



Tiivistelmä

Johdanto

Tiivistelmä perustuu Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) ja Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) yhteiseen psykososiaalisia riskejä työssä koskevaan raporttiin. Virastot ovat laatineet raportin yhteistyössä ja täydentäen toisiaan oman tehtäväkenttensä puitteissa. Raportissa pannaan merkille terveyden ja työn välisen suhteen monimutkaisuus ja esitetään vertailevaa tietoa psykososiaalisten riskien esiintyvyydestä työntekijöillä sekä tutkitaan näiden riskien ja terveyden ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Siinä tarkastellaan myös psykososiaalisten riskien torjumiseen liittyvien toimien laajuutta organisaatioissa ja kuvataan toimia, joita organisaatiot voivat ottaa käyttöön tältä osin. Raporttiin sisältyy katsaus kuuden eri jäsenvaltion toimintalinjoihin.

Taustaa

EU:n tavoitteisiin kuuluu työolojen laadun parantaminen. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 151 artiklan mukaan jäsenvaltioiden tavoitteena on työllisyyden edistäminen sekä työolojen kohentaminen. Eurooppa 2020 strategian tavoitteena oleva työllisyysasteen parantaminen koko EU:ssa edellyttää, että työntekijöiden terveys ja hyvinvointi turvataan koko heidän työuransa ajan. Vuoden 1989 puitedirektiivissä, joka koskee toimenpiteitä turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä, veloitetaan työnantajat toteuttamaan ehkäiseviä toimenpiteitä työtaturmien ja ammattitautien torjumiseksi. Organisaatioiden terveys- ja turvallisuusstrategioissa on näin ollen pyrittävä torjumaan psykososiaalisia riskejä. Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat lisäksi myöntäneet psykososiaalisten riskien tärkeän merkityksen allekirjoittamalla työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen (2004) sekä häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen (2007). Näissä sopimuksissa sitoudutaan kehittämään ja soveltamaan sopimusten sisältöä kansallisella tasolla.

Keskeiset havainnot

Vaikka väkivallasta ja häirinnästä raportoidaankin harvemmin, ne heikentävät merkittävästi hyvinvointia. Muilla työoloilla, kuten työ- ja yksityiselämän välisellä tasapainolla ja sosiaalisella tuella, on myönteinen vaikutus.

Eräiden psykososiaalisten riskitekijöiden esiintyvyys on vähentynyt vuodesta 2005 alkaen. Pitkiä työpäiviä tekeviä ihmisiä on entistä vähemmän, ja sosiaalinen tuki puuttuu entistä harvemmin. Työn epävarmuus on kuitenkin lisääntynyt, ja viidenneksellä työntekijöistä on edelleen pitkät työpäivät tai epäsäännölliset työajat. Joissakin

maissa on hiljattain raportoitu työpaineiden sekä väkivallan ja häirinnän lisääntymisestä. Tähän liittyvät talouskriisin mukanaan tuomat työelämän muutokset.

Eri työntekijäryhmien väliset erot työoloissa ovat yleensä alakohtaisia. On kuitenkin sukupuolten välisiä eroja, jotka eivät välttämättä ole alakohtaisia. Esimerkkinä niistä ovat miesten pidemmät työpäivät naisiin verrattuna tai naisten urakehitysongelmat.

Psykososiaaliset riskit ovat huolenaiheena valtaosassa organisaatioita: lähes 80 % johtajista ilmoittaa huolenaiheeksi työperäisen stressin ja lähes yksi viidestä katsoo väkivallan ja häirinnän olevan merkittävä huolenaihe. Kun tarkastellaan yksittäisiä riskejä, johtajien vakavimmat huolenaiheet liittyvät ajallisiin paineisiin ja ja ongelmiin asiakkaiden, potilaiden ja oppilaiden kanssa. Näistä ongelmista huolimatta alle kolmanneksella organisaatioista on käytössä menettelyjä kyseisten riskien käsittelemiseksi.

On osoitettu, että psykososiaaliseen hyvinvointiin kohdistuvien vaarojen torjuminen ei ole yksi yksittäinen tapahtuma vaan työympäristön muuttumista edellyttävä monivaiheinen prosessi. Jäsennelty prosessi on paras tapa toteuttaa toimenpiteitä organisaatioiden tasolla. Työntekijöiden aktiivinen osallistuminen prosessiin takaa parhaat tulokset.

Organisaatioille tarjottava psykososiaalisten riskien torjuntaan liittyvä tieto menee todennäköisesti tehokkaimmin perille, jos sitä annetaan sellaisille organisaatioille, jotka ovat valmiita muutoksiin, ja siinä painottuvat konkreettiset yritys- ja alakohtaiset riskit. Psykososiaalisten riskien torjumiseen ei ole olemassa yhtä ainoaa ratkaisua, vaan organisaatioissa on toteutettu monia erilaisia tehokkaita toimintamalleja eri puolilla Eurooppaa.

Työperäistä stressiä koko työajallaan tai suurimman osan työajasta ilmoittaa kokevansa 25 prosenttia työntekijöistä Euroopassa, ja sama osuus kertoo, että työ vaikuttaa haitallisesti terveyteen.



Psykososiaaliset riskit edistävät osaltaan näitä työn haitallisia vaikutuksia.

Yleisimmät riskit liittyvät työntekijöiden työtehtävien laatuun. Tehtävät saattavat olla liian yksitoikkoisia tai monimutkaisia. Riskit voivat liittyä myös työn intensiteettiin. Työn suuri intensiteetti on sidoksissa heikkoon terveys- ja hyvinvointitilanteeseen ja erityisesti työperäiseen stressiin.

Poliittisella tasolla lainsäädäntö ja työmarkkinaosapuolten aloitteet ovat edistäneet psykososiaalisten riskien ehkäisemistä. Sosiaalinen vuoropuhelu vauhdittaa työolojen parantamista. Raportin esimerkeissä kuvataan menettelytapoja psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi jäsenvaltioiden tasolla. Niissä on käytetty apuna lainsäädäntöä tai tarkastuksia ja käytännön välineiden tarjoamista tai työmarkkinaosapuolten osallistumista. Menettelytavat eivät kuitenkaan ole kaikissa Euroopan maissa yhtä kehittyneitä. Tämä johtuu sosiaalisen vuoropuhelun erilaisista perinteistä ja erilaisista hallinnollisista lähestymistavoista, jotka määräytyvät usein maiden psykososiaalisille riskeille antaman merkityksen mukaan.

Päätelmät

- Työolojen kohentamisesta ja riskien ehkäisemisestä vastaavien poliittisten päättäjien ja sidosryhmien on otettava huomioon eri työntekijäryhmiin kohdistuvat erityiset psykososiaaliset riskit.
- Ottaen huomioon Eurooppa 2020 tavoitteena oleva työllisyysasteen parantaminen olisi keskityttävä niiden riskien torjuntaan, joille työntekijät altistuvat yleisimmin. Niitä ovat muun muassa työtehtävien laatuun liittyvät erityisongelmat tai työn liiallinen intensiteetti. Huomiota vaativat myös riskit, jotka vaikuttavat voimakkaasti työn kestävytyteen, kuten väkivalta tai häirintä.
- Psykososiaalisen työympäristön merkitys sekä tarve torjua psykososiaalisia riskejä tiedostetaan entistä paremmin. Lisääntyneen tietoisuuden on johdettava ennalta ehkäisevien toimintatapojen konkreettiseen täytäntöönpanoon etenkin maissa, joissa vain harvoilla organisaatioilla on menettelyjä psykososiaalisten riskien käsittelyä varten. Käytännön ohjeilla

voidaan täydentää oikeudellisia vaatimuksia merkittävästi etenkin pienissä yrityksissä.

- Sosiaalinen vuoropuhelu, jota käydään eri tasoilla EU:n tasolta yksittäisten työpaikkojen tasoon, auttaa lisäämään tietoisuutta psykososiaalisista riskeistä ja tukee toimintatapojen ja toimien kehittämistä organisaatiotasolla. Tältä osin tarvitaan jatko kehittämistä etenkin maissa, joissa toimintalinjat ovat edelleen heikosti kehittyneitä.
- Toimenpiteet psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi on paras toteuttaa perinteisen riskinhallintajärjestelmän puitteissa. Organisaatiot pystyvät ehkäisemään psykososiaalisia riskejä paremmin, jos niiden käytössä on jo hyvin toimiva työsuojelujohtamisjärjestelmä.
- Poliittisten päättäjien olisi pohdittava, miten naisten osallistumista työmarkkinoille voidaan lisätä ja samalla ylläpitää ja parantaa työoloja yleisesti. Työaikaan ja urakehitykseen liittyvien kysymysten käsittely voi saada aikaan edistystä tällä alalla.
- Työn epävarmuus on yksi huonon terveystilanteen taustatekijöistä. Työn epävarmuuden syitä ja seurauksia voidaan käsitellä kehittämällä kokonaisvaltaista työllisyyspolitiikkaa ja panostamalla urakehitykseen, sosioekonomiseen tukeen ja rakenneuudistukseen.

Lisätietoja

Tiivistelmä on laadittu raportista ”Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention” (Psykososiaaliset riskit Euroopassa: Esiintyvyys ja ehkäisystrategiat). Raportti on saatavissa osoitteista <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> ja <https://www.osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Tiivistelmä on saatavissa 25 kielellä osoitteista <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> ja <https://www.osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

