

ONNISTUNUT SOSIAALINEN VUOROPUHELU OSANA PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTAA

Avainsanat: sosiaalinen vuoropuhelu (dialogi), psykososiaalisten riskien hallinta, työperäinen stressi, väkivalta, häirintä, kiusaaminen

Johdanto

Sosiaalinen vuoropuhelu (dialogi), joka on rauhanomainen tapa selvittää konflikteja ja tasapainottaa etuja eri osapuolten kesken, on keskeinen eurooppalaisen yhteiskuntamallin osatekijä sekä tärkeä työkalu myös kansainvälisesti (esim. Kansainvälisen työjärjestön, ILO, toiminnan kautta). Osana työmarkkinasuhteiden järjestelmää sen katsotaan kuuluvan EU-tason työ- ja sosiaalipolitiikan pääinstrumentteihin. Sosiaalinen vuoropuhelu koostuu keskusteluista, konsultaatioista, neuvotteluista ja yhteisistä toimista ja toteutuu kahdessa päämuodossa: kahdenvälisenä vuoropuheluna työmarkkinaosapuolten välillä (johto ja työntekijät) ja kolmenvälisenä vuoropuheluna sosiaalipartnerien ja julkisen vallan välillä. Eurooppalaisen sosiaalisen vuoropuhelun päätavoitteena on vaikuttaa eurooppalaiseen sosiaalipolitiikkaan, vaihtaa hyviä käytäntöjä ja edistää ajatusta sosiaalisesta Euroopasta.

Tavoite

Tämän tietolehden tavoitteena on tarjota päättäjille ja sosiaalipartnereille tietoa ja ohjeita sosiaalisen vuoropuhelun edistämiseksi psykososiaalisten riskien hallinnan kysymyksissä. Keskeisiä haasteita ja menestystekijöitä esitellään aiempan kokemukseen ja tieteelliseen kirjallisuuteen perustuen.

Sosiaalinen vuoropuhelu ja psykososiaalisten riskien hallinta

Työelämä on muuttunut muun muassa globalisaation, työteon joustavuuden ja tehostumisen vuoksi. Psykososiaalisista riskeistä, työperäisestä stressistä ja työpaikkaväkivallasta, on tullut työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta keskeisiä huolenaiheita. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat niitä työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työn piirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Työperäinen stressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syitä ja se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä EU:n alueella. Yksilöön kohdistuvien terveysvaikutusten lisäksi työperäisestä stressistä yrityksille aiheutuvat taloudelliset menetykset ja eurooppalaisille valtioille aiheutuvat sosiaaliset kustannukset ovat huomattavat. Jäsenmaiden vuosittaisten taloudellisten menetysten on arvioitu olevan vähintään 20 miljardia euroa. Myös työpaikkaväkivalta, häirintä ja kiusaaminen ovat merkittäviä huolenaiheita, jotka osaltaan vaikuttavat työntekijöiden sairasteluun. Neljännen Euroopan työolo-tutkimuksen mukaan (2007) 6 % työntekijöistä oli joutunut uhatuksi fyysisellä väkivallalla, 4 % oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 5 % kiusaamista ja/tai häirintää työpaikalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Väkivallan kohteeksi joutuminen oli keskimääräistä yleisempää vähemmistöryhmissä ja tietyillä toimialoilla (esim. väkivalta terveydenhuollossa ja sosiaalityössä 15,2 %).

Psykososiaalisten riskien hallinnan yleisessä poliittisessa viitekehyksessä on tapahtunut viime vuosina huomattava muutos. Kun 1990-luvulle saakka eurooppalaiset sosiaalipartnerisopimukset toteutuivat neuvoston päätöksinä tai direktiiveinä (sopimus vanhempainlomasta 1995; osa-aikaisesta työstä 1997; määräaikaisista työsuhteista 1999), on myöhempiä kysymyksiä käsitelty vähemmän sitovien sopimusten kautta (sopimus etätyöstä 2002; työperäisestä stressistä 2004; häirinnästä ja väkivallasta työssä 2007). Tällaisessa "autonomisessa" toteutustavassa sosiaalipartnerit sitoutuvat keskustelemaan sopimuksesta ja toteuttamaan sen



kansallisella tasolla jäsenorganisaatioidensa kautta sekä seuraamaan tätä prosessia. Siirtyminen "kovista" asetuksista "pehmeisiin" on aiheuttanut sen, että toimeenpanon lopputulokset riippuvat kansallisen tason työmarkkinasuhteiden laadusta, erityisesti sosiaalipartnerien kyvyistä ja halusta keskustella tasavertaisina osapuolina, saavuttaa yhteisymmärrys keskeisissä asioissa ja löytää innovatiivisia ratkaisuja. Tässä mielessä onnistunut sosiaalinen vuoropuhelu on tärkeä kamppailtaessa psykososiaalisia riskejä vastaan työpaikoilla.

Työperäiseen stressiin sekä työpaikkaväkivaltaan ja -häirintään liittyvät puitesopimukset

Puitesopimukset työperäisestä stressistä (2004) ja työpaikkaväkivallasta (2007) käsittelevät tiettyjä työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä. Niiden tavoitteena on lisätä työnantajien, työntekijöiden ja heidän edustajiensa valvontaneisuutta asiasta ja tarjota viitekehys ongelmien tunnistamiseen ja niiden käsittelyyn joko osana kokonaisvaltaista riskien hallinta-prosessia tai määriteltyjen menettelytapojen kautta. Työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen toimeenpanovaihe päättyi vuonna 2007. Väkivaltaa ja häirintää käsittelevän puitesopimuksen osalta toimeenpanovaihe saadaan päätökseen vuonna 2010.

Sosiaalisen vuoropuhelun haasteita EU:ssa

Sosiaalisessa vuoropuhelussa tähän mennessä saavutetusta edistyksestä huolimatta on prosessilla edessään vielä monia haasteita. Yksi suuri haaste juontuu EU:n laajentumisesta. Keski- ja Itä-Euroopan uusissa EU-maissa sosiaaliseen vuoropuheluun ei vielä ole samanlaisia pitkiä perinteitä kuin vanhoissa EU-maissa ja rakenteet ovat yhä suhteellisen heikot. Erityisesti tämä koskee sosiaalipartnerien organisointimista toimialatasolla. Korkeista työttömyysluvuista johtuen valtasuhteet työnantajien ja ammattiliittojen välillä ovat usein epätasapainoiset. EU-tasolla on viime vuosina yritetty parantaa uusien jäsenmaiden kykenevyyttä sosiaaliseen vuoropuheluun, esimerkiksi rahoittamalla ohjelmia, jotka parantavat sosiaalipartnerien osaamista tällä alueella. Myös muun muassa Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto ovat toteuttaneet tämän suuntaisia hankkeita. Epätasa-arvo uusien ja vanhojen EU-maiden välillä on silti vielä havaittavissa, ja siihen on jatkossakin puututtava.

Toinen haaste liittyy sosiaalipartnerien näkemysten ja näkökulmien välisiin eroihin ja siihen kuinka ne vaikuttavat asioiden priorisointiin sosiaalisen vuoropuhelun prosessissa (katso PRIMA-EF -tietolehti numero 5).

Koska tämän päivän globaalit markkinat asettavat yrityksille suuria kilpailukykykypaineita, vallitsee yrityksissä usein lyhyen aikavälin taloudellinen orientaatio. Kestävät työjärjestelmät, jotka pyrkivät tasapainottamaan taloudellisen kilpailukykyyn työelämän laadun kanssa, vaativat taas pitkän aikavälin perspektiiviä.

Lopuksi, pienten ja keskisuurten yritysten tilanne on kriittinen kysymys. Vaikka puitesopimukset työperäisestä stressistä sekä työpaikkaväkivallasta ja häirinnästä koskevat myös pk-yrityksiä, vain harvat niistä ryhtyvät työn psykososiaalisten riskien hallintaan tähtääviin hankkeisiin joko resurssien, asiantuntemuksen tai liittojen edustuksen puutteen vuoksi.

Opittuja asioita: Sosiaalisen vuoropuhelun edistäminen osana onnistunutta psykososiaalisten riskien hallintaa

Kirjallisuutta ja työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen toimeenpanosta saatuja kokemuksia hyödyntämällä, voidaan tunnistaa menestystekijöitä ja antaa suosituksia sosiaaliseen vuoropuheluun psykososiaalisten riskien hallinnassa.

Sosiaalista vuoropuhelua tukevan poliittisen kontekstin kehittäminen

- Valtiovallan aktiivinen toiminta (esim. lait, kampanjat) voi lisätä yleistä tietoisuutta asioista ja auttaa nostamaan työperäistä stressiä, työpaikkaväkivaltaa ja -häirintää sekä kiusaamista koskevat kysymykset keskusteluun niin yleisesti kuin yrityksissä ja kannustaa yrityksiä toimintaan.
- Alueen tutkimus voi vaikuttaa myönteisesti valtion harjoittamaan politiikkaan (ja yritysten menettelytapoihin).
- Pk-yritysten tilanteeseen tulee vaikuttaa soveltuvien poliittisten ja sosiaaliseen vuoropuheluun liittyvien hankkeiden kautta.
- Lainsäädäntöä ja "pehmeitä" lähestymistapoja tulisi käyttää toisiaan täydentävästi niin, että otetaan huomioon kansalliset taustatekijät ja työmarkkinasuhteiden taso kansallisella ja yritystasolla.
- Päättäjien tulisi selkeästi ottaa huomioon tilanne uusissa EU-maissa. Säädöksiä ja täytäntöönpanorakenteita tarvitaan, jotta saadaan parannuksia aikaan psykososiaalisten riskien hallintaan.
- Kaikille sosiaalisen vuoropuhelun osapuolille tarjottavat työkalut, ohjeet ja koulutus psykososiaalisten riskien hallintaan voi edistää sosiaalisen vuoropuhelun onnistumista.

Ohjeita sosiaaliseen vuoropuheluun: psykososiaalisten riskien hallinnan menestystekijöitä

Alue	Indikaattorit ja menestystekijät
<i>Yleinen sosiaalisen vuoropuhelun prosessi</i>	<p>Riittävät sosiaalisen vuoropuhelun rakenteet kansallisella, toimiala- ja yritystasolla, esim. osapuolten järjestäytyminen, työntekijöiden edustus, liittojen osallistuminen julkiseen politiikkaan.</p> <p>Yhteistyön rutiinit sosiaalipartnereiden välillä EU- ja kansallisella tasolla.</p> <p>Kykenevyyden kasvattaminen rakenteiden ollessa heikot. Sosiaalisen vuoropuhelun rakenteet tarvitsevat aikaa kehittyäkseen ja parantuakseen jatkuvassa oppimisprosessissa.</p> <p>Osapuolten selkeät käsitykset tavoitteistaan; ennen sosiaalista vuoropuhelua tulee tehdä valmisteluja osapuolten yhtenäisen lähestymistavan varmistamiseksi.</p> <p>Käsiteltävien kysymysten tulee olla tärkeitä molemmille osapuolille; näin ollen sosiaalinen vuoropuhelu toimialatasolla on erityisen tärkeää.</p> <p>Keskinäisen luottamuksen ja arvostuksen ilmapiirin rakentaminen sosiaalipartnereiden välille, esim. vuoropuheluprosessin aloittaminen vähemmän kiistanalaisilla asioilla.</p> <p>Avun saatavuus konfliktien selvittämiseen osapuolten välillä, esim. sovittelumekanismit.</p>

	Yksimielisyys toimeenpanon tavoista: osapuolten tulee varmistaa, että sosiaalisen vuoropuhelun tuloksena ryhdytään toimenpiteisiin.
<i>Sosiaalinen vuoropuhelu psykososiaalisten riskien hallinnasta</i>	<p>Kansallisten, kulttuuristen ja yhteiskunnallisten erojen huomioon ottaminen riskien havaitsemisessa ja olennaisten kysymysten tiedostamisessa.</p> <p>Nimenomaiset työperäisen stressin ja työväkivallan, häirinnän ja kiusaamisen hallintaan sopivat lähestymistavat.</p> <p>Yhteisen kielen löytäminen sosiaalipartnereiden kesken ja heidän välillä eri kysymyksissä, esim. keskeisten ilmiöiden määrittelemisessä.</p> <p>Toimenpiteiden paradoksaalisilta näyttävien vaikutusten huomioon ottaminen, esim. väkivaltaa ja kiusaamista koskevan valvotun tilanteen lisääminen voi johtaa valitusten lisääntymiseen.</p> <p>Sukupuolikiusymysten sisällyttäminen sosiaaliseen vuoropuheluun, erityisesti koskien väkivaltaa ja häirintää.</p>

Lisätietoa

LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9. PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA- Eurooppalainen viitekehys (PRIMA-EF). Opaskirja työnantajille ja työntekijöille. WHO ja Työterveyslaitos, 2008. Saatavilla osoitteesta www.ttl.fi, www.prima-ef.org

BROUGHTON, A. Working conditions and social dialogue. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

Neljäs Euroopan työolotutkimus. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Saatavilla osoitteesta: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/fi/1/ef0678fi.pdf>

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE WEBSITE: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA PUITESOPIMUS. <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisopimus2006.pdf>

TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUS. <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisuositus2007.pdf>

SCHAUFELI, W. B., KOMPIER, M.A.J. Managing job stress in the Netherlands. In: Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), 2002, special issue: Stress at work; No 19-20. <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>

Yhteystiedot

Johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia, Työterveyslaitos
Puh: 030 474 2790, Sähköposti: maarit.vartia@ttl.fi

Michael Ertel, Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), Noeldnerstr. 40/42, 10317 Berlin, Germany
Puh. +49 30 515 48 4415
Sähköposti: Ertel.Michael@baua.bund.de

