

## TYÖN PSYKOSOSIAALISIIN RISKEIHIN LIITTYVIÄ EUROOPPALAISIA JA KANSAINVÄLISIÄ STANDARDEJA

*Avainsanat:* psykososiaalisten riskien hallinta, työperäinen stressi, häirintä, väkivalta, lainsäädäntö, standardit

### Johdanto

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. Ne ovat tämän päivän työelämän keskeisimpiä työterveyden ja -turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös työperäiseen stressiin, työpaikaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen työssä. Neljännen Euroopan työolotutkimuksen mukaan (2007) työperäinen stressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syitä ja se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä EU:n alueella. Sama selvitys osoitti myös, että 6 % työntekijöistä oli joutunut uhatuksi fyysisellä väkivallalla, 4 % oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 5 % kiusaamista ja/tai häirintää työpaikalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Vaikka nämä ongelmat ja niiden vaikutukset terveyteen ja tuottavuuteen ovat suuria, suoraan psykososiaalisen riskin käsitteeseen tai spesifisti työperäiseen stressiin, työpaikaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen viittaavia standardeja on laadittu vain hyvin harvoissa maissa.

### Tavoite

Tämän tietolehden tavoitteena on tarjota lyhyt katsaus tärkeimpiin sellaisiin työn psykososiaalisiin riskeihin, mukaan lukien häirintä ja väkivalta, liittyvistä standardeista, jotka on yleisesti hyväksytty Euroopan ja kansainvälisellä tasolla. Tähän tietolehteen on kerätty sekä standardit, jotka viittaavat suoraan psykososiaalisen riskin, häirinnän ja väkivallan termeihin että tärkeimmät niihin epäsuorasti liittyvät standardit. Katsaus on suunnattu yrityksille ja sosiaalipartnereille. Tavoitteena on esitellä lainsäädäntö ja ohjeistus, joka voi olla avuksi kun työpaikoilla ryhdytään toimenpiteisiin psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi.

### Psykososiaalisiin riskeihin, stressiin, häirintään ja väkivaltaan suoraan viittaavat standardit

#### *Euroopan komission työperäistä stressiä koskeva ohjeistus*

Ohjeistus määrittelee stressin "haitallisen ja epäterveellisen työn sisällön, töiden organisoimien ja työympäristön tuottamiksi emotionaaliseksi, kognitiiviseksi, käyttäytymis- ja fysiologiseksi reaktioiksi". Mm. seuraavat tekijät mainitaan stressin pääasiallisina syinä: yli- ja alikuormitus; tunnustuksen puute; huomautusten esittämisen mahdollisuuksien puute; suuri vastuiden määrä yhdistettynä vähäiseen vaikutusvalttaan; epäselvä työnkuva; yhteistyöhaluttomat tai kannustamattomat esimiehet, työtoverit tai alaiset; hallinnan puute; työn epävarmuus; altistuminen ennakkoluuloille sukupuolen tai iän vuoksi; altistuminen väkivallalle, uhkailulle tai kiusaamiselle; epämiellyttävät tai kuormittavat fyysiset työolot; puutteelliset mahdollisuudet yksilöllisten kykyjen käyttämiseen.

Stressin ehkäisyssä organisaatioissa tulisi harkita toimia erityisesti seuraavilla alueilla: työskentelyaika (työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen) osallistuminen/hallinta, työmäärä (työn ja työntekijän kykyjen ja resurssien yhteensovittaminen), tehtävien sisältö (työn merkityksellisyys sekä mahdollisuudet käyttää tietoja ja taitoja) roolit (niiden selkeys), sosiaalinen ympäristö (sosiaalinen tuki), tulevaisuuden mahdollisuudet (työn epävarmuuden vähentäminen).



Tämä tietolehti hahmottelee seuraavat ennalta ehkäisyn vaiheet:

1. Työhön liittyvien stressitekijöiden, niiden syiden ja terveysvaikutusten tunnistaminen
2. Altisteiden ominaisuuksien arviointi suhteessa todettuihin seurauksiin
3. Toimijoiden suunnittelemat ja toteuttamat interventiot
4. Interventioiden lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutusten arviointi.

#### *Puitesopimus työperäisestä stressistä (2004)*

Sopimus määrittelee stressin seuraavasti: "tila, johon liittyy fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia vaivoja tai toimintahäiriöitä, joka johtuu siitä, että yksilö kokee mahdolltomaksi saavuttaa häneen kohdistuneet vaatimukset tai odotukset". Sopimus ei tarjoa tyhjentävää listaa potentiaalisista stressin mittareista. Siinä todetaan kuitenkin, että "suuri poissaolojen määrä tai suuri vaihtuvuus, toistuvat henkilöiden väliset konfliktit tai työntekijöiden valitukset ovat merkkejä työstressiongelmista. Sopimuksessa muistutetaan, että "kaikilla työnantajilla on lainmukainen vastuu suojella työntekijöidensä työturvallisuutta ja terveyttä. Tämä velvollisuus koskee myös työstressiongelmia siinä määrin kun niihin liittyy terveys- ja turvallisuusriskejä."

Dokumentti sisältää esimerkkejä stressin vastaisista toimista: "johtamisen ja tiedonkulun menetelmät, kuten yrityksen tavoitteiden ja yksittäisten työntekijöiden roolien selkeyttäminen, riittävän esimiestuen varmistaminen yksilöille ja tiimeille, työhön liittyvien vastuiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteensovittaminen, työjärjestelyjen ja työprosessien, työolojen ja työympäristön kehittäminen; johdon ja työntekijöiden kouluttaminen stressiin liittyvän tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämiseksi; tiedon tarjoaminen työntekijöille ja heidän kanssaan neuvottelemisen".

#### *Puitesopimus häirinnästä ja väkivallasta työpaikalla (2007)*

Sopimuksen mukaan "väkivaltaa [työpaikalla] tapahtuu, kun yhden tai useamman työntekijän tai esimiehen kimppuun käydään työhön liittyvissä oloissa". "Häirintää [työpaikalla] tapahtuu, kun yhtä tai useampaa työntekijää tai esimiestä solvataan, uhataan ja/tai nöyrytetään toistuvasti ja tarkoituksellisesti työhön liittyvissä oloissa".

Tietoisuuden lisääminen sekä johdon ja työntekijöiden koulutus voi vähentää häirinnän ja väkivallan todennäköisyyttä. Ennaltaehkäisyyn pyrkivien toimenpiteiden tulisi ottaa huomioon seuraavat näkökulmat, mutta ei rajoittua niihin:

- hienovaraisuus kaikkien ihmisarvon ja yksityisyyden suojelemiseksi
- tietoa ei luovuteta henkilöille, jotka eivät liity tapaukseen
- valitusten tutkiminen ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisen ilman turhia viivytyksiä
- valitusten tarkentaminen yksityiskohtaisilla tiedoilla
- kaikkien osapuolten osallistuminen tilanteen selvittelyyn puolueettoman kuulemisen ja oikeudenmukaisen kohtelun varmistamiseksi
- neuvottelu työntekijöiden kanssa
- vääriä syytöksiä, jotka voivat johtaa rankaisutoimiin, ei suvaita
- ulkopuolisen avun käyttäminen tarpeen mukaan.

## Henkiseen työkuormaan liittyvät ergonomiset periaatteet (Eurooppalainen standardi EN ISO 10075)

Standardi käsittelee henkiseen työkuormitukseen liittyviä ergonomisia periaatteita. Henkiseen työkuormitukseen vaikuttavia tilannetekijöitä ovat: tehtävän vaatimukset (esim. jatkuva tarkkaavaisuuden vaatimus, vastuu muista), fyysiset olot (esim. valaistus, melu), sosiaaliset ja organisatoriset tekijät (esim. tiedonvälityksen rakenteet, organisatorinen ympäristö), sosiaaliset tekijät, organisaation ulkopuoliset tekijät (esim. taloudellinen tilanne).

Henkisen rasituksen (lyhyen aikavälin) haittavaikutukset ovat: henkinen väsymys ja "väsymyksen kaltaiset tilat" (kuten yksitoikkoisuuden kokeminen, valppauden lasku, kyllästyminen). Dokumentti luettelee 29 työn piirrettä, jotka vaikuttavat henkisen työkuormituksen voimakkuuteen ja ovat näin väsymyksen aiheuttajia (esim. tavoitteiden epäselvyys, tehtävän vaatimusten monimutkaisuus, saatavan tiedon monimerkisyys, signaalien erottelu).

### Direktiivi 90/270/EEC turvallisuuden ja terveyden minimivaatimuksista näyttöpäätetyössä

Direktiivi velvoittaa työnantajat toteuttamaan arvioinnin työpisteiden turvallisuus- ja terveysoloista, ottaen erityisesti huomioon mahdolliset näkökyvyn, fyysisten ongelmien ja psyykkisen stressin riskit.

## Työterveyden ja -turvallisuuden alueen tärkeimpiä standardeja liittyen riskeihin työssä

### Direktiivi 89/391/EEC toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden parantamiseksi ja terveyden edistämiseksi

Direktiivin mukaan työnantajilla on "velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä asioissa". Heidän tulee kehittää "johdonmukaiset kokonaisvaltaiset ennaltaehkäisy- ja menettelytavat". Tärkeitä periaatteita ovat: "riskien välttäminen", "riskien syihin vaikuttaminen", "työn sovittaminen yksilölle".

### Euroopan komission ohje riskien arvioimiseksi työpaikoilla

Ohjeessa todetaan, että "riskien arviointi on prosessi, jossa arvioidaan työhön liittyvien kuormitustekijöiden työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle aiheuttamat riskit". Ohje tukee viisiportaista riskien hallinnan lähestymistapaa: (1) tunnistetaan kuormitustekijät ja niiden kohteena olevat, (2) arvioidaan ja priorisoidaan riskit, (3) päätetään ennaltaehkäisevistä toimista, (4) toteutetaan toimenpiteet ja (5) seurataan ja arvioidaan.

### ILO-OSH 2001 -ohjeet työturvallisuuden ja -terveyden hallintajärjestelmistä

Dokumentti tarjoaa kansallisen- ja organisaatiotason ohjeistusta työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmien kehittämiseen. Sen mukaan hallintajärjestelmien tulisi sisältää seuraavat elementit: menettelytavat, organisointi, suunnittelu ja toteuttaminen, arviointi ja parannustoimenpiteet. Työnantajan tulee määrittellä kirjallisesti työterveyden ja -turvallisuuden menettelytavat yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvia kuormitustekijöitä ja riskejä tulee arvioida jatkuvasti. Ennaltaehkäisevät toimet tulee toteuttaa seuraavassa järjestyksessä: kuormitustekijän/riskin poistaminen, kuormitustekijän/riskin syiden hallinta, kuormitus-tekijän/riskin minimointi.

### ILO:n yleissopimus 187: Yleissopimus työturvallisuutta ja -terveyttä edistävästä viitekehystä

"Kansallisia menettelytapoja luotaessa, jokaisen jäsenen, (...) tulee neuvotellen työntekijöitä ja työnantajia laajimmin edustavien järjestöjen kanssa edistää seuraavia perusperiaatteita: työperäisten riskien tai kuormitustekijöiden arviointi; riskeihin tai kuormituksen syihin puuttuminen; ja kansallisen, ennaltaehkäisevän turvallisuus- ja terveyskulttuurin kehittäminen, johon kuuluu tiedottamista, neuvottelua ja koulutusta." "(...) "ennaltaehkäisy periaatteelle annetaan korkein prioriteetti."



## Psykososiaalisiin riskeihin epäsuorasti liittyvät standardit

Myös seuraavat standardit ovat olennaisia psykososiaalisten riskien hallinnassa, ja toimijoiden tulisi ottaa ne huomioon.

Psykososiaalinen kysymys	Dokumentin tyyppi
Työaika	<b>Direktiivi 93/104/EC</b> koskien työaikajärjestelyjen eräitä piirteitä C175 Yleissopimus osa-aikatyöstä (ILO), 1994. <b>Direktiivi 97/81/EC</b> koskien puitesopimusta osa-aikatyöstä. <b>Direktiivi 99/70/EC</b> koskien puitesopimusta määräaikaisesta työstä. <b>Direktiivi 2002/15/EC</b> koskien kuljetustyötä tekevien työaikajärjestelyjä. <b>Direktiivi 2003/88/EC</b> koskien työaikajärjestelyjen tiettyjä osia.
Syrjintä	<b>Direktiivit 2000/43/EC ja 2000/78/EC</b> , jotka kieltävät suoran tai epäsuoran syrjinnän rodun tai etnisen alkuperän, uskonnon tai uskomusten, vammaisuuden, iän tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella.
Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu	<b>Direktiivit 76/207/EEC ja 2002/73/EC</b> naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta liittyen työn saantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloihin. <b>Direktiivi 2006/54/EC</b> koskien naisten ja miesten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumista työhön ja ammattiin liittyen.
Nuoret työpaikalla	<b>Direktiivi 94/33/EC</b> nuorten työntekijöiden suojelusta
Äitiys ja siihen liittyvät kysymykset	<b>C 183</b> Yleissopimus äitiyden suojelusta (ILO), 2000. <b>Direktiivi 92/85/EC</b> koskien raskaana olevia, juuri synnyttäneitä tai imettäviä naisia. <b>Direktiivi 96/34/EC</b> koskien vanhempainlomaa.
Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa	<b>Direktiivi 2002/14/EC</b> , yleisen työntekijöille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa liittyvän viitekehysten vahvistamisesta Euroopan yhteisössä.

## Lisätieto

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](http://www.ttl.fi), [www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)

## Yhteystiedot

**Johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia**, Työterveyslaitos  
Puh: 030 474 2790  
Sähköposti: [maarit.vartia@ttl.fi](mailto:maarit.vartia@ttl.fi)

**Tohtori Maria Widerszal-Bazyl**  
Puh. +48 22 623 32 86  
Sähköposti: [mawid@ciop.pl](mailto:mawid@ciop.pl)

**Tohtori Dorota Żolnierczyk-Zreda**  
Puh. +48 22 623 32 87  
Sähköposti: [dozol@ciop.pl](mailto:dozol@ciop.pl)