveyshuoltoa on järjestetty riittävän laajasti, voi työnantaja vaatia työntekijää käyttämään työterveyshuollonpalveluita hakiessaan sairauspoissaolotodistusta. Yleensä työehtosopimuksessa on erikseen maininta siitä, miten toimitaan kiireellisissä tilanteissa, kun työterveyshuoltopalveluita ei ole lähellä.

Työterveyshuolto toimii työn ja terveyden asiantuntijana. Se huolehtii työterveydestä ja pitää yllä työkykyä. Vaikka työterveyshuolto lisää työnantajan kustannuksia, työterveys- ja työturvallisuusongelmiin erikoistunut taho lisää työntekijöiden motivoituneisuutta työpaikalla. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea työntekijöitä palaamaan työhön, kuntouttaa heitä oikealla tavalla, edistää työterveyttä ja hoitaa sairauksia. Kun työpaikalla on oma työterveyshuolto, pystyy se ennaltaehkäisemään työperäisten sairauksien ja ammattitautien syntymistä. (Työterveyshuollon tehtävät. 2013.)

Työterveyshuoltolain toisen luvun seitsemännessä pykälässä on sovittu työterveyshuoltopalvelujen tuottamisesta. Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut terveyskeskuksessa, yhteisessä työterveyshuoltopalvelutoimipaikassa toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla palvelut muualta työterveyshuoltopalveluilta tarjoamalta toimintayksiköltä tai henkilöltä. (TTHL 2, 7 §.)

## **7 Vuosilomalaki**

Vuosilomalaki on oleellinen osa-alue työstäni, ja siihen tullut lakimuutos tekee siitä työni kannalta vielä ajankohtaisemman. Hallitus esitti 24.1.2013 eduskunnalle muutosehdotuksen vuosilomalakiin. Lakimuutos tuli voimaan 1.4.2013. Lakimuutos pitää sisällään kaksi keskeistä muutosta. Toinen liittyy seitsemän karenssipäivän poistumiseen ja toinen lomapalkan määräytymiseen tilanteessa, jossa

kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana. (Vuosilomalakiin on tulossa muutoksia 2013.)

Vuosilomapalkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan ja palkan perusteella. Tällöin työajan tai palkan muutokset tulevat voimaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, mutta kuitenkin ennen vuosilomaa. Lain 25 §:n tehdyt muutokset tarkoittavat sitä, että jos työntekijä sairastuu tai hänen työkykynsä huonontuu huomattavasti vuosiloman aikana, työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomaansa ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien. Ennen lakimuutosta karenssiaika oli seitsemän päivää joka tarkoitti, että työntekijällä oli mahdollisuus siirtää vuosilomaansa seitsemän sairauspäivän jälkeen. Lakimuutoksessa lakiin lisättiin säännös viikko- ja kuukausipalkan jakajista, joita hyödynnettäisiin työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen laskennassa. (Työsuojeluhallinto, 2013.) Muutos vuosilomalakiin tehtiin, jotta laki vastaisi Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä (Muutoksia vuosilomalakiin).

Ennen lakimuutosta kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkan suuruus määräytyi sen kuukauden työajan ja kuukausipalkan mukanaan, jotka olivat olleet voimassa loman aikana. Nykyään lomanmääräytymisvuoden aikana kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai toisin päin siirtyneen kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden ansioiden mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lomanmääräytymisvuoden työajoissa tapahtuneet muutokset vaikuttavat seuraavan vuoden lomapalkkaan. (Muutoksia vuosilomalakiin.)

Seitsemän karenssipäivän poistumisen aiheuttamia kustannuksia on vaikea arvioida. Yle Uutisissa kirjoitettiin, että vuosilomalain muutos tulisi erityisesti pienille kunnille hyvin kalliiksi. Sairausajan karenssin poistaminen tulisi maksamaan kunnille noin 108 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että työvoimakustannuksiin tulee vuosilomalakimuutoksen jälkeen 0,5 %:n lisäys. (Vuosiloman sairauskarenssin poisto tulisi kalliiksi. 2012.)

Vuosilomalakiin tehtyjen muutosten aiheuttamia lisäkustannuksia työnantajille on vielä hyvin vaikea ennustaa. Kustannuksia voidaan arvioida suuntaa antavasti hyödyntämällä kuntasektorin keskimääräistä sairauspoissaolopäivien määrää. Vuonna 2011 kuntasektorilla oli noin 18,3 sairauslomapäivää henkilötyövuotta kohden, kun sama luku oli valtiolla 9,7 päivää. Työnantajan kustannuksiin vaikuttavat monet tekijät,

kuten sairauspäivien kohdentuminen vuosiloma-aikaan, ja kuinka moni työntekijä pyytää vuosiloman tai sen osan siirtoa. Jos kaikki vuotuiset sairauspoissaolot sijoitettaisiin lomajaksolle, työnantajalle tulisi yli 200 miljoonan euron suuruiset kustannukset. Tämä on kuitenkin erittäin epätodennäköistä. (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta. 2013.)

Vuosilomalain muutoksen tuomiin kustannuksiin työnantajat varmasti pyrkivät vaikuttamaan pyytämällä sairastuneelta vuosilomalla olevalta työntekijältä lääkärin laatiman sairaustodistuksen heti, kun työntekijä on sairastunut. Yleensä työehtosopimuksissa ei ole sovittu ajankohdasta jolloin sairaustodistus tulee toimittaa työnantajalle. Usein käytäntönä on palauttaa sairaustodistus työntekijän palattua lomalta. Työnantaja voi kuitenkin vaatia sairaustodistuksen toimittamista heti, mistä pitää tietenkin sopia erikseen työehtosopimuksessa. (Nyman 2012, 30.) Näin varmasti työnantajat tilanteen tullen toimii. Työntekijä voi kuitenkin vedota taloudellisten menetysten uhkaan ja palauttaa todistuksen vasta lomalta palattuaan. Työnantaja voi myös vaatia työntekijää käymään työpaikkalääkärillä sairastuessaan vuosiloma aikana. Tämä saattaa hillitä työntekijöiden sairauspoissaolotodistuksen hakemista. Muutaman sairauspoissaolopäivän takia ei jokainen välttämättä jaksakaan lähteä hakemaan työterveydenhoitajan kirjoittamaa todistusta.

## **8 Työehtosopimukset**

### **8.1 Työehtosopimusten sitovuus**

Työehtosopimuksen ehdot sitovat sopimuksen osapuolia. Sitovuuspiiri ei kuitenkaan rajoitu pelkästään sopimuksen osapuoliin, vaan kyseessä on normisopimus. Ehdot ulottuvat myös ulkopuolisiin oikeussubjekteihin, joilla on yhdistysoikeudellinen jäsenyysuhde sopimuksen varsinaisiin osapuoliin. (Matilainen 2012, 13.) Työehtosopimusten määräysten tulkinnassa on tärkeää, että osapuolten yhteinen tarkoitus selvitetään. Työehtosopimusten sairausajan palkkaa tarkoittavien määräysten sanamuoto voi erota työsopimuslain sanamuodosta. (Nyman 2012, 26.)

Työehtosopimuksen säännöt koskevat ehtoja sekä työsopimuksessa että työsuhteessa (Kairinen Martti 1998, 203). Suomessa yli 90 % työntekijöistä kuuluu jonkun

työehtosopimuksen piiriin. Lähes jokaisessa työehtosopimuksessa on sovittu sairausajan palkasta työsopimuslain säännöksestä poiketen. (Nyman 2012, 12.) Kuten kirjoitin etusijajärjestyksestä, työsopimuslain säännökset vaikuttavat työehtosopimusten sääntelyyn. Työsopimuslakia sovelletaan esimerkiksi niissä työsuhteissa, joissa ei ole ollenkaan työehtosopimusta. Työsopimuslaki myös ohjaa työehtosopimuksen tulkintaa. (Nyman 2012, 12.)

Työehtosopimukset koskevat oikeusvaikutuksiltaan huomattavaa osaa yhteiskunnan jäsenistä. Työehtosopimuksen vaikutukset eri tahoihin vaihtelevat. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työehtosopimuksen sitovuus määräytyy yksittäisten työsuhteiden ehtoina. Työehtosopimus tulee sovellettavaksi vain siinä työssä tai toiminnassa, jota työehtosopimuksen soveltamisala koskee. Se voi myös tulla sovellettavaksi vain valtakunnallisissa työmarkkinajärjestöissä toimivalla työnantajalla. (Matilainen 2012, 13–14.)

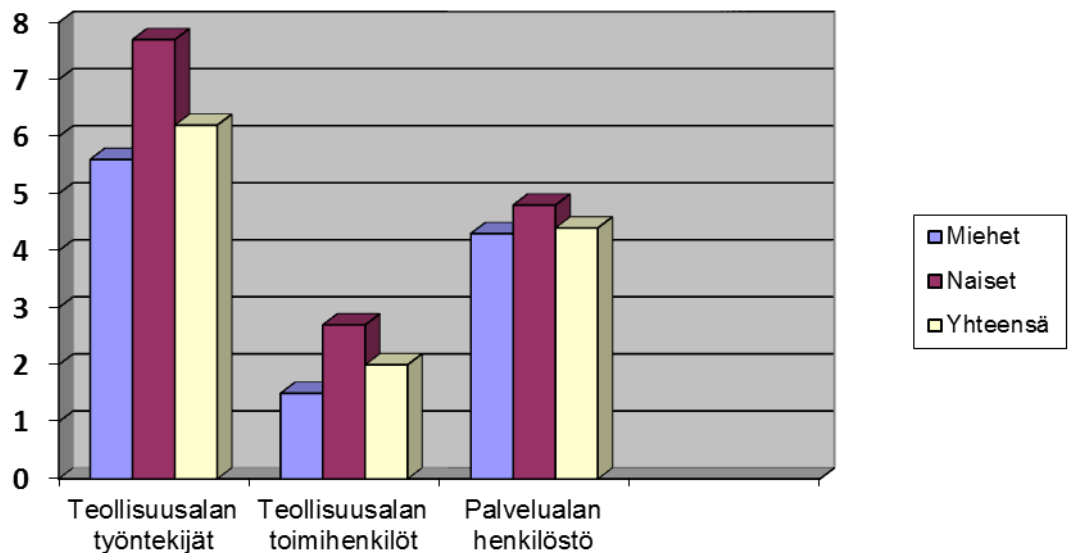
## 8.2 Sairauspoissaolot alakohtaisesti

Kunta-alalla eniten sairauslomalla ovat siivoojat, keittiöapulaiset, kodinhoitajat ja lähihoitajat. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kunta-alalla koko 2000-luvun alkupuolen ajan. (Karenssipäivän hyöty puhuttaa 2012.) Elinkeinoelämän keskusliiton tekemässä tutkimuksessa työajoista ja poissaoloista henkilöstöryhmillä vuonna 2011 kerrotaan, että eniten sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli elintarviketeollisuudessa. Poissaoloja oli noin 149 tuntia, mikä tarkoittaa, että yksi työntekijä oli vuoden aikana noin 19 työpäivää sairaana. (Työaikakatsaus 2011, 9.)

Noin kymmenellä prosentilla teollisuuden yrityksistä henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on yli 9. (Työaikakatsaus 2011, 11.) Poissaoloja palvelualojen henkilöstöllä oli vuonna 2011 4,4 %. Näissä lasketuissa sairauspoissaoloissa ei kuitenkaan ole mukana lapsen sairauden vuoksi olevia poissaoloja, mitkä nostaisivat varmasti poissaolomäärää tuntuvasti. (Työaikakatsaus 2011, 9.)

Teollisuuden alan työehtosopimuksessa kuitenkin määritellään karenssipäivä sairauspoissaoloissa. Teollisuuden alalla se ei selvästikään ole vähentänyt lyhyitä sairauspoissaoloja. Teollisuuden alojen ammattiliiton puheenjohtaja Timo Vallittu

kuitenkin kertoo, että myös teollisuuden alalla pyritään luopumaan karenssipäivästä kokonaan. Muutama vuosi sitten karenssipäivää sairauspoissaoloissa ei enää ollut, kun työsuhde oli kestänyt yli vuoden. Tällä hetkellä ajan jakso on kuusi kuukautta ja siitä pyritään eroon kokonaan, sillä teollisuuden työpaikoilla pyritään panostamaan työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Timo Vallin mukaan omailmoitusjärjestelmä sairauspoissaolojen ilmoittamisessa työnantajalle olisi hyvä vaihtoehto. Silloin työntekijä voi tulla jo seuraavana päivänä sairastumisesta töihin, jos hän tuntee itsensä tervehtyneeksi. Lääkärin määräämissä sairauspoissaoloissa kaikki sairauspoissaolopäivät kuuluvat viettää kotona, vaikka työntekijä tuntisi itsensä valmiiksi palaamaan töihin. (Teollisuudessa suuntaus on pois karensseista, 2012.)



Kuvio 2. Sairauspoissaoloprosentti teoreettisesta säännöllisestä työajasta (Työaikakatsaus 2011, 9).

Kuten kuviosta 2 ilmenee, teollisuuden alan työntekijät ovat reilusti enemmän sairauslomalla kuin toimihenkilöt tai palvelualan henkilöstö. Lyhyitä 1–3 päivän sairauslomia pitävät eniten naiset. Ammattien väliset erot sairauspoissaoloissa eivät johdu työntekijöiden terveyseroista, vaan sosioekonomisista syistä. Vähiten sairauslomalla ovat pitkälle kouluttautuneet ammattiryhmät, joilla on korkea elintaso (Vahtera.)

### 8.3 Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Kiinteistöpalvelualalla työskentelevän työntekijän on esitettävä heti todistus työkyvyttömyydestään ja sen arvioidusta kestosta työnantajalleen. Lyhyistä sairauspoissaoloista, eli kestoaltaan enintään kolme päivää, työnantaja hyväksyy myös työterveydenhoitajan kirjoittaman todistuksen, kun työkyvyttömyyden aiheuttaa epidemialuontoinen sairaus (flunssa tai vatsatauti). Työnantajan tulee hyväksyä työterveydenhoitajan kirjoittama sairauspoissaolotodistus myös silloin, kun työnantaja ei ole järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa tai työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä. Jos työnantaja vaatii työntekijää käymään tietyn lääkärin vastaanotolla, tulee työnantajan korvata siitä aiheutuneet kustannukset. (Kiinteistöpalveluala työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2013, 23–25.)

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka olisi ollut työntekijän työpäivä. Palkatonta sairauspoissaolopäivää ei kuitenkaan ole, jos työntekijän työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai työkyvyttömyys on kestänyt niin pitkään, että työntekijä on oikeutettu samaan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Sairausvakuutuslain mukainen karenssi aika on 1+9 arkipäivää. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, 24.) Sairausajalta maksetaan palkkaa taulukon 2 mukaan:

Taulukko 3. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, 24).

<b>Työsuhteen kesto sairastumishetkellä:</b>	<b>Palkallisen jakson pituus:</b>
Vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
Vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
Vähintään viisi vuotta mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
Vähintään 10 vuotta	56 kalenteripäivää

Kuten taulukosta 3 ilmenee, sairausajan palkka määräytyy työntekijän työsuhteen keston mukaan. Alle kymmenen vuotiaan lapsen sairastuttua, työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa samoin ehdoin, kuin työntekijälle maksetaan palkka sairauspoissaolosta työehtosopimuksen mukaan. Sairausajan palkka määräytyy työntekijän työsuhteen pituudesta. (Kiinteistöpalveluala työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2013, 23–25.)

Karenssipäivän hyödyntäminen silloin, kun lapsi on sairaana ei välttämättä ole eettisesti oikein. Työntekijän näkökulmasta ensimmäisen sairauspoissaolon ollessa palkaton poissaolo, myös silloin kun alle 10-vuotias lapsi sairastuu, tuottaa työntekijälle merkittävän palkan alennuksen. Tämä saattaa johtaa siihen, että sairaslapsi viedään päivähoidon, sillä työntekijällä ei ole varaa jäädä lapsen kanssa kotiin. Lapsiperheet tulevat olemaan vaikean päätöksen edessä, päättäessään kumman huoltajan palkkaa leikataan.

Työkyvyttömyyden alkaessa kesken työpäivän tai -vuoron työntekijälle maksetaan palkkaa työpäivän tai vuoron loppuun asti, ja karenssipäivä on työntekijän seuraava työpäivä tai -vuoro. Jos työntekijä sairastuu perjantaina, lauantaina tai sunnuntaina ja seuraava työpäivä tai -vuoro on vasta maanantaina, hänelle maksetaan palkkaa vasta maanantaina, vaikka se päivä olisi hänen kolmas sairastumispäivä. (Kiinteistöpalveluala työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2013, 25.)

Kiinteistöpalvelualan työntekijöille maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausjaksolta. Peruskuukausipalkkaan kuuluvat ilta-, yö- ja vuorotyölisät, jotka maksetaan sairausajan palkassa, jos niitä on kertynyt työntekijän sairausjakson aikana. (Kiinteistöpalveluala työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2013, 25.)

#### 8.4 Teollisuuden alan työehtosopimus

Teollisuuden alan työehtosopimuksessa on säännös karenssipäivästä. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajanpalkkaa yhden karenssipäivän jälkeen. Jotta työntekijä olisi oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa tulee hänen toimittaa hyväksytty todistus työnantajalle. (Muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus 2012–2014, 48.)

Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivän tai -vuoron, hänelle maksetaan palkkaa työpäivän tai -vuoron loppuun ja karenssipäivä on seuraava työpäivä:

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai päivärahaa, jatkuu sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan ilman karenssipäivää, kunnes sairaus tai sairausajan



palkanmaksujakso päättyy. (Muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus 2012–2014, 48.)

Teollisuuden alalla maksetaan kuitenkin sairausajan palkkaa myös karenssipäivältä, jos työntekijän työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta, työkyvyttömyys on jatkunut yli sairastumispäivän ja siitä seuraavat seitsemän arkipäivää tai työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma. (Muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus 2012–2014 2012. 48.)

Sairausajalta ei makseta palkkaa lainkaan, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti, rikollisella toiminnalla tai törkeällä huolimattomuudella. (Muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus 2012–2014 2012. 48). Yhtä työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli noin 117 tuntia vuodessa, mikä vastaa noin kolmen viikon työssäoloaikaa. (Sairauspoissaolot edelleen korkealla tasolla, 2012.) Mielenkiintoista huomata, että teollisuuden alan työntekijöiden sairauspoissaolojen osuus on suuri, vaikka heillä ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on omavastuullinen poissaolo.

#### 8.5 Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus

Auto- ja kuljetusalan työehtosopimuksessa ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on työntekijöille omavastuullinen poissaolo. Sairausajan palkan maksu määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijän työsuhde on kestänyt Jos työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta, työntekijä saa 28 päivältä sairausajan palkkaa. Työsuhteen kestänyt kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta, työntekijällä on oikeus 35 päivän palkkaan. Viisi vuotta mutta alle 10 vuotta kestäneestä työsuhteesta, työntekijä saa 42 päivää palkkaa. Työsuhde joka on kestänyt 10 vuotta tai kauemmin, työntekijä saa 56 päivältä sairausajan palkkaa. (Auto- ja kuljetusalan työntekijäliito akt re työehtosopimus, 11.)

Ahtaajien työsuhteissa sairausajan palkka korreloituu työntekijän työsuhteen keston kanssa. Mitä pidempi työsuhde työntekijällä on, sitä useampaan sairausajan palkkapäivään hän on oikeutettu. (Auto- ja kuljetusalan työntekijäliito akt re työehtosopimus, 11.) Auto- ja kuljetusalan työehtosopimuksessa on säädetty sairausajan palkasta seuraavasti:

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on

karenssipäivä. Karenssipäiväsääntöä ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen vakinaiseen työntekijään, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, tai sairaus on jatkunut niin kauan, että työntekijällä on alkanut oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. (Auto- ja kuljetusalan työntekijäliito akt re työehtosopimus, 11.)

Kuten yllä olevasta lainauksesta käy ilmi, auto- ja kuljetusalan työehtosopimuksessa on säädelty työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan vasta yhden karenssipäivän jälkeen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus sairausajan palkkaan jo ensimmäisestä sairauslomapäivästä lähtien silloin, kun työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta tai työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma. (Auto- ja kuljetusalan työntekijäliito akt re työehtosopimus, 11.)

## 8.6 Rakennusalan työehtosopimus

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan, työnantaja saa vaatia pääsääntöisesti työpaikkalääkärin sairauslomatodistusta hyväksyessään työntekijän sairauspoissaolon. Perustellusta syystä työnantajan on hyväksyttävä myös muun lääkärin antama todistus. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi taloudelliset syyt tai työpaikkalääkärin kaukainen sijainti työntekijän kotipaikasta. (Rakennusalan työehtosopimus 2012–2014, 38–39.)

Lyhyistä enintään kolme vuorokautta kestävästä sairauspoissaoloista työnantajalle riittää työterveyshoitajan kirjoittama sairauspoissaolotodistus. Työntekijä voi myös ilmoittaa itse sairaudesta työnantajalle silloin, kun työntekijä tarvitsee vain lyhyen sairauspoissaolon. Työntekijän tulee tehdä ilmoitus poissaolosta etukäteen sovitulla tavalla työnantajalle heti, kun hän huomaa olevansa työkyvytön. Ilmoitus tulee tehdä ennalta sovitulle henkilölle. Jos työntekijä ei noudata näitä ehtoja, voi työnantaja katsoa sairauspoissaolon luvattomaksi poissaoloksi. Jos työntekijän sairaus toistuu enintään 30 päivän kuluessa edellisestä hyväksyttävästä poissaolosta, työnantajalla on oikeus pyytää työntekijää käymään työnantajan määrämällä lääkärillä todistamassa työkyvyttömyytensä. (Rakennusalan työehtosopimus 2012–2014, 38–39.) Tästä aiheutuvat kulut ovat työnantajan maksettava. Näitä määräyksiä sovelletaan myös alle kymmenen vuotiaan lapsen sairaustuessa, ja huoltajan jäädessä kotiin hoitamaan häntä. (Rakennusalan työehtosopimus 2012–2014, 39.)

Kuten muissakin tutkimissani työehtosopimuksissa, myös rakennusalan työehtosopimuksessa on säädelty sairausajan palkan maksua työsuhteen pituudella. Rakennusosalalla ei makseta ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä palkkaa silloin, kun työsuhde on kestänyt alle yhden kuukauden. Kun työsuhde on kestänyt yli yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta sairausajan palkkaa maksetaan 28 kalenteripäivältä. Yli kolmen vuoden mutta alle viiden vuoden työsuhteen aikana sairausajan palkkaa maksetaan 35 kalenteripäivältä. Tämän jälkeen palkkaa maksetaan 42 kalenteripäivältä aina 56 kalenteripäivään asti, kun työsuhde on kestänyt yli kymmenen vuotta tai kauemmin. (Rakennusalan työehtosopimus 2012–2014, 41.)

Tapaturmasta johtuva sairauspoissaolajakso ja siihen liittyvä sairausajan palkka säädelään erikseen. Sairausajanpalkkaa maksetaan ensimmäisestä päivästä lähtien työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt alle vuoden. Jos työntekijän työkyvyttömyys on kestänyt sairastumispäivän jälkeen yli sairausvakuutuksen karenssiajan eli yhdeksän arkipäivää, hänelle maksetaan täyttä sairausajan palkkaa. Työntekijän sairastuessa kesken työpäivän tai -vuoron, hän on oikeutettu saamaan palkkaa työpäivän tai -vuoron loppuun asti, ja karenssipäivä on seuraava päivä jolloin kyseisellä työntekijällä olisi työpäivä tai -vuoro. (Rakennusalan työehtosopimus 2012–2014, 41.)

## 8.7 Rahoitusalan työehtosopimus

Rahoitusalan työehtosopimus eroaa siltä osin edellä esiteltyjen alojen työehtosopimuksista, että rahoitusalan työntekijä saa palkkaa ensimmäisestä sairauslomapäivästä lähtien riippumatta työntekijän työsuhteen kestosta. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, 29§.)

Työsuhteen kesto kuitenkin vaikuttaa työntekijän sairausajan palkan maksu kauteen. Työsuhteen kestänyt alle kolme vuotta työntekijä saa sairausajan palkkaa neljältä viikolta. Työsuhteen kestänyt yli kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta työntekijä saa palkkaa työkyvyttömyystapauksen yhteydessä viisi viikkoa. Työntekijä on oikeutettu samaan sairausajan palkkaa uusi viikkoa silloin, kun työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, 29§.)

Rahoitusalan työehtosopimuksessa on säädelty lyhyistä tilapäispoissaoloista seuraavasti:

1. Palkka- ja muita etuja ei vähennä työpäivänä tapahtuva lyhyt poissaolo, joka johtuu:
- a) lähiomaisen äkillisestä sairaudesta, kuolemasta tai hautajaisista; enintään 1 päivä
  - b) alle 10-vuotiaan lapsensa äkillisestä sairaustapauksesta; 3 päivää
  - c) omista vihkiäisistä ja asuntopuutosta
  - d) toimihenkilön 50- ja 60-vuotispäivistä
  - e) Ammattiliitto Suoran edustajiston tai hallituksen kokouksesta
  - f) YTN:n rahoitusalan taustaryhmän kokouksesta. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, 31§.)

Työntekijän sairastuessa hänen on ilmoitettava heti työkyvyttömyydestä työnantajalle ja arvioitava itse sairauden kesto. Työnantajan vaatiessa työntekijän tulee esittää lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys sairauspoissaolostaan. Jos työnantaja haluaa, että työntekijä käy hänen nimeämällään lääkärillä, työnantajan tulee maksaa lääkärintodistuksesta syntyneet hankintakustannukset. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, 29 §.)

Rahoitusalan työntekijät saavat palkkaa muutamalta sairauspäivältä vähemmän kuin esimerkiksi kiinteistöpalvelualan työntekijät. Kuitenkin rahoitusalan työntekijät saavat palkkaa ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien toisin kuin kiinteistöpalvelualan työntekijät. Kummankin alan työntekijät saavat yhtä paljon palkkaa sairauspäiviltä, sairausajan palkka on vain jaettu eri tavoin.

## 8.8 Kaupan työehtosopimus

Kaupan työehtosopimuksessa työntekijän on haettava lääkärintodistus ensisijaisesti työterveyslääkäriltä tai muulta työnantajan määräämältä lääkäriltä. Työnantaja hyväksyy terveydenhoitajan ja sairaanhoitajan antaman todistuksen silloin, kun sairastuminen kestää enintään kolme kalenteripäivää, työnantaja ei ole järjestänyt työntekijöilleen kattavaa työterveyshuoltoa, työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä tai kyseessä on epidemialuontoinen sairaus. Jos työnantajalla on erittäin hyvä syy, hän voi pyytää työntekijää käymään uudestaan nimeämällään lääkärin vastaanotolla. Työnantaja maksaa tällöin kaikki kustannukset. Työnantaja ei kuitenkaan voi ilman perusteluita epäillä työntekijää ja pyytää häntä käymään toisen lääkärin vastaanotolla. (Kaupan työehtosopimus ja Palkkaliite 2010–2014, 5.) Epidemia aikana tai jos lääkärinpalveluita ei ole saatavilla, työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja saa antaa työntekijälle

sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi päiväksi kerrallaan. Todistuksen saa uusia vain sama hoitaja.

Kuten muissakin esittelemissäni työehtosopimuksissa, työntekijän työsuhteen kesto määrittää, kuinka paljon työntekijä saa sairausajan palkkaa. Kaupan työehtosopimuspiiriin kuuluvalle työntekijälle maksetaan työkyvyttömyystapauksen yhteydessä taulukon 4 mukaan:

Taulukko 4. Kaupan alan palkanmaksu (Kaupan työehtosopimus ja Palkkaliite 2010–2014, 5).

<b>Työsuhteen kesto sairastumishetkellä:</b>	<b>Palkallisen jakson pituus:</b>
Alle 1 kuukauden	Sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta
Vähintään 1 kuukauden	Sairausvakuutuslain karenssiaika
Vähintään 3 kuukautta mutta alle 3 vuotta	Neljä viikkoa
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	Viisi viikkoa
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	Kuusi viikkoa
Vähintään 10 vuotta	Kahdeksan viikkoa

Sairausvakuutuslain mukaan karenssiaika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. Palkan maksu sairausloman yhteydessä riippuu työntekijän työsuhteen kestosta. Jos työntekijän työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä alle kuukauden, hän saa sairauspoissaoloajaltaan 50 % palkastaan. Työsuhteen kestänyt vähintään kuukauden, palkallisen jakson pituus on sairausvakuutuslain karenssiaika. Työsuhteen keston ollessa vähintään kolme kuukautta mutta alle kolme vuotta, työntekijä saa neljältä viikolta palkkaa. Viideltä viikolta palkkaa työntekijä saa silloin, kun työsuhde on kestänyt 3–4 vuotta. Palkkaa maksetaan kuusi viikkoa, kun työsuhde on kestänyt 5-9 vuotta. Kahdeksan viikkoa palkkaa työntekijä saa silloin, kun työsuhde on kestänyt vähintään kymmenen vuotta. (Kaupan työehtosopimus ja Palkkaliite 2010–2014, 5.)

## 9 Johtopäätökset

### 9.1 Tavoitteen toteutuminen

Työni keskeisimpiä tavoitteita oli työn aikana kertyneen tiedon avulla tutkia olisiko ensimmäinen sairauspoissaolopäivä mahdollista olla omavastuullinen poissaolo. Työni tavoitteena oli ennen kaikkea selvittää, mitä toimenpiteitä tämän kaltainen muutos

vaatisi lainsäädännöltä, työehtosopimuksilta ja työnantajalta. Näitä asioita selvittäessäni tutkin työehtosopimuksia ja miten sairauspoissaolokäytännöt ovat niissä ilmenneet.

Tutkimukseni osoittaa selkeästi, että sairauspoissaolojen asemaa voisi parantaa joko alakohtaisesti, lakimuutoksen avulla tai työehtosopimuksessa erikseen sovittuna. Tutkiessani aihetta huomasin, että joillain aloilla ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on palkaton ja siitä on sovittu erikseen työehtosopimuksessa.

Sairauspoissaolot ovat yksi yleisimmin väärinkäytetty sosiaalietuus Suomessa. Lyhyet sairauspoissaolot eivät vielä aiheuta työntekijälle ansionmenetystä. Tämä ilmiö aiheuttaa sen, että turvattu ansio ei vaadi työntekijää tulemaan töihin sairaana. Tämän lisäksi myös muut työkyvyttömyyden muodot pyrkivät esiintymään sairauksina. Sairauspoissaolojen väärinkäyttötapauksia on paljon, mutta niiden tulkinta on lähes mahdotonta, sillä sairauspoissaoloihin liittyy monia seikkoja. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, työpaikan olosuhteet sekä kotiolot. (Seuri & Suominen 2009,11–23.)

Sairauspoissaolot herättävät keskustelua ja eriäviä mielipiteitä. Näkemykset sairauspoissaolojen runsauteen vaihtelevat ja eri näkökulmat painottavat erilaisia tekijöitä. Erilaiset näkökulmat ja lähtökohdat työnantajan ja työntekijöiden välillä tekevät sairauslomien käsittelystä vaikean asian. Yhtä ja oikeaa ratkaisua on mahdotonta löytää. Sairauslomat ja niiden taustalla olevat ilmiöt eivät ole yksinkertainen asia.

Kaikki lyhyet sairauspoissaolot eivät johdu alhaisesta työhyvinvoinnista tai motivaation puutteesta. Lyhyille sairauspoissaoloille selityksenä voi olla myös se, että motivaatio on hyvin korkea. Työntekijä ei voi sairastaa kotona liian pitkään. Sairauspoissaoloihin saattaa vaikuttaa myös työntekijän korkea ikä. Iäkkäämpien työntekijöiden terveysprosentti nousee, jolloin sairauspoissaolojen määrä ja pituus kasvavat.

## 9.2 Ruotsin malli

Työni keskeisimpiä tavoitteita oli tutkia, voisiko muiden Pohjoismaiden sairauspoissaolosopimukseen liittyviä käytäntöjä hyödyntää Suomessa. Pohjoismaista Ruotsin oikeusjärjestelmä on lähimpänä Suomen oikeusjärjestelmää. Näin ollen

Ruotsin sairauspoissaolokäytäntö voisi olla sellainen, mitä Suomessakin voisi hyödyntää pyrkiessä vähentämään sairauspoissaoloja.

Ruotsin ja Suomen sairausajan palkkakäytännöt eroavat toisistaan paljon. Ruotsin sairausajan palkka on vain 80 prosenttia palkasta ensimmäisestä palkallisesta sairauspoissaolopäivästä lähtien. Ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on Ruotsissa palkaton. Sairausajan palkkaa voi saada kuitenkin vain kaksi viikkoa. (Taloussanomat 2012.) Palkan alennus ei kuitenkaan ole niin tuntuva, sillä 20 prosenttia palkasta on laskettu kattavan työntekijän työn tekemiseen liittyvät matka- sekä muut kulut.

Sairausajan palkan maksaa työntekijä, työnantaja ja sairausvakuutusjärjestelmä. Kustannukset on jaettu keskimäärin niin, että työntekijä vastaa noin 30 prosentista, työnantaja noin 20 prosentista ja sairausvakuutusjärjestelmä noin 50 prosentista. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa työntekijälle sairastumispäivästä seuraavat 13 kalenteripäivää. Tämä eroaa Suomen sairausajan maksujaattelusta, sillä Suomessa työnantaja ja yhteiskunta maksavat työntekijän sairastumisesta tulevat kustannukset kokonaan. Työntekijä saa sairausajan palkkaa sairastumispäivästä seuraavat yhdeksän arkipäivää. Ruotsissa työntekijä maksaa itse kokonaan ensimmäisen sairauspäivän, sillä Ruotsissa sairausajan palkkaa ei makseta sairauspoissaolajakson ensimmäiseltä päivältä. Työntekijän sairastuessa vuoden aikana yli kymmenen kertaa, työntekijä saa sairausajan palkkaa heti ensimmäisestä poissaolopäivästä. (Nyman 2012, 60.)

Suomen ja Ruotsin työoikeudellinen järjestelmä kuuluu niin sanottuun pohjoismaisen mallin piiriin. Kuten Suomessa, myös Ruotsissa työlainsäädäntö on lähtökohtaisesti työntekijän suojaksi pakottavaa, eli edullisemmuussäännön tulee ensisijaisesti toteutua, jos laissa ei ole toisin sovittu. Muutoin sopimus on mitätön. Kuten Suomessakin, osasta säännöksiä voidaan poiketa ainoastaan työehtosopimuksella. (Nyman 2012,58.)

Keskeinen ero Ruotsin ja Suomen välillä on työehtosopimusten yleissitovuus. Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa sitä, että järjestäytymätön työnantajan on noudatettava työehtosopimusten määräyksiä, joista on sovittu valtakunnallisessa ja asianomaisella alalla edustavassa työehtosopimuksessa. Ruotsissa ei ole säädetty lailla työnantajan velvollisuudesta noudattaa työehtosopimuksen ehtoja niille, jotka eivät ole järjestäytyneitä työntekijöitä työsuhhteissa. (Suomen työmarkkinajärjestelmä.

2013.) Yleissitovuusjärjestelmä puuttuu Ruotsista kokonaan. Normaali sitovuusjärjestelmä on hyvin pitkälti samanlainen kuin Suomessa eli työehtosopimus velvoittaa sopimuksen solmineisiin järjestöihin eli työnantajanliittoon tai palkansaajajärjestöön kuuluville. Tällöin ruotsalaisten käytäntöä ensimmäisen sairauspoissaolon omavastuullisesta poissaolosta voisi näin ollen hyödyntää myös Suomessa. (Nyman 2012,58.)

Toinen ero on säännösten suuret eroavaisuudet. Suomessa työsopimussuhdetta koskevat säännökset on pääosin työsopimuslaissa, mutta Ruotsissa työsuhteen ehdoista on säädelty erityislaeilla. Suomessa sairausajan palkkaa on säännelty oikeuskäytännöissä sekä työehtosopimuksissa. Ruotsissa suurin osa sairausajan palkkaukseen koskevista säännöksistä on säädelty hyvinkin kattavasti vain työehtosopimuksessa. Suomessa lähes jokaisessa työehtosopimuksessa on sovittu sairausajan palkasta työsopimuslain säännöksestä poiketen. (Nyman 2012,58.)

Liiketaloudellisesta näkökulmasta Ruotsin malli voisi tuoda jonkin näköistä parannusta suurimpiin sairauspoissaolojen kustannuksiin. Jos sairausajan palkka olisi vain 80 %, toisi se huiman kustannussäästön työnantajalle ja saattaisi samalla myös vähentää työntekijöiden sairauslomiamia. Tämän kaltainen muutos sairauspoissaolokäytännössä ei kuitenkaan tapahdu hetkessä, vaan Ruotsin järjestelmä on kehittynyt vuosikymmeniä sellaiseksi kuin se tänä päivänä on.

### 9.3 Työnantajan näkökulma

Sairauspoissaoloja on niin runsaasti, että yritykset haluavat tehdä muutoksen sairauspoissaolokäytäntöön. Esimerkiksi teollisuuden alalla on ollut käytössä jo useamman vuoden työntekijällä karenssipäivä sairausloman alkaessa. Tämä ei kuitenkaan ole tehnyt suurta muutosta kyseisen alan sairauspoissaolomäärään. Vaikka sairauspoissaoloja ei voitaisi vähentää karenssipäivällä, olisi se silti todella suuri kustannussäästö työnantajalle.

Karenssipäivän pitäminen kiinnostaa työnantajia lähinnä siksi, että se voisi vähentää sairauspoissaolo-oikeuden väärinkäyttöä ja vähentäisi näin ollen hallinnollisia kustannuksia merkittävästi. Työnantaja voi harvoin kieltäytyä palkanmaksusta työntekijän sairausajalta, sillä työehtosopimusmääräykset sairausajan palkasta ovat varsin vakiintuneet. Kuten edellä on tullut esille, työntekijä saa palkkaa sairausajalta



silloin, kun hän ei ole tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut sairauslomaa. Tällöin työnantajalla on erittäin korkea kynnyksellä epäillä työntekijää tahallisuudesta ja olla sitä vastoin maksamatta sairausajan palkkaa.

Työnantajan näkökulmasta karenssipäivän käyttö sairauspoissaoloissa ei välttämättä ole paras mahdollinen ratkaisu. Usein sairastavat työntekijät kokisivat vaikuttavan palkan alennuksen, jos ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi omavastuullinen poissaolo. Tämä saattaisi johtaa siihen, että työntekijät tulisivat sairaina töihin. Työnantajan ja liiketaloudellisesta näkökulmasta kannattavuus laskisi paljon, jos työntekijä tulisi sairaana töihin. Sairas työntekijä ei ole tehokas, hän saattaa tartuttaa muut ja olla helpommin alttiina jälkitaudeille. Lieväkin flunssa vaikuttaa työtehoon. Työntekijä on paikalla, mutta ei kykene työtehtäviin. Toipilaana olemisen työpaikalla saattaa aiheuttaa suuremmat kustannukset työnantajalle kuin sairauspoissaolo. Ensimmäisen sairauspoissaolopäivän ollessa palkaton poissaolo ei tietenkään pyritä siihen, että työntekijät tulisivat kipeinä töihin. Tarkoituksena on vähentää turhia sairauspoissaoloja, niistä aiheutuvia kustannuksia ja työntekijöiden työstressiä, joka saattaa syntyä siitä, että työkaverit ovat usein poissa ja heidän työnsä kasaantuvat paikalla olevan työkaverin tehtäväksi.

Flunssa on ihmiskunnan yleisin sairaus, ja sen taloudelliset kustannukset ovat huomattavat. Työterveyslääkärin myöntäessä sairauslomaa hän yleisesti kirjoittaa kaksi tai kolme päivää sairauslomaa flunssan vuoksi. Jos työntekijä itse arvioisi poissoolotarpeensa, työntekijä voisi palata sairauslomalta heti voinnin parannuttua, eikä hänen tarvitsisi olla sairauslomalla kolme päivää. Tämä saattaa vaikuttaa tietenkin myös toisin päin. Työntekijä voi omalla ilmoituksella olla kolme päivää sairauslomalla, vaikka hän olisi terve jo ensimmäisen poissaolopäivän jälkeen.

Työnantajan ja työntekijän näkökulmasta kaikkien edun mukaista voisi olla etätyöpäivä mahdollisuus. Sairastuttuaan flunssaan työntekijä voisi tehdä kotoa käsin töitä sen verran kuin työkyvyltään pystyy. Tällöin päivä ei olisi tavallinen sairauspoissaolopäivä. Työnantaja ei kärsisi mittavista kustannuksista eikä työntekijä joutuisi tulemaan sairaana töihin. Etätyö mahdollisuus useissa työpaikoissa mahdollistaa oikeasti sairaan työntekijän saamaan palkkaa myös ensimmäiseltä sairauspoissaolopäivältä tulematta kuitenkaan töihin. Työntekijöille erittäin tärkeä ominaisuus työtä valittaessa on se, että vapaa-aika ja työ saadaan sopivasti yhdistettyä. Etätyö mahdollistaa arjen sujuvuutta ja näin ollen se voisi olla myös ratkaisu karenssipäiväkäytännössä.

Vuonna 2011 alusta tuli voimaan sairausvakuutuslakimuutos, jonka mukaan työkyvyttömyyksiin pyritään puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa. Tämä lakimuutos on työnantajan ja työntekijän näkökulmasta erittäin hyvä. Laki pyrkii vähentämään ja lyhentämään sairauspoissaoloja, tekemällä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työntekijöiden välillä. Tämä onnistuu siten, että työpaikalla sovitaan kohtuullinen rajamäärä sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden. Jos raja ylittyy, esimies keskustelee poissaolleen työntekijän kanssa. Tämä lakiuudistus on ehdottomasti muutos parempaan suuntaan sairauspoissaoloseurannassa ja selkeyttää työntekijöille sen, että sairauspoissaoloja todella seurataan ja työnantaja välittää työntekijöiden hyvinvoinnista.

Varhaisen tuen mallia tutkiessani minulle tarkentui se, että aina työntekijöiden runsas poissaolojen määrä ei välttämättä johdu sairaudesta vaan taustalla voi olla vakaviakin ongelmia esimerkiksi työpaikalla. Tällöin ongelmat voivat olla hyvin arkaluonteisia ja asioiden selvittely voi vaatia ulkopuolisen henkilön. Työterveyshuollon ja työnantajan välinen toimiva ja tiivis suhde on tällöin erittäin tärkeä. Yhä useampi yritys seuraa poissaoloja tarkemmin kuin ennen ja ovat kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista. Jos työntekijä on viisi kertaa tai yhteensä 20 tai 30 päivää sairauslomalla, esimies tai terveystarkastaja ottaa asian esille hänen kanssaan. (Kokko 2012.)

Kirjoitin neljännessä luvussa yksityisyyden suojasta työnantajan ja työntekijän näkökulmasta ja lääkärintodistuksista, joita työterveyslääkärit työntekijöille kirjoittaa. Nykyään lääkärit kirjoittavat lääkärintodistuksiin lääketieteellisen diagnoosin, joka helpottaa työnantajaa tarttumaan ongelmiin joita työpaikalla mahdollisesti on. Kuten edellä on tullut esille, aina sairauspoissaolot eivät johdu pelkästä sairaudesta. Diagnoositieto auttaa työnantajaa huomaamaan työpaikalla olevat ongelmat, jotka aiheuttavat sairauspoissaoloja. Jos työnantaja vaatisi jokaiselta työntekijältä lääkärintodistukseen lääketieteellisen diagnoosin, ei työntekijä voisi todistaa sairauttaan muulla kuin lääkärin kirjoittamalla lääkärintodistuksella. En usko kuitenkaan, että työnantaja voi jatkossa vaatia pelkästään lääkärintodistuksia, joissa on lääketieteellinen diagnoositieto, sillä se vähentäisi merkittävästi työntekijän oikeuksia. Nykyisin työntekijä voi todistaa työkyvyttömyytensä myös terveydenhoitajan kirjoittamalla todistuksella.

#### 9.4 Työntekijän näkökulma

Jos ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi omavastuullinen poissaolo, aiheuttaisi se työntekijöille marginaalista palkanalennusta. Palkanalennus olisi suuri työntekijöille, jotka sairastavat useasti. Tällöin se koskettaisi varsinkin iäkkäämpiä työntekijöitä ja naispuolisia työntekijöitä. Naiset ovat useammin sairauslomalla kuin miehet, mikä saattaa johtua alakohtaisista eroista sekä lasten sairastelusta. Tutkin työssäni osittain tilannetta, jossa vanhemmat joutuvat jäämään sairastuneen lapsen kanssa kotiin. Tämän kaltaisissa tilanteissa naiset jäävät useasti sairaan lapsen kanssa kotiin. Tämä käy myös ilmi Joensuun, Kivistön, Malmelinin ja Lindströmin 2008 kirjoittamassa tutkimusraportissa, jossa he erittelevät sairauslomien taustalla olevia syitä. (Joensuu ym. 2008, 17.) Jos ensimmäinen sairauspoissaolo olisi omavastuullinen poissaolo vain tietyillä aloilla ja siitä olisi erillinen merkintä työehtosopimuksessa, on hyvin mahdollista että sairaan lapsen kanssa kotiin jää vanhempi jolla on palkallinen sairausloma.

Kuten edellä kirjoitin, karenssipäivä aiheuttaisi työntekijälle palkan alennuksen. Palkan alennus on merkittävä silloin, kun työntekijä sairastaa useita kertoja vuodessa. Useat suomalaiset työntekijät saavat palkkaa noin 2000 euroa kuussa. Työpäiviä kuukaudessa on noin 21, jolloin yhden työpäivän palkka on 95 euroa. Tällöin palkan alennus ei työntekijälle ole merkittävä ansion menetys. (Vahtera 2012.) Jos työntekijä sairastaa useita kertoja vuodessa, saattaa jokaisesta ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä johtuva noin 95 euron palkan alennus olla jo tuntuva. Kuitenkin jos sairauspoissaoloista johtuen palkanalennusta syntyy paljon, voi työntekijä alentaa hänen veroprosenttiaan. Kirjoitin luvussa viisi yritysten sairauspoissaoloista koituvia kustannuksia. Kun välilliset ja välittömät kustannukset lasketaan yhteen, tulee työnantajalle usein kustannuksia enemmän kuin 95 euroa. Työnantajan kustannukset ovat usein noin 300 euroa. (Lehtonen 2010, 4.)

Karenssipäivällä ei välttämättä tarkoiteta täysin palkatonta päivää, vaan että pienikin palkan alennus voi olla karenssipäivä. Näin ollen työntekijän sairastuessa kesken työpäivän tai –vuoron ja työnantajan maksaessa vain tehdyistä tunneista palkkaa, voidaan katsoa että karenssipäivä on työntekijän työpäivän tai –vuoron loppu. Tämä olisi eettisesti oikein. Työntekijä tulee töihin ja huomaa kesken päivän olevansa sairas, tällöin työnantaja näkee, että työntekijä on oikeasti työkyvytön eikä käytä väärin sairauspoissaoloa.

Sairauslomalle jääminen ei aina ole pelkästään työntekijän motiiveista ja viitseliäisyydestä kiinni. Useita niin sanottuja turhia sairauspoissaoloja voitaisiin vähentää ennaltaehkäisemällä. Työnantajan olisi hyvä havaita tyypillisiä työpaikan ongelmia varhain, taata hyvä yhteistyö esimiehen ja työntekijän välillä, mutta myös työterveyshuollon kanssa. Esimiesten tulisi kuunnella työntekijöitä heidän tarpeitaan ja tarvittaessa järjestää työt tai tehtävämuodot uudestaan. Tähän vaikuttaa varhaisen tuen malli, josta kirjoitin enemmän luvussa 4.4.

## 9.5 Sairauspoissaolokäytäntö alakohtaisesti

Työsuhteen ehdot määräytyvät työehtosopimuksessa ja jokaisella alalla on alakohtainen työehtosopimus. Nämä säädökset ovat järjestyneet hierarkisesti, eli säädöksillä on etusijajärjestys. Esimerkiksi työehtosopimuksessa sovitut säädökset kumoavat työsopimuksessa tehdyt sopimukset. Vastaavasti lainsäädäntö kumoaa työehtosopimuksessa tehdyt säädökset, jos ne ovat ristiriidassa. (Yleistä työsuhteen ehdoista. 2009.)

Työehtosopimuksen tarkoitus on turvata työntekijän asema työsuhteessa ja ajaa työntekijän edullisemmuussäntöä. Lakia tulkittaessa työntekijä on aina heikommassa asemassa kuin työnantaja. Tätä työntekijän asemaa tulee noudattaa riita ja erimielisyys tilanteissa kuitenkin niin, että työnantajalla on aina tulkintaetuoikeus, jolloin työnantajan tulkintaa on noudatettava, kunnes riita tai erimielisyys on saatu ratkaistua. (Yleistä työsuhteen ehdoista. 2009.)

Työn aikana ja etenkin työehtosopimuksia tutkiessani on selvää, että tällä hetkellä sairauspoissaolokäytännöt eroavat alakohtaisesti. Tietyillä aloilla karenssipäivä on otettu työehtosopimuksissa esille. Tutkiessani eri alojen työehtosopimuksia tuli esille, että usein ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä ei saa palkkaa silloin, kun työsuhde oli kestänyt vain muutaman kuukauden. Missään tutkimassani työehtosopimuksessa karenssipäivää ei hyödynnetty enää, kun työsuhde on kestänyt esimerkiksi yli kuusi kuukautta. Uskon, että tällä pyritään työntekijöiden sitouttamiseen. Mitä pidempi työsuhde työntekijällä on ollut työnantajaansa, sitä paremmat edut hän saa. Tässä tapauksessa kyse on sairausajan palkasta. Sairausajan palkka jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien antaa työntekijälle toimeentulon siltä ajalta, jolta työntekijä jonka työsuhde on kestänyt vain muutamia kuukausia ei saa.

Jos karenssipäivä otettaisiin käyttöön Suomessa muillakin aloilla, kuin muun muassa teollisuuden alalla ja palvelualan ammattiliitolla, tuo se tietenkin muitakin kuin vain positiivisia vaikutuksia. Mielestäni on selvää, että vaikutukset olisivat erittäin negatiiviset, jos karenssipäivä olisi sairauspoissaolokäytäntö aina riippumatta työsuhteen kestosta. Kuten edellä on tullut esille, palkaton karenssipäivä saattaa tuoda suuremman kynnyksen jäädä sairauslomalle, mutta onko se työhyvinvoinnin ja terveen työilmapiirin kannalta paras vaihtoehto? Palkallinen sairauspoissaolo luo luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä ja näin ollen lisää työhyvinvointia ja tasa-arvoa työpaikalle. Tämä taas sitouttaa työntekijät saman työnantajan palvelukseen. Karenssipäivä saattaisi johtaa siihen, että työntekijät tulisivat töihin sairaana. Tämä luonnollisesti voisi aiheuttaa monia jopa vaarallisiakin riskejä. Sairaana työntekijä ei suoriudu työtehtävistä samalla tavalla kuin terveenä, jolloin työtehtävät kuormittuvat kollegoiden tehtäviksi kuitenkin. Sairaana työskentelevä työntekijä altistuu myös suuremmalla riskillä erilaisiin jälkitauteihin. Epidemiakautena sairaana työntekijä saattaa tartuttaa laajasti työkavereihinsa influenssan.

Vuonna 2012 tehty tutkimus todistaa, että työpaikat joista voi olla sairastuessa poissa omalla ilmoituksella ilman lääkärintodistusta kärsivät huomattavasti vähemmän poissaoloista, kuin työpaikat jotka haluavat lääkärintodistuksen heti ensimmäisestä päivästä lähtien. (Karenssipäivän hyöty puhuttaa, 2012.) Karenssipäivä olisi palkanalennus, josta kärsisivät eniten pienipalkkaiset ruumiillista työtä tekevät työntekijät sekä nais- ja nuorisovaltaiset työpaikat. Toisaalta näillä aloilla on myös eniten lyhyitä sairauspoissaoloja. (Karenssipäivän hyöty puhuttaa, 2012.) Monet tutkimukset osoittavat, että eroja sairauspoissaolojen määrässä on paljon alakohtaisesti. Tällöin on mielestäni hyvä, että sairauspoissaolokäytännöt eroavat, koska silloin voidaan vaikuttaa parhaiten sairauspoissaolojen vähentämiseen niillä aloilla, jossa niitä on paljon.

Mielestäni on hyvä asia, että sairauspoissaoloista on sovittu erikseen työehtosopimuksissa. Eri alojen työluonne eroaa paljon toisistaan ja silloin on loogista, että myös sairauspoissaolokäytännöt eroavat. Esimerkiksi influenssan kaltaiset epidemiat vaikuttavat palveluammateissa oleviin työntekijöihin herkemmin, kuin itsenäistä työtä tekeviin työntekijöihin. Palveluammateissa työntekijät ovat alttiimpia sairastumiselle. Rakennusalalla työntekijät jäävät useammin sairauslomalle työmaalla tapahtuneen tapaturman vuoksi. Näin ollen voidaan sanoa, että alakohtaiset terveystieteelliset ja vuorotyö vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään. Tällöin alakohtainen käytäntö

karenssipäivästä sairauspoissaoloissa voisi olla työntekijän ja työnantajan näkökulmasta hyvä asia. Ottamalla tämän kaltaiset asiat huomioon, vältetään epäoikeudenmukaisuudelta työntekijöiden kesken.

## 9.6 Lakimuutos

Tutkimuksen perusteella yksi vaihtoehto sairauspoissaolojen vähentämiseen voisi olla lakimuutos. Lakimuutos mahdollistaisi kaikille samat oikeudet ja velvollisuudet. Lain näkökulmasta säädökset olisivat kaikille samat, mikä toisi selkeyttä ja yhtenäisyyttä työnantajille ja työntekijöille. Tämä ei kuitenkaan estäisi sopimaan työehtosopimuksessa toisin, jos muu käytäntö sopisi paremmin tietyille alalle.

Ennen lakimuutosta lakiehdotus vaatii aina kaksi eri käsittelykertaa. Lakiehdotus tulee eduskunnan käsiteltäväksi joko hallitukselta tai kansanedustajilta. Lakiehdotuksesta keskustellaan täysistunnossa ja keskustelun päätyttyä lakiehdotus lähetetään valmisteltavaksi valiokuntaan. Käsittelyn jälkeen lakiehdotus palaa täysistuntoon. Tämän jälkeen lakiehdotusta käsitellään kahdessa täysistunnossa, joista jälkimmäisessä päätetään hyväksytäänkö lakiehdotus vai ei. Lakimuutos vaatii eduskunnan hyväksymisen. Prosessi kestää yleensä kahdesta neljään kuukauteen. (Lakiehdotuksella aina kaksi käsittelyä.)

Oikeus sairausajan palkkaan on ollut Suomen työlainsäädännössä jo kauan. Myös työehtosopimuksissa sairausajan palkasta sovitut asiat ovat vakiintuneita ja monilla aloilla samantapaiset. Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa, ja hän voi vain harvoin kieltäytyä palkan maksusta.

Työntekijän ollessa työkyvytön sairauden tai tapaturman vuoksi, hän saa sairauslomajalta palkkaa työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Jos työehtosopimuksessa on sovittu karenssipäivästä, työntekijä saa työkyvyttömyystapauksen yhteydessä useammalta viikolta palkkaa kuin työntekijä, jonka työehtosopimuksessa karenssipäivästä ei ole sovittu. Näin ollen pidempi palkallinen sairauspoissaolo on edullisempi työntekijälle, jonka ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on omavastuullinen poissaolo, kuin työntekijälle joka saa palkkaa myös ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä lähtien. Tämän vuoksi voitaisiin harkita lakimuutosta, sillä sairausajan palkka olisi edelleen työntekijälle edullisempi. Ensimmäinen palkaton sairauspoissaolopäivä pidentää työntekijän palkallista sairauslomaa. Vaikka Suomessa

pyrittäisiinkin kohti Ruotsin mallia, en usko, että Suomessa tehdään työntekijän sairausajan palkkaa koskevaa lakimuutosta. Tämän kaltainen lakimuutos vaikuttaisi työntekijöiden oikeuksiin heikentävästi silloin, kun sairausloma on lyhyt.

## 10 Lopuksi

Aihetta tutkittuani on selvää, että sairauspoissaolot ovat vaikea asia ja että kaikkien edun mukaista ratkaisua on äärimmäisen vaikea löytää. Asiassa on monta näkökulmaa. Sairauspoissaolojen väärinkäyttöjä on paljon, ja tällä hetkellä sairauspoissaolot puhuttelevat työnantajia ja työntekijöitä paljon. Lisäksi nykyisin keskustellaan paljon työurien pidentämisestä ja siitä, miten työkyvyttömyydestä johtuvat poissaolot tulisi saada vähenemään. Osa suurten ikäluokkien edustajista on jo jäänyt eläkkeelle ja loput ovat jäämässä eläkkeelle lähitulevaisuudessa. Siten on yhä tärkeämpää, että ihmiset ovat työkykyisiä pitkään ja kaikkien työkyky saadaan mahdollisimman tehokkaasti käytettyä. Tulevaisuudessa on hyvin mahdollista, että työnantajat tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden työskennellä osa-aikaisesti sairauslomalla. Näin ollen työntekijöiden kynnys palata töihin kokoaikaisesti, työntekijöiden syrjäytyminen työelämästä ja työnantajan kustannukset vähenevät merkittävästi. Tällä hetkellä korvaavasta työstä ei juuri ole sovittu työehtosopimuksissa.

Etätyömahdollisuus, osa-aikainen sairausloma, kevennetyt työtehtävät ja vapaa-ajan ja työajan sovittaminen työntekijälle sopivaan tasapainoon helpottavat mahdollisuutta hyödyntää työntekijän työpanosta mahdollisimman pitkään.

Ruotsin mallia voisi osin hyödyntää. Uskon, että esimerkiksi toimet, joilla aktiivisesti edistetään työntekijän paluuta joko omiin tai muihin tehtäviin niin oman kuin muunkin työnantajan palveluksessa, ovat omiaan vähentämään ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Tältä osin Ruotsista olisi mahdollista saada ideoita Suomenkin sairausvakuutuslainsäädäntöön. Hyvin todennäköistä on, että sairauspoissaolokäytäntöön ei tule lakimuutosta, mutta kuten tähän asti, käytännöistä ja sairauspoissaolopalkkauksesta olisi sovittu työehtosopimuksissa erikseen.

Vastuu työntekijän sairastumisen kustannuksista on Suomessa jo hyvin pitkään jaettu lähinnä työnantajan ja yhteiskunnan kesken. Työntekijälle ansionmenetystä tulee lähinnä silloin, kun sairaus pitkittyy niin paljon, että palkallinen sairausjakso

päättyy ja työntekijälle syntyy oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen sairauspäivärahaan. Ruotsissa kustannukset on jaettu tasaisemmin yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän kesken. Muun muassa karenssipäivän muodossa työntekijä kantaa osittaisen riskin sairastumisensa kustannuksista etenkin lyhyissä poissaolotapauksissa. En kuitenkaan usko, että Suomessa ollaan tässä suhteessa menossa Ruotsin suuntaan ainakaan lainsäädäntöteitse, sillä lienee poliittisesti hyvin vaikeaa heikentää työntekijän näin keskeistä oikeutta.

Uskon, että työstäni ja aiheen syvemmästä tutkimisesta on paljon hyötyä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työntekijät voivat saada työstäni selville siihen, mitä oikeuksia ja vastavuoroisesti mitä velvollisuuksia heillä on työelämässä. Työntekijöiden on hyvä olla tietoisia siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia heillä on työsuhteessa, jotta he tietävät, mitä heiltä odotetaan ja mitä he voivat tehdä, jos työnantaja ei huolehdi omista velvollisuuksista työnantajana.

Työnantajat voivat saada työntekijöiden runsaasti uusia näkökulmia, jotka voisivat olla hyviä käytäntöjä siinä, miten sairauspoissaoloja voisi vähentää ja miten niihin voisi puuttua jo varhaisessa vaiheessa. Työsopimuslain säännösten ja muiden työoikeuden säännösten tunteminen on erittäin tärkeää. Työnantaja on vastuussa siitä, että työsopimuslakia ja työehtosopimuksia tulkitaan oikein työsuhteissa. Työstäni on varmasti hyötyä nyt mutta myös tulevaisuudessa toimiville työnantajille, sillä olen tutkinut monipuolisesti työnantajien velvollisuuksia ja, myös perusteita puuttua sairauspoissaoloihin ja tätä kautta mahdollisuuksia sairauspoissaolojen väärinkäytön vähentämiseen.

Uskon, että työni tuo paljon erilaisia näkökulmia sairauspoissaolojen hallintaan liittyvistä toimintatavoista. Aihetta tutkiessani esille nousi useasti, että sairauspoissaolokäytännön tulee olla johdonmukainen ja kaikille työntekijöillä tulee olla samat säännöt. Säännöillä tarkoitan poissaolojen ilmoituskäytäntöä sekä seurannan toteutusta ja työterveyshuollon antamaa tukea ja ohjeita.

Mielestäni sairauspoissaolokäytäntöjä valittaessa tulisi huomioida se, että päätös ei vaikuta pelkästään työnantajan kustannuksiin tai työntekijän palkkatasoon, vaan myös siihen, mihin suuntaan suomalainen yhteiskunta kehittyy. Kuten edellä on tullut ilmi, kaikkien työntekijöiden työkykyä tarvitaan väestön ikääntyessä. Tehdäänkö



sairauspoissaolojen vähentämiseksi mitään? Toimitaanko samalla tavalla kuin tähänkin asti, eli omavastuullisesta sairauspoissaolopäivästä sovitaan erikseen työehtosopimuksella? Voisiko yksi vaihtoehto olla lakimuutos, vai voisiko karenssipäivästä sopia alakohtaisesti? Miten nämä vaikuttavat työntekijöiden arkeen ja yleiseen hyvinvointiin? Työvoimapulan yleistyessä yhteiskunta on todella vaikeiden kysymysten äärellä ja kaikkia miellyttävää ratkaisua on miltei mahdoton löytää. Työntekijä arvostaa luotettavaa ja välittävää työnantajaa ja se, että työnantaja luottaa työntekijään ja välittää työntekijästä, lisää työntekijän viihtyvyyttä ja sitoutumista työnantajaansa. Tämä on omiaan takaamaan työntekijän pidempää työuraa. Toivottavasti sairauslomaan liittyviä päätöksiä tehtäessä, otetaan nämä asiat huomioon.

## Lähteet

Ahola, Jenni 2011. Vuokratyöntekijän oikeudellinen asema ja se kehittäminen Suomessa. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Vantaa.

Holopainen, Johanna & Eloranta, Tuula 2008. Arjen kehittämisessä avain sairauspoissaolojen vähentämiseen. Kehittyvä elintarvike 6/2008. [Http://kehittyvaelintarvike.fi/teemajutut/18-arjen-kehittamisessa-avain-sairauspoissaolojen-vahentamiseen](http://kehittyvaelintarvike.fi/teemajutut/18-arjen-kehittamisessa-avain-sairauspoissaolojen-vahentamiseen). Luettu 27.9.2013.

Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus 1.2.2012-.31.1.2014. Satamaoperaattorit ry. [Http://www.finlex.fi/data/tes/stes4774-TT111Ahtaus1202.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes4774-TT111Ahtaus1202.pdf). Luettu 28.5.2013.

Enemmän keppiä kuin porkkanaa 2011. Akuutti. Päivitetty 22.2.2011. [Http://ohjelmat.yle.fi/akuutti/arkisto/enemman\\_keppia\\_kuin\\_porkkanaa](http://ohjelmat.yle.fi/akuutti/arkisto/enemman_keppia_kuin_porkkanaa). Luettu 4.11.2013.

Henkilötietolaki 22.4.1999/523. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523). Luettu 27.7.2013.

Hirvonen, Ari 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Hyrkkänen, Raili 2007. Työstä poistumisen ja sairauspoissaolojen eroja Suomessa ja Ruotsissa. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:3. [Http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/tyosta\\_poistumisen\\_ja\\_sairauspoissaolojen\\_eroja\\_suomessa\\_ja\\_ruotsissa\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/tyosta_poistumisen_ja_sairauspoissaolojen_eroja_suomessa_ja_ruotsissa_7.pdf). Luettu 24.9.2013.

Hyvä työkyky-Työkyvyn tukemisen malli. Varma. [Https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/HyvaTyokykyMalli.PDF](https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/HyvaTyokykyMalli.PDF). Luettu 2.11.2013.

Joensuu Matti & Kivistö Sirkku & Malmelin Johanna & Lindström Kari, 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen tutkimusraportti 34. Työterveyslaitos. Helsinki. [Http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_34.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_34.pdf). Luettu 24.10.2013.

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). Luettu 25.8.2013.

Karenssipäivän hyöty puhututtaa. Credita 2012. Päivitetty 2.10.2012. [Http://www.credita.fi/lakiuutiset/33787](http://www.credita.fi/lakiuutiset/33787). Luettu 28.8.2013.

Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 2012-2014. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupanliitto.

[Http://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/Tyehtosopimukset/Kaupan%20ty%C3%B6ehtosopimus%20ja%20palkkaliite%201.4.2012-30.4.2014.pdf](http://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/Tyehtosopimukset/Kaupan%20ty%C3%B6ehtosopimus%20ja%20palkkaliite%201.4.2012-30.4.2014.pdf).

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2011-2013.  
Kiinteistöpalvelut ry. [Http://www.finlex.fi/data/tes/stes3342-PT78kiinthoi1111.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes3342-PT78kiinthoi1111.pdf). Luettu 5.7.2013.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja Vesa 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita. Helsinki.

KS: Kuntatyöntekijä sairastaa 18 päivää, yksityinen 10. 2011. Taloussanomat. Päivitetty 28.12.2011. [Http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2011/12/28/ks-kuntatyontekija-sairastaa-18-paivaa-yksityinen-10/201119884/12](http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2011/12/28/ks-kuntatyontekija-sairastaa-18-paivaa-yksityinen-10/201119884/12). Luettu 2.5.2013.

Lakiehdotuksella aina kaksi käsittelyä. Eduskunta. Eduskuntatyö. Lainsäädäntö. [Http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/eduskuntatyo/lainsaadanto/esittely.htm](http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/eduskuntatyo/lainsaadanto/esittely.htm). Luettu 31.10.2013.

Lehtonen, Veli-Matti 2010. Miten hallita sairauspoissaoloja?  
[Http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinat/os/miten\\_hallita\\_sairauspoissaoloja.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinat/os/miten_hallita_sairauspoissaoloja.pdf). Valtiovarainministeriö. Luettu 2.10.2013.

Lindahl, Björn 2010. Sairauspoissaolot kuriin Norjassa osa-aikaisen sairausloman avulla. Arbeidsliv i norden. Päivitetty 4.2.2010.  
[Http://www.tyoelamapohjoismaissa.org/nyheter/utiset-2010/sairauspoissaolot-kuriin-norjassa-osa-aikaisen-sairausloman-avulla](http://www.tyoelamapohjoismaissa.org/nyheter/utiset-2010/sairauspoissaolot-kuriin-norjassa-osa-aikaisen-sairausloman-avulla). Luettu 2.5.2013.

Matilainen, Valtteri 2012. Kilpailevat työehtosopimukset. Pro gradu-tutkielma. Oikeustieteellinen tiedekunta; työoikeus. Helsingin yliopisto.

Mononen, Marko 2001. Sopimusoikeuden materiaalisuudesta. Edita. Helsinki

Muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus 2012-2014. Kemianteollisuus ry, muoviteollisuus ry ja team teollisuusalojen ammattiliitto ry. [Http://www.finlex.fi/data/tes/stes4184-TT53muokemtuo1202.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes4184-TT53muokemtuo1202.pdf). Luettu 5.5.2013.

Muutoksia vuosilomalakiin. Tilikeskus-yhtiöt. [Http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-muutoksia\\_vuosilomalakiin](http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/artikkelit-asiantuntija-artikkelit-muutoksia_vuosilomalakiin). Luettu 5.10.2013.

Nieminen, Kimmo 2010. KEY:n lakimies. Kaupanalan esimiesliitto KEY ry. [Http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/kimmo-nieminen/218-sairausajan-palkka5](http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/kimmo-nieminen/218-sairausajan-palkka5). Päivitetty 16.3.2012. Luettu 18.9.2013.

Nyman, Matias 2012. Oikeus sairausajan palkkaan. Pro gradu-tutkielma. Oikeustieteellinen tiedekunta; Työoikeus. Helsingin yliopisto.

Paanetoja, Jaana. 2008. Työoikeus tutuksi. Edita. Helsinki.

Palkaton päivä ei vähennä sairauspoissaoloja 2012. Taloussanomat. Päivitetty 16.3.2012. [Http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/03/16/3t-palkaton-paiva-ei-vahenna-sairauspoissaoloja/201225435/139](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/03/16/3t-palkaton-paiva-ei-vahenna-sairauspoissaoloja/201225435/139). Luettu 2.5.2013.

Rahoitusalan työehtosopimus 2011-2013. Finanssialan keskusliitto ry.  
[Http://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Rahoitusalan\\_TES\\_2011-2013.pdf](http://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Rahoitusalan_TES_2011-2013.pdf). Luettu 25.10.2013.

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2012-2014. Finlex.  
[Http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1203.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes4484-TT72Rakennus1203.pdf). Luettu 5.10.2013.

Räsänen, Niina 2012. Sairauspoissaolojen hallinta liittyvä esimiestyön tukeminen. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu, Kerava.

Sairauspoissaolohoin puuttuminen ja sairauspoissaolojen raja-arvot. Keva 2012.  
[http://www.keva.fi/fi/tyossa\\_jatkaminen/aktiivinen\\_tuki/varhainen\\_tuki/tuen\\_tarpeen\\_tunnistaminen/Sivut/sairauspoissaoloihin\\_puuttuminen.aspx](http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/aktiivinen_tuki/varhainen_tuki/tuen_tarpeen_tunnistaminen/Sivut/sairauspoissaoloihin_puuttuminen.aspx). Päivitetty 27.9.2012. Luettu 27.9.2013.

Sairauspäiväraha. Kansaneläkelaitos 2012. Päivitetty 2.1.2012.  
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/130801151250EH>. Luettu 4.4.2013.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224

Sairausvakuutuslaki muuttuu: tykyvyn hallinta ja vahrainen tuki 2010. Terveysosasto/Työterveyshuoltoryhmä. Kela. Päivitetty 9.12.2010.  
[Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/versio\\_09\\_svluuttuu\\_koulutuskiertue\\_2010\\_kela.pdf](http://www.kela.fi/documents/10180/12149/versio_09_svluuttuu_koulutuskiertue_2010_kela.pdf). Luettu 2.11.2013.

Työolot muuttuneet vain vähän – sairauspoissaolojen määrä kasvanut. Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Tiedote 350/2008. <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1376445>. Luettu 25.10.2013

Suomen työmarkkinajärjestelmä 2013. Elinkeinoelämän keskusliitto. Päivitetty 8.3.2013.  
[Http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyomarkkinat/Suomen\\_tyomarkkinajarjestelma/](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyomarkkinat/Suomen_tyomarkkinajarjestelma/). Luettu 2.10.2013.

Kokko, Outi 2012. Taas ”kuumetta ja vatsatauti” – tästä on kyse. Taloussanomat. Päivitetty 31.5.2012. [Http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/05/31/taas-kuumetta-ja-vatsatauti-tasta-on-kyse/201230285/139](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2012/05/31/taas-kuumetta-ja-vatsatauti-tasta-on-kyse/201230285/139). Luettu 10.10.2013.

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry. TEAMin Vallittu: teollisuudessa suuntaus on pois karenseista. Päivitetty 3.10.2012. <http://www.teamliitto.fi/?x32730=3790348>  
Luettu 10.9.2013.

Tilapäisestä hoitovapaasta. 2011. Jäsentiedote. Päivitetty 18.9.2013.  
[Http://jasentiedote.chamber.fi/index.php/jasentiedote/Lakiasiat/Tilapaeisestae-hoitovapaasta](http://jasentiedote.chamber.fi/index.php/jasentiedote/Lakiasiat/Tilapaeisestae-hoitovapaasta). Luettu 30.9.2013.

Tutkimuksen eri tasojen teoreettinen aines. Perusasioita oikeustieteestä. Helsingin yliopiston avoin yliopisto.  
[Http://www.avoin.helsinki.fi/kurssit/oikjohd/materiaali/osa1.html](http://www.avoin.helsinki.fi/kurssit/oikjohd/materiaali/osa1.html). Luettu 12.9.2013.

Työaikakatsaus 2012. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011.  
[Http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2012/11\\_marras/Tyoaikakatsaus\\_2011.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2012/11_marras/Tyoaikakatsaus_2011.pdf). Luettu 5.5.2013.

Työsopimuslaki 7.6.1946/436

Työehtosopimus 1.11.2011-.30.11.2013. Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. <http://www.finlex.fi/data/tes/stes3342-PT78kiinchoi1111.pdf>.

Työsuojeluhallinto 2013. Hallitus esittää vuosilomalakiin muutoksia Päivitetty 25.01.2013. [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista/5670](http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista/5670). Luettu 28.2.2013.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työterveyshuollon tehtävät. 2013. Työterveyslaitos. Päivitetty 28.06.2013. [Http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/Sivut/default.aspx). Luettu 2.10.2013.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yleistä työsuhteen ehdoista.2009. Mosaiikki ry. [Http://www.mosaiikki.info/tyoinfo\\_fi.php?id=yleistä](http://www.mosaiikki.info/tyoinfo_fi.php?id=yleistä). Päivitetty 2009. Luettu 5.9.2013.

Yrittäjät vastustavat sairauslomakarensin poistoa vuosilomasta. 2013. Yle Uutiset. Päivitetty 14.3.2013. [Http://yle.fi/uutiset/yrittajat\\_vastustavat\\_sairauslomakarensin\\_poistoa\\_vuosilomasta/6536645](http://yle.fi/uutiset/yrittajat_vastustavat_sairauslomakarensin_poistoa_vuosilomasta/6536645). Luettu 2.5.2013.

Vahtera, Jussi. Mitä sairauspoissaolot kertovat työterveyslääkärille? Turun yliopisto ja Työterveyslaitos. [Http://www.duodecim.fi/kotisivut/docs/f-1088991226/lehdistotiedote\\_vahtera.pdf](http://www.duodecim.fi/kotisivut/docs/f-1088991226/lehdistotiedote_vahtera.pdf). Luettu 5.10.2013.

Vahtera, Pauli 2012. Saikuttelun ensimmäinen päivä palkattomaksi. Päivitetty 5.3.2012. [Http://blogit.iltalehti.fi/pauli-vahtera/2012/03/05/saikuttelun-ensimmainen-paiva-palkattomaksi/](http://blogit.iltalehti.fi/pauli-vahtera/2012/03/05/saikuttelun-ensimmainen-paiva-palkattomaksi/). Luettu 31.10.2013.

Valtiontalouden tarkastuviraston tarkastuskertomus. 2012. Edita. Helsinki. [Http://www.vtv.fi/files/3160/05\\_2012\\_sairauspoissaolot\\_valtionhallinnossa.pdf](http://www.vtv.fi/files/3160/05_2012_sairauspoissaolot_valtionhallinnossa.pdf). Luettu 28.5.2013.

Vuosiloman sairauskarensin poisto tulisi kalliiksi. 2012. Yle Uutiset. Päivitetty 21.12.2012. [Http://yle.fi/uutiset/vuosiloman\\_sairauskarensin\\_poisto\\_tulisi\\_kalliiksi/6426101](http://yle.fi/uutiset/vuosiloman_sairauskarensin_poisto_tulisi_kalliiksi/6426101). Luettu 28.2.2013.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström Johan 2013. Työoikeus, yritys. Sanoma Pro. Päivitetty 9.8.2013. [Http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.ezproxy.metropolia.fi/?prevpos=to111.39&page=selain&ts=tf&pos=to111.1&offset=#gethere](http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.ezproxy.metropolia.fi/?prevpos=to111.39&page=selain&ts=tf&pos=to111.1&offset=#gethere). Luettu 9.9.2013.

## **Työssä käytetyt lyhenteet**

TSL- Työsopimuslaki

SVL- Sairausvakuutuslaki

YVL- Yhdenvertaisuuslaki

LYST- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

TTHL- Työterveyshuoltolaki