

Psühhosotsiaalsed riskid Euroopas: levimus ja ennetusstrateegiad



Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

See kommenteeritud kokkuvõte põhineb Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) ning Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound) ühisaruandel psühhosotsiaalsete riskide kohta töökohal. Aruanne tugineb nende asutuste üksteist täiendavale tegevusele, mis avaldub nende eri rollides. Aruandes tunnistatakse tervise ja töö suhte keerukust ning esitatakse võrdlevad andmed psühhosotsiaalsete riskide levimuse kohta töötajate seas, samuti uuritakse nende riskide ning tervise ja heaolu seoseid. Vaadeldakse ka seda, mil määral võetakse ettevõtetes meetmeid psühhosotsiaalsete riskidega võitlemise vastu, ja kirjeldatakse võimalikke sekkumismeetmeid. Aruandes on ka kuue liikmesriigi poliitika ülevaade.

Poliitiline taust

Töötingimuste kvaliteedi parandamine on üks Euroopa Liidu eesmärgi. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 151 sätestatakse, et liikmesriigid võtavad oma eesmärgiks tööhõive edendamise ja parandatud töötingimused. Töötajate tervise ja heaolu tagamine kogu tööelu jooksul on üks eeltingimusi, et saavutada Euroopa 2020. aasta strateegia eesmärk suurendada tööhõivet kogu Euroopa Liidus. Töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete 1989. aasta raamdirektiiv kohustab tööandjaid võtma meetmeid ennetamiseks tööõnnetusi ja kutsehaigusi. Nii tuleb ettevõtetele töötajate tervise ja tööohutuse strateegias tähelepanu pöörata ka psühhosotsiaalsetele riskidele. Peale selle on Euroopa sotsiaalpartnerid tunnistanud psühhosotsiaalsete riskide tähtsust, allkirjastades tööstressi raamlepingu (2004) ja raamkokkuleppe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal (2007). Need kokkulepped näitavad pühendumust nende sisu arendamisele ja kohaldamisele liikmesriikide tasandil.

Peamised tähelepanekud

Vägivallast ja ahistamisest teatatakse harvem, kuid need kahjustavad tugevasti inimeste heaolu. Muud töötingimused, näiteks töö ja eraelu hea tasakaal ning sotsiaalne tugi, soodustavad heaolu.

Mõne psühhosotsiaalse riskiteguri esinemissagedus on pärast 2005. aastat vähenenud. Üha vähem inimesi teatab pikast tööajast ja sotsiaalse toe puudumisest. Töökoha ebakindlus on siiski suurenenud ning viiendiku töötajate tööaeg on ikka veel väga pikk või töögraafik korrapäratu. Viimasel ajal on mõnes riigis täheldatud tööpingete ning vägivalda ja ahistamise kasvu, mida seostatakse majanduskriisist tingitud muutustega töökohtadel.

Üldiselt on töötajate töötingimuste erinevused seotud eri valdkondadega. Samas leidub ka soolisi erinevusi, mis ei pruugi olla valdkondlikud, näiteks pikem tööaeg meestel või karjääriarenduse raskused naistel.

Psühhosotsiaalseid riske teadvustatakse enamikus ettevõtetes: ligi 80% juhtivtöötajatest peab tööstressi probleemiks ning ligi viiendik peab vägivalda ja ahistamist suureks probleemiks. Konkreetsetest riskidest on juhtivtöötajate jaoks probleemseimad seotud ajasurve ning nõudlike klientide, patsientide ja õpilastega. Nendele probleemidele vaatamata on selliste riskide vähendamise ja ennetamise tegevused kehtestatud vähem kui kolmandikus ettevõtetes.

Andmed näitavad, et psühhosotsiaalset heaolu takistavate ohtude kõrvaldamine ei ole ühekordne tegevus, vaid töökeskkonna muutmist nõudev mitmeetapiline protsess. Ettevõtte tasandi sekkumismeetmeid on kõige parem võtta liigendatud tegevusena, mis õnnestub kõige paremini töötajate aktiivse kaasamise korral.

Ettevõtetele antav psühhosotsiaalsete riskide ennetamise teave on tõhus eelkõige siis, kui sellega pakutakse lähenemisviisi, mis on kooskõlas ettevõtte muutumisvalmidusega ning konkreetsete ettevõtete ja valdkonda ohustavate riskidega. Ühene lahendus psühhosotsiaalsetele riskidele puudub, kuid ettevõtted üle kogu Euroopa on rakendanud mitmesuguseid tõhusaid lähenemisviise.

Euroopas on 25% töötajatest enda sõnul kogu või enamiku tööaja jooksul kogunud tööstressi. Sama paljud teatavad, et töö kahjustab nende tervist. Tervise kahjustamisel on töökoha psühhosotsiaalsetel riskidel oma osa.

Kõige tavalisemad riskid on seotud töötajate ülesannete laadiga – ülesanded on näiteks üksluised või keerukad – ja töö pingelisusega. Pingeline töö kahjustab tervist ja heaolu, tekitades eelkõige tööstressi.



Poliitikatasandil on õigusaktid ja sotsiaalpartnerite algatused aidanud kaasa psühhosotsiaalsete riskide ennetamisele. Sotsiaaldialoog soodustab töötingimuste paranemist. Aruandes on näiteid meetoditest, kuidas psühhosotsiaalseid riske leevendatakse liikmesriigi tasandil: õigusaktide või kontrolli, praktiliste abivahendite või sotsiaalpartnerite kaasamise abil. Euroopa eri riikide poliitikameetmed on siiski arenenud eri määral, põhjuseks võib olla erinevus sotsiaaldialoogi tavades ja riiklikes lähenemisviisides, mis on sageli seotud sellega, mil määral riigid tähtsustavad psühhosotsiaalseid riske.

Poliitika soovitused

- Töötingimuste parandamise ja riskide ennetamise eest vastutavad poliitikakujundajad ja sidusrühmad peavad arvestama eri töötajarühmade konkreetseid psühhosotsiaalseid riske.
- Kooskõlas Euroopa 2020. aasta strateegia eesmärgiga suurendada tööga hõivatuse määra tuleb pöörata tähelepanu töötajate kõige tavalisematele riskidele, näiteks teatud tööülesande või pingelise tööga seotud konkreetsetele probleemidele ja samuti nendele, millel on suur mõju töö jätkusuutlikkusele, näiteks vägivalle või ahistamisele.
- Psühhosotsiaalse töökeskkonna tähtsuse ja psühhosotsiaalsete riskide leevendamise vajaduse üha suurema teadvustamisega peab kaasnema ennetuspoliitika tegelik rakendamine, eriti riikides, kus psühhosotsiaalsete riskide ennetamine on kehtestatud ainult vähestes ettevõtetes. Õigusnõuete täiendamisel võivad osutada olulisteks praktilised suunised, eelkõige väikeettevõtetes.
- Sotsiaaldialoog, mida peetakse eri tasanditel – alates Euroopa Liidu tasandist kuni töökoha tasandini –, aitab teadvustada psühhosotsiaalseid riske ning välja töötada ettevõtte tasandil

asjakohaseid meetodeid ja meetmeid. Seda tegevust tuleb jätkata, eriti riikides, kus neid meetodeid on seni vähe arendatud.

- Psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetmeid on kõige parem rakendada tavapärase riskide juhtimise põhimõtte alusel. Ettevõtted saavutavad psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel suuremat edu, kui neil on juba olemas hästi toimiv tööohutuse ja -tervishoiu juhtimise kord.
- Poliitikakujundajad peavad mõtlema, kuidas suurendada naiste osalust tööturul, samal ajal säilitades ja parandades üldisi töötingimusi. Sellele võib kaasa aidata tööaja ja karjääriarenduse probleemide lahendamine.
- Töökoha ebakindlus kahjustab teatud määral tervist. Tööhõive, karjääriarenduse, sotsiaal-majandusliku toe ja restruktureerimise teravike poliitikameetmete väljatöötamine aitab võidelda töökoha ebakindluse põhjuste ja tagajärgede vastu.

Lisateave

See kokkuvõte põhineb aruandel „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention” („Psühhosotsiaalsed riskid Euroopas: levimus ja ennetusstrateegiad”), mis on avaldatud veebiaadressidel <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>. See on avaldatud 25 keeles veebiaadressidel <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>

