

Työntekijöiden hyvinvointiin kohdistuvat psykososiaaliset riskit: Kokemuksia covid-19-pandemiasta

Johdanto

Psykososiaalisilla riskeillä tarkoitetaan työn suunnitteluun ja hallintaan liittyviä sosiaalisia ja organisatorisia näkökohtia, joista voi aiheutua fyysistä tai psyykkistä haittaa. Sen lisäksi, että tällaiset riskit vaikuttavat työntekijöihin, niillä on myös merkittäviä yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia esimerkiksi kasvavina terveys- ja sosiaalimenoina ja tuottavuuden menetyksenä. Koska mielenterveyssyistä johtuvat työpoissaolot ovat kasvussa, EU:n poliittiset päättäjät ja päätöksentekijät pyrkivät ymmärtämään paremmin työpaikan psykososiaalisia riskejä, niiden syitä ja vaikutuksia.

Tässä raportissa tarkastellaan joitakin työpaikan tärkeimpiä psykososiaalisia riskejä ja työntekijöiden kokemia stressitekijöitä. Niitä ovat työn kiivastahtisuus, epäsuotuisat työajat, työn epävarmuus, taloudelliset huolet sekä väkivalta ja häirintä työpaikalla. Samalla tarkastellaan myös sellaisia työhön liittyviä voimavaroja, jotka vähentävät stressitekijöiden kielteisiä vaikutuksia. Niitä ovat esimerkiksi joustavat työajat ja koulutusmahdollisuudet. Tutkimuksen perustana on vuonna 2021 puhelinhaastatteluina toteutetun Euroopan työolotutkimuksen (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS) tiedot, joista kuvastuu covid-19-pandemian aikainen tilanne. Etätyön tekeminen on lisääntynyt rajusti pandemian puhkeamisesta lähtien, joten raportin painotus on etätyön riskeissä.

Taustaa

Työturvallisuutta ja työterveyttä koskevan puitedirektiivin mukaan työnantajat ovat oikeudellisesti velvollisia ehkäisemään, arvioimaan ja torjumaan työpaikan turvallisuus- ja terveysriskejä – myös psykososiaalisia riskejä. Direktiivin täytäntöönpano on ollut epäyhtenäistä jäsenvaltioissa, koska psykososiaaliset riskit sekä

lähestymistapa ja soveltamisala oikeudellisissine puitteineen vaihtelevat maittain. EU:n työmarkkinaosapuolten puitesopimukset väkivallan ja häirinnän sekä stressin torjumisesta työssä vaikuttivat asiaa koskevien säännösten kehittämiseen useimmissa jäsenvaltioissa. Ne eivät kuitenkaan ehkä riitä siihen, että nämä riskit voitaisiin käsitellä täysin. Työterveyttä ja työturvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen 2021–2027 mukaan työoloja on muutettava psykososiaalisten riskien torjumiseksi.

Pandemian jälkeen mielenterveydestä tuli osa poliittista keskustelua EU:n tasolla. Tämän seurauksena Euroopan parlamentti kehotti päätöslauselmassaan EU:n toimielimiä ja jäsenvaltioita tunnistamaan työperäisten mielenterveysongelmien huomattavan esiintyvyyden ja löytämään keinoja ehkäistä niitä. Se myös painotti, että työpaikoilta tulee poistaa väkivalta, syrjintä ja häirintä. Euroopan komission tiedonannossa kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen kesäkuussa 2023 ehdotetaan psykososiaalisista riskeistä aloitetta EU:n tasolla keskipitkällä aikavälillä.

Keskeiset havainnot

- Muuttuvilla eurooppalaisilla työpaikoilla digitalisaatio lisääntyy ja työn kiivastahtisuus kasvaa (tästä ilmoitti neljä työntekijää kymmenestä), samoin epäsuotuisat työajat ja työskentely vapaa-aikana (40 % työntekijöistä). Kiivastahtisimmin työskentelivät johtajat, ammattitaitoiset työntekijät, teknikot sekä toimisto- ja tukityöntekijät erityisesti rakennus-, rahoituspalvelu- ja terveydenhuoltoaloilla. Epäsuotuisat työajat olivat yleisimpiä eri alojen johtajilla ja kuljetus- ja varastointialalla alhaisen osaamistason ammattiteissa. Nämä työperäiset stressitekijät vaikuttavat kielteisesti terveyteen ja hyvinvointiin sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon.

- Noin 14 prosenttia työntekijöistä kertoi työpaikan epävarmuudesta ja 26 prosenttia taloushuolista. Työpaikan epävarmuus oli yleisintä nuorilla, alemman perusasteen koulutuksen saaneilla ja perusosaamistason työntekijöillä, prosessityöntekijöillä, käsityöntekijöillä ja myyjillä. Vain perusasteen koulutuksen saaneista palkansaajista puolet ilmoitti, että heillä oli vaikeuksia tulla toimeen. Tästä kertoi myös suuri osa perusosaamistasolla sekä palvelu- ja myyntialalla työskentelevistä palkansaajista. Näistä ongelmista kärsivillä ei useinkaan ollut riittävästi työhön liittyviä voimavaroja, minkä vuoksi he eivät tunteneet tulleeensa kuulluiksi, nähdyiksi, tuetuiksi ja kykeneviksi parantamaan tilannettaan.
- Noin 13 prosenttia työntekijöistä ilmoitti kokeneensa epäasiallista sosiaalista käyttäytymistä, kuten sanallista herjausta tai uhkailua, ei-toivottua seksuaalista huomiota, kiusaamista, häirintää tai väkivaltaa. Syrjinnän kohteeksi työssä katsoi joutuneensa 12 prosenttia vastanneista. Terveystieteiden ja julkishallinnossa sekä alhaisen osaamistason ammatissa työskentelevät henkilöt joutuivat todennäköisimmin tällaisen käyttäytymisen kohteeksi. Eniten näillä aloilla ja ammattiteissa kärsivät työntekijät, jotka työskentelevät paljon kolmansien osapuolten, kuten asiakkaiden ja potilaiden kanssa. Epäasiallinen sosiaalinen käyttäytyminen ja syrjintä vaikuttavat erittäin kielteisesti ja pitkäkestoisesti terveyteen ja hyvinvointiin.
- Yleisesti ottaen etätöitä joko osittain tai kokonaan tekeville työntekijöillä oli enemmän työhön liittyviä resursseja kuin niillä, jotka työskentelevät pelkästään työnantajansa tiloissa. Tämä liittyy jossain määrin itse työn ominaispiirteisiin joissakin ammattiteissa ja toimialoilla. Monet kuitenkin ilmoittivat työn olevan hyvin kiivastahtista ja että he työskentelevät myös vapaa-ajallaan.
- Psykososiaalisten riskien yleisyys vaihtelee jäsenvaltioittain, mikä kuvastaa eroja sekä työmarkkinarakenteissa että tällaisten riskien torjuntaan tähtäävien toimintalinjojen tehokkuudessa. Vaihtelu psykososiaalisten riskien yleisyydessä liittyy hyvin todennäköisesti myös eroihin sääntelykehyksissä, joilla puututaan psykososiaalisiin riskeihin.
- Alakohtaisesti tarkasteltuna terveydenhuoltoalan korkean ja keskitason osaamistason työntekijät todennäköisimmin kokevat epäasiallista sosiaalista käyttäytymistä sekä työskentelevät erittäin kiivastahtisesti ja epäsuotuisina aikoina. Siten suhteellisen suurella osalla lääkäreistä, sairaanhoitajista ja muista terveydenhuollon ammattilaisista on riski kärsiä työstä johtuvista terveyshaitoista.

Päätelmät

- Joidenkin psykososiaalisten riskien yleisyys työpaikoilla pandemian aikana ja riskeistä työntekijöiden terveydelle aiheutuvat haitat edellyttävät hallitusten ja työmarkkinaosapuolten toimia. Näin voidaan varmistaa puitedirektiivin mukaisten työterveys- ja työturvallisuusperiaatteiden tehokas täytäntöönpano psykososiaalisten riskien osalta.
- Poliitiikan keinoin olisi pyrittävä vähentämään sekä psykososiaalisia riskejä työpaikoilla koko EU:ssa että vaihtelevuutta riskien esiintyvyydessä eri jäsenvaltioissa.
- Joissakin tapauksissa jonkin psykososiaalisen riskin kohtaava työntekijä kohtaa todennäköisemmin myös muita työhön liittyviä riskitekijöitä. Tämä tarkoittaa sitä, että psykososiaalisten riskien ehkäisy politiikassa ja käytännössä vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Niinpä sosiaalista ympäristöä ja työpaikan kulttuuria on tarkasteltava kokonaisuutena ja hyödynnettävä sellaisia resursseja (kuten sosiaalinen tuki ja organisaation osallistuminen), jotka vievät parannuksia eteenpäin. Toisinaan on myös mietittävä makrotaloudellista ja sosiaalista näkökulmaa, jos työntekijöillä on esimerkiksi epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta ja taloushuolia.
- Riskien epätasainen jakautuminen aloittain ja ammattiteittain edellyttää erityisiä toimia ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua yritys- ja toimialatasolla. Esimerkiksi työn kiivastahtisuus on yleisempää johtajilla ja ammattitaitoisilla työntekijöillä eri toimialoilla. Sen sijaan työpaikan epävarmuus ja taloudelliset vaikeudet ovat yleisempiä alemman ammattitaidon työntekijöillä. Epäasiallista sosiaalista käyttäytymistä ja syrjintää kohtaavat yleisemmin ne, jotka työskentelevät kolmansien osapuolten kanssa.
- Etätöiden yleistyessä suuri osa työntekijöistä EU:ssa kärsii työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen, työn kiivastahtisuuden ja epäsuotuisien työaikojen ongelmista. Etätö ja joustava työ mahdollisesti yleistyvät entisestään tulevaisuudessa, ja niihin liittyvien riskien yleisyyttä onkin käsiteltävä, ja ne on otettava huomioon esimerkiksi sääntelyssä eri aloilla (kuten työterveys ja -turvallisuus, työaika ja oikeus olla tavoittamattomissa). Lisäksi etätöiden edut eivät välttämättä ole koko työvoiman ulottuvilla, ja siksi oikeus hyvään työhön ja yksityiselämän tasapainoon sekä mahdollisuus joustavaan työhön ja muihin psykososiaalisiin resursseihin olisi taattava muilla toimenpiteillä.

Lisätietoja

Raportti Työntekijöiden hyvinvointiin kohdistuvat psykososiaaliset riskit: Kokemuksia covid-19-pandemiasta on osoitteessa <https://eurofound.link/ef23001>

Tutkimusjohtaja: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu