

Sairauspoissaolot — numeroita, työkyvyn punnintaa ja julkista syyttelyä

SAIRAUSLOMA KÄSITTEENÄ, SEURAUKSENA JA LUKUINA

”Sairausloma on sopimusoikeudellinen käsite, jota käytetään työikäisten sairaus- ja tapaturmatilanteissa” (Laaksonen ja Virta 2008). Se pohjautuu työsopimusoikeudelliseen oikeuteen olla pois työstä silti menettämättä sitä. Lisäksi sairauslomaan sisältyy ajatus, että se mahdollistaa työntekijän kuntoutumisen takaisin työelämään. Sairausloma on myös rahallista tukea siihen, että työntekijän tulot eivät putoa sairauden vuoksi.

Nykyisen työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Tämän jälkeen hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain perusteella sairauspäivärahaa Kansaneläkelaitokselta. Työsopimuslain palkanmaksuvelvollisuus käsittää sairausajan, joka on kirjallisuudessa (ei työsopimuslaissa) määritelty lääketieteellisesti fyysiseksi tai psyykkiseksi häiriötilaksi. Myös tapaturma voi olla sairausajan palkanmaksun perusteena. Kuitenkaan työntekijän itse tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaman tapaturma tai sairaus ei synnyntä työnantajalle velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa. Lisäksi tulee huomata, että työsopimuslaissa säädettyä palkanmaksuvel-

vollisuutta voidaan rajoittaa työ- ja virkaehtosopimuksella, joihin on kirjattu muutkin sairauslomia koskevat säännöt. (Laaksonen ja Virta 2008, Tiitinen ja Kröger 2008.)

Sairausloma ei välttämättä sovi kovin hyvin muiden loma-loppuisten suomenkielen sanojen joukkoon. Sanat vuosiloma ja kesäloma sisältävät vapautuksen säännöllisestä velvollisuudesta, mutta merkitsevät myös rentoutumista ja virkistytymistä, jota sairastaminen ei taas yleensä ole. Sairausloman sijaan on myös ehdotettu käytettäväksi sanaa työkyvyttömyysvapaa, joka kuvastaisi ehkä paremmin todellisuutta. Työstä voi jäädä pois vasta, kun ei kykene työhön. Ilmaisu on kuitenkin pitkä, mikä hankaloittaa sen levittäytymistä laajaan käyttöön. Yleiskielessä sairausloma on sairauspoissaolo yleisempi. Myös erityisesti työntekijäpuolen edustajat, lääkärit ja muu terveydenhuoltohenkilöstö sekä potilaat puhuvat sairauslomasta. Sairauspoissaolo-käsite esiintyy sen sijaan yleisemmin virallisissa asiakirjoissa, kuten työehtosopimuksissa. Sairausaika tai sairauspäivä on taas käytössä silloin kun tarkastelu kohdistetaan ansiotyöstä poissaolon keston. (Laaksonen ja Virta 2008.)

Sairauspoissaolo on toivotusti alkanut korvata sairausloma-sanaa. Esimerkiksi lainsäädännössä käytettiin aiemmin käsitettä sairausloma, joka on sairausvakuutuslaissa (532/2009) sittemmin korvattu käsitteellä sairauspoissaolo. Sairauspoissaolokäsitteen suosimista on perusteltu sillä, että sairastaminen ei ole lomaa. Lisäksi on esitetty epäily, voisiko sairausloma sanan loppuosa jopa madaltaa joissakin lievissä sairausoireissa töistä poijäämisen kynnystä. (Laaksonen ja Virta 2008.)

Sairauspoissaolon lääketieteelliset syyt ovat selvät. Sairauspoissaolo on aiheellinen, kun: sairaus estää työnteon; työ pahentaa sairautta; sairaudesta toipuminen edellyttää lepoa; työssäkäynti estää tutkimukset, hoidon tai kuntoutuksen tai poissaolo on tarpeen tartunta-vaaran vuoksi. Sairauspoissaoloihin vaikuttavat nämä luetellut lääketieteelliset syyt, mutta myös työilma- piiriin, sosiaaliseen tukeen, motivaatioon, poissaolokulttuuriin ja terveydenhuollon henkilöstön toimintatapoihin liittyvät tekijät. Lisäksi työn luonne tai sen piirteet voivat luoda reunaehdoja työssä olemiselle. (Antti-Poika ja Martimo 2010.) Näiden ympärillä myös yhteiskunnalliset tekijät, esimerkiksi korvausjärjestelmä muotoilee sairauspoissaoloilmiötä.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2009 -katsauksen (Sillanpää 2010) mukaan elintarviketyötä tekevistä lähes viidesosa pitää työtään henkisesti melko tai hyvin rasittavana ja kolmannes pitää työtään ruumiillisesti rasittavana. Neljäsosalla ei ole työssään ilman apuvälineitä tapahtuvaa nostamista, kantamista tai kannattelua – eli suurella joukolla sitä on. Kädet rasittuvat erityisesti, sillä yli 60 prosentilla työ vaatii käden puristusta ja kiertämisotteita ja lähes 70 prosenttia ilmoittaa työnsä sisältävän useita kertoja minuutissa tapahtuvia samanlaisia toistuvia käden työliikkeitä. Kuormittavia fyysisiä olosuhteita kokevat monet elintarviketyössä; on kylmyyttä tai vetoa, pölyä, terveydelle haitallisten kemikaalien käyttöä, melua jne. lisättyä vielä kiireellä. Lista on pitkä, kyllä vähäisemmälläkin riskitekiöillä voi jo sairastua.

Suomessa ei ole yhtenäistä valtakunnallista tilastoa, josta voisi

seurata työikäisen väestön sairauspoissaoloja. Yleiskehityksen tarkastelu on mahdollista Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen, Elinkeinoelämän keskusliiton Työaika- ja Kansaneläkelaitoksen sairauspäivärahatilastojen avulla. Tilastokeskuksen luvut perustuvat kuukausittaiseen 12000 henkilön otokseen, josta lasketaan vuosikeskiarvoja työllisten itse ilmoittamista sairauspäivistä. Elinkeinoelämän keskusliiton tilastot perustuvat jäsenyritysten antamiin lukuihin palkansaajien poissaoloista. Kelan tilastoissa taas ovat kaikki Suomen asukkaat, mutta luvut eivät sisällä lyhyitä sairauspoissaoloja, vaan vasta vähintään noin kaksi viikkoa kestäneet. (Oksanen ym. 2010.)

Elinkeinoelämän keskusliiton Työaika- ja Kansaneläkelaitoksen mukaan (2012) teollisuuden työntekijöiden sairauspoissaolot lisääntyivät 2000-luvulla, mutta taittuivat vuonna 2007 ja ovat sen jälkeen olleet hienoisessa laskussa kunnes taas vuosina 2010 ja 2011 poissaolojen määrä kasvoi. Kehitys noudattelee samaa suuntaa kuin muissakin Pohjoismaissa, joista Norja on sairauspoissaolotilastojen johtaja. Elintarviketeollisuudessa sairauspoissaoloja oli 19 työpäivää henkilöä kohti vuonna 2011, kun muilla teollisuudenaloilla niitä oli 15 työpäivää, mikä merkitsee kolmen viikon työpanosta. (Työaika- ja Kansaneläkelaitoksen tilastot 2012.)

VAIKUTTAAKO JULKINEN Keskustelu SAIRAUSLOMAN PERUSTEISIIN?

Sairauspoissaolot ovat aika ajoin julkisen keskustelun aiheena. Puhutaan siitä, että sairauslomalla ollaan nykyään sellaisten asioiden vuoksi, jotka eivät sitä oikeasti edellyttäisi. Se, että sairauslomaa haetaan nykyään eri perusteilla kuin parikymmentä vuotta sitten kuvastaa joko sitä, että ihmisten asenteet ovat muuttuneet tai että työelämän vaatimukset ovat muuttuneet, ja aika suurella varmuudella voidaan us-

koa, että muutosta on tapahtunut molemmissa. Asiaan saattaa liittyä myös medikalisoituminen. Esimerkiksi läheisen kuolema ei ehkä ole nykyisin niin luonnollisena pidetty asia kuin ennen. Täten sen aiheuttama järkytys saattaa horjuttaa työntekijän työkykyä tänä päivänä enemmän kuin entiseen aikaan.

Ennen sairauspoissaoloja pidettiin merkinä siitä, että työelämässä on ongelmia. Tämä sai katseen kohdistumaan työnantajiin, etenkin ammattiyhdistysliikkeissä. Jos ruotsalaista valtiotieteilijää Björn Johnsonia on uskominen, 2000-luvun alussa tapahtui käänne; tuolloin alettiin keskustella enemmän sairauspoissaolojen väärinkäytöstä, huijaamisesta ja hyväksikäytöstä. Väärinkäytösepäilyt ja poissaoloista syyllistäminen eivät sinänsä ole mikään uusi näkökulma, mutta julkinen avoin keskustelu aiheesta voitaneen lukea viime vuosikymmenten tunnusmerkiksi. Sairauspoissaolokeskustelun myyteillä ja stereotyyppioilla väritettyyn sisältöön vaikuttanevat omalta osaltaan tiedotusvälineet, mutta myös mielipidevaikuttajat. (Wallin 2010.)

Viime syksynä kokoomuksen puoluevaltuuston ehdotus leikata sairausajan palkkaa karenssipäivällä ja 20 prosentin palkanalennuksella nostatti tunteikastakin keskustelua sairauspoissaoloista. Mallia ehdotukseen oli katsottu naapuritamme Ruotsista. Keskusteluun antoi kommenttinsa myös Metallityöväen liiton puheenjohtaja Riku Aalto, joka totesi Aamulehdessä (1.10.2012) ehdotuksesta seuraavaa: ”Esitys kertoo maailmankuvasta, jonka mukaan sairastunut työntekijä on lähtökohtaisesti laiska pinnari, jota tulee rangaista”. Itse asetun myös tämän näkökulman taakse. Tarkoitin, että karenssipäivä keinona vähentää sairauspoissaoloja kertoo mielestäni epäilyksestä tai epäluottamuksesta työntekijöitä kohtaan ja yrityksestä

vähentää lyhyitä poissaoloja pelottelemalla palkanmenetyksellä. Karenssipäiväehdotus ei täytä myöskään tasa-arvon periaatetta, sillä tiedetään, että vain pieni osa työväestöstä käyttää sairauslomaa painottaen sanan loma saamaa merkitystä. Muutos korostaisi myös eriarvoisuutta ammattiryhmien välillä, kun toiset, esimerkiksi toimihenkilöt, joilla on etätömahdollisuus voisivat tehdä töitä sairaana kotona käyttämättä karenssipäivää, kun taas ne, joiden on ilmestytävä työpaikalle työn suorittamiseksi, eivät voisi näin toimia. Lisäksi työntekijöitä työtä välittelevinä pitävät voisivat mieltä, lisäksi karenssipäivä kuitenkin poissaoloja; Jos työntekijä menettää joka tapauksessa yhden päivän palkan, hän voisi tulla ajatelleeksi, että olenpa sitten samalla kertaa vähän enemmän, kun ”rangaistus” on jo koettu.

Positiivisesti ajattelevana uskon että positiivinen kannustus tuottaa parempia tuloksia. Tautipelkoisena taas pidän kauhukuvana sitä, että tartuntatautia potevat työntekijät tulevat palkanmenetyksen pelossa työpaikalle tartuttamaan muita, elintarviketyössä saastuttamaan elintarvikkeita ja tällä ”kitkuttelullaan” myös pahentavat sairauttaan tai ehkä ainakin pitkittävät sitä. On esitettykin, että sairauslänäolo eli presenteeismi saattaisi lisääntyä karenssipäivän käyttöön otton myötä. Perustellumman ja paremman lopputuloksen uskon saavutettavan viime aikoina työelämään vakiintuneilla varhaisen tuen keinoilla, jotka sisältävät muun muassa työnantajan velvollisuuden ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä, huolehtia työntekijästä kun hänellä on havaittavissa varhaisia työkyvyn horjumisen merkkejä ja olla tukena sairauslomalta paluussa. Se, että esimies ottaa puheeksi työkyvyn tilanteesta, jossa työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, tulisi tulkita positiiviseksi välittämi-

sen merkiksi. Tämä vaatii kuitenkin, että työntekijöille on kerrottu selvästi työpaikan toimintatavat erilaisissa työkykyä uhkaavissa tilanteissa ja että työpaikan kulttuuri ymmärtää puheeksi oton positiivisena toimintatapana. Työntekijän käyttämiseksi sen voi tulkita sellainen, joka katselee asiaa negatiivisten lasien läpi. Toisaalta mikä ihme sekään on, kun julkinen keskustelu tuo selvästi esille sen, että poliitikot ja työnantajajärjestöt uskovat työntekijöiden käyttävän sairauslomia väärin perustein.

Reilu vuosi sitten yritysvalmentaja Jari Sarasvuon sai julkisuutta ”saikuttelijoita” kohtaan esittämälleen syytöksillä Helsingin Sanomien kirjoituksessaan (26.2.2012). Hänen mukaansa työntekijät ottavat terveenä lomaa ja varsin suuria ”pahiksia” ovat työterveyslääkärit, jotka näitä lomia vastuuttomasti jakelevat. Sairauspoissaolojen väärinkäytöstä puhuminen voidaan siis tulkita lääkärin syyttämiseksi, koska hänen sairauslomia määräävät. Tällöin puhutaan yleensä lyhyistä sairauspoissaoloista, jolloin on samalla myös muistettava, etteivät läheskään kaikki lyhyet poissaolot ole lääkärin syytä, sillä nykyisin on paljon työpaikkoja, joissa itse ilmoittamalla saa olla muutaman päivän pois töistä.

Perusteet, joilla lääkäri voi myöntää sairauslomia, ovat periaatteessa selkeät. Pitää olla sairausperusteinen työkyvyttömyys. Asian tulkinta tai joidenkin työkyvyttömyyttä horjuttavien tilojen diagnostiikka voi kuitenkin erota lääkärin kesken. Lähtökohtana on, että lääkärin, kuten muun terveydenhuollon henkilöstön tulee uskoa ja kunnioittaa potilaan tarpeita. Il-tapäivälehdessä sairauspoissaoloja käsittelevä kirjoitus viime syyskuulta (17.9.2012) oli nimetty ”Näin suomalainen huijaa sairauslomia”. Siinä esiteltiin keinoja ja vaivoja, joilla suomalaiset hakevat sairaus-

lomaa. Haastattelun lääkärin mukaan ”tyypillisesti sairauslomia ilman pätevää syytä hakeva viittaa yleisiin oireisiin, kuten vatsa-, selkä-, tai pääkipuun”. Samassa il-tapäivälehdessä oli myös poimintoja lukijoiden kommentista Internetin keskustelupalstalta, jossa on kuvattu miten ihmiset ovat ”huijanneet” sairauslomia. Kirjoitusta siitä, miten suomalainen huijaa tekevän työä, en onnistunut löytämään. Voi olla, että se on helpommin kontrolloitavissa, tai ainakin sen kuvitel- laan olevan.

Poliittiset linjaukset eivät näytä aina yhtenäisiltä politiikan ulkopuolisessa maailmassa elävän tavallisen talleajan silmissä. Kun syksyllä puhuttiin karenssipäivästä, joka merkitsisi saavutetun edun poisottoa, on keväällä ollut esillä loka-kuussa 2013 voimaan astuva vuosilomalain muutos. Sen perusteella vuosiloma on siirrettävissä työntekijän sairastuessa heti ensimmäisestä päivästä alkaen, kun ennen siirto onnistui vasta kun lomalla olija oli sairastanut seitsemän päivää. Tämä takaa tasa-arvoa sairastumiseen. Sairastuminen ei aseta työntekijöitä eriarvoiseen asemaan sillä perusteella, sattuuko se tulemaan vuosiloman vai työssä olon aikana. Miten olisi ajatusleikki siitä, että sairausloma myönnetään normaalisti silloin, kun työntekijä ei ole työkykyinen, mutta entä jos hän olisikin lomakykyinen? Miten tämä vaikuttaisi sairausloman myöntämiseen vuosiloman aikana? Jos työntekijällä on varattuna toimintaloma, saattaa ärhäkkä flunssa estää sen, mutta jos taas suunnitteilla oli löhöily auringossa, se hyvin todennäköisesti onnistuisi flunssaisenaikin. Todellisuudessa työkyvyn arviointi tapahtunee kuitenkin työn vaatimuksiin nähden. Joka tapauksessa kansalaiselle tämä kansallinen poliittinen puhe etuuksien kiristämistä ja ulkopuolelta tulevat, tässä tapauksessa EU:n asettamat vaa-

timukset, saattavat näyttää ristiriitaisilta.

KUKA HALLITSEE SAIRAUSSPOISSAOLAJA?

Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Ne koskettavat yksilöä, työyhteisöä, työnantajaa, työterveyshuoltoa, läheisiä ihmisiä - siis monenlaisia toimijoita. Kun näkökulman kääntää toisin päin voidaan ajatella, että näillä toimijoilla on yhteys sairauspoissaoloon ja siten ne voivat vaikuttaa sairauspoissaoloihin. Se, miten tai miksi sairauspoissaolo kutakin toimijaa koskettaa saanee erilaisia painotuksia. Yhteistä kaikille lienee huoli työntekijän terveydestä ja työkyvystä. Työterveyshuolto tekee osaansa muun muassa työterveyshuoltolain (1383/2001) puitteissa. Tähän lakiin tehty muutos (2012/20) lisäsi työterveyshuollon velvoitetta tehdä yhteistyötä työnantajan kanssa työkyvyn hallitsemiseksi, seuraamiseksi ja varhaiseksi tukemiseksi. Työnantajan näkökulmasta sairauspoissaoloja tuskin voidaan käsitellä ilman, että raha, tai tarkemminkin sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset ja tuottavuuden menetykset eivät olisi esillä. Tällöin lähestytään myös jo puhetta sairauspoissaolojen kansantaloudellisesta merkityksestä.

Kliseiseksi lopuksi totean, että sairauspoissaolojen hallinta kudoetaan siis yhdessä työntekijän, työnantajan, työterveyshuollon ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Elin-tarviketeollisuutta käsittelevässä väitöskirjatutkimuksessani olen keskittynyt pääasiassa työntekijän näkökulmaan, jonka kautta olen kuitenkin voinut kurotella hieman työnantajan reviirille.

Työterveyden alaan kuuluva väitöskirja tarkastettiin Tampereen yliopiston terveystieteiden yksikössä 26.4.2013

KIRJALLISUUS

Aamulehti 1.10.2012.

Antti-Poika M, Martimo KP.

Työkyvyttömyysriskin hallinta.
Teoksessa Martimo KP,
Antti-Poika M, Uitti J. (toim.)
Työstä terveyttä. Duodecim,
Työterveyslaitos, Helsinki
2010, 210-223.

Helsingin Sanomat 26.2.2012.

Laaksonen K, Virta L. Ollaanko
sairaana lomalla? Kielikello
2008:3.

Oksanen T, Joensuu M, Vahtera J.
Sairauspoissaolot. Teoksessa
Kauppinen T, Hanhela R,
Kandolin I, Karjalainen A,
Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M,
Priha E, Toikkanen J, Viluksela
M. (toim.) Työ ja terveys
Suomessa 2009.
Työterveyslaitos, Helsinki
2010, 129-135.

Sillanpää, J. Elintarviketeollisuus.

Teoksessa Kauppinen T,
Hanhela R, Kandolin I,
Karjalainen A, Kasvio A,
Perkiö-Mäkelä M, Priha E,
Toikkanen J, Viluksela M.
(toim.) Työ ja terveys
Suomessa 2009.
Työterveyslaitos, Helsinki
2010, 197-201.

Tiitinen KP, Kröger T.

Työsopimus oikeus. Talentum,
Helsinki 2008.

Työaikakatsaus – Työajat ja

poissaolot EK:n
jäsenyrityksissä vuonna 2011.
Elinkeinoelämän keskusliitto
(EK), Helsinki 2012.

Wallin G. Myytit värittävät

sairauspoissaoloista käytävää
keskustelua. Mieliopidekirjoitus
nettisivuilla Arbetsliv I Norden
2010. <http://www.tyoelamapohjoismaissa.org/artikler/debat/mielipide-2010/myytit-vaerittaevaet-sairauspoissaoloista-kaeytaevaeae-keskustelua>
[Luettu 14.3.2013]

ANNA SIUKOLA