



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

Psühhosotsiaalsed ohutegurid töö

– taust



Tööl esinevate psühhosotsiaalsete riskide kampaania 2012

Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) on nõustunud 2012. aastal läbi viima psühhosotsiaalsete riskide hindamise kampaania.

12 liikmesriigi esindajatest koosnev töögrupp planeeris kampaaniat Rootsi juhtimisel 2011. aasta jooksul. Töögrupi peamiseks ülesandeks oli töötada välja psühhosotsiaalsete riskide kontrollimiseks vajalike vahendite komplekt, mida kasutatakse nii kampaania käigus kui edaspidi. Eesmärk oli arendada vahendid, mis vastavad kõigi liikmesriikide vajadustele.

Kampaania eesmärk: psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine.

Sihtgruppideks on:



tervisektor, sealhulgas sotsiaalhooldus (era ja avalik);



teenindussektor, nt hotellid ja restoranid;



transpordisektor.

Lihtsustamaks inspektorite tööd kampaania käigus, on see taustdokument, kampaania flaier, inspektorite juhend ja mitmed töövahendid (vahendite komplektid) saadaval kõigis Euroopa Liidu (EL) keeltes.

Juriidiline taust

Kuigi liikmesriikide õigussüsteemid erinevad, annavad minimaalsed direktiividest tulenevad nõuded ühise juriidilise aluse töötajate ohutuse ja tervishoiu kontrollimiseks. Direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töetervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (raamdirektiiv) on üle võetud kõigi ELi liikmesriikide kohalikes õigusaktides.

Selle raamdirektiivi 5. artikkel näeb ette: „Tööandjal on kohustus tagada töötajate ohutus ja tervis kõigis tööga seotud aspektides“.

Vastavalt raamdirektiivi artiklile 6, peab tööandja „analüüsima riske, mida ei ole võimalik vältida“, ning vastavalt artiklile 9, on „tööandja käsutuses töetervishoiu ja -ohutusega seotud riskide analüüs, mis käsitleb muu hulgas eririske, millega töötajate rühmad kokku puutuvad“. Ennetusmeetmed ning töö- ja tootmismeetodid tuleb integreerida kõigi ettevõtte ja/või asutuse tegevustega ning kõigil tasemetel, nagu sätestatud artiklis 6.3.

Kokkulepped sotsiaalpartneritega

2004. aastal sõlmisid Euroopa sotsiaalpartnerid tööga seotud stressi raamlepingu, mis on sotsiaalpartnerite seisukohtade ühisosa tulemuseks.

Vastavalt lepingu artiklile 4, võib tööga seotud stressi analüüs hõlmata järgnevaid tegureid:



töö organiseeritus ja protsessid;



töötingimused ja -keskkond;



kommunikatsioon;



subjektiivsed tegurid.

Artikkel 4 ütleb, et tööalast stressi puudutava probleemi tuvastamisel tuleb rakendada meetmeid selle vältimiseks, lahendamiseks või leevendamiseks. Sobivate meetmete määramine jääb tööandja vastutuseks.

Vastavalt lepingu artiklile 6, võivad sellised meetmed hõlmata järgnevat:



korralduslikud ja kommunikatiivsed meetmed;



ülemuste ja töötajate koolitamine;



teavitustöö.

Saatmaks üldsusele sõnumi, et ahistamine ja vägivald töökohal on vastuvõetamatud, võtsid Euroopa sotsiaalpartnerid 2007. aastal vastu raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal. Kokkulepe sisaldab ahistamise ja vägivalda kirjeldust ning suuniseid selliste probleemide vältimiseks, tuvastamiseks ja haldamiseks.

Soovides kindlustada, et iga tööandja rakendab võitluses töökohal esineva vägivallaga tulemustele orienteeritud poliitikat, leppisid Euroopa sotsiaalpartnerid kokku mitut valdkonda hõlmavad suunised tööga seotud vägivalla ja ahistamise vastu. Need suunised pakuvad tööandjatele, töötajatele ja nende esindajatele/ametiühingutele praktilisi samme probleemide vähendamiseks, ennetamiseks ja leevendamiseks.

Psühhosotsiaalsed ohud

Viimastel kümnenditel töö vallas aset leidnud märkimisväärsed muutused on tööohutuse ja –tervishoiu seisukohalt toonud kaasa uusi riske. Need muutused on lisaks füüsilistele, bioloogilistele ja keemilistele ohtudele teinud teed psühhosotsiaalsetele riskidele. Tööga seotud psühhosotsiaalseid ohtusid peetakse üheks suurimaks väljakutseks tänapäeva töttervishoiule ja –ohutusele, ning neid seostatakse teiste tööl esinevate probleemidega, nagu tööalane stress ning vägivald, ahistamine ja kiusamine töökohal. Veel enam, tõendid viitavad stressi seotusele kehvemate töötulemuste, suurema töölt puudumise ja õnnetuste sagenemisega. Ülemäärane stress on ohtlik töötaja tervisele ning ei võimalda inimesel tulla toime täiendavate nõudmistega.

Psühhosotsiaalse kõige tüüpilisemaks definitsiooniks on „psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite koosmõju“. See tähendab mõlemasuunalist mõju nii sotsiaalsetelt tegurilt psühholoogilistele kui vastupidi. Psühhosotsiaalsed ohud võib määratleda nende töökorralduse aspektide ning töö sotsiaalse ja keskkondliku kontekstina, millel on potentsiaali põhjustada psühholoogilist, sotsiaalset või füüsilist kahju.

Stressi tulemusel võivad psühhosotsiaalsed ohud mõjutada vahetult või kaudselt nii psühholoogilist kui füüsilist tervist.

Varasematele stressi käsitlustele osaks saanud kriitikat on püütud ületada psühholoogiliste mudelite väljatöötamisega. See lähenemine kujutab tööstressi inimese ja tema töökeskkonna vahelise dünaamilise interaktsioonina. Täna on see lähenemine stressi määramisel saavutamas üksmeelset nõusolekut. Kõige tavalisemad nende mudelite seas on inimese-keskkonna (person-environment-fit) ning nõudmiste-kontrolli (demand-control) või nõudmiste-kontrolli-toetuse (demand-control-support) mudelid.

Psühhosotsiaalsed ohud vastavalt Euroopa statistikale

Vastavalt Euroopa Elu- ja Tööttingimuste Parandamise Fondi andmetele, on tööga seotud stress üks peamisi töötajate nimetatud haiguse põhjustest, mis mõjutab rohkem kui 40 miljonit inimest üle kogu ELi. Tõesti, neljas Euroopa tööttingimuste

uuring (EASHW, 2007) näitas, et 2005. aastal uskus 20% EU-15 töötajatest ning 30% kümne uue liikmesriigi töötajatest, et nende tervis on ohus tööga seotud stressi tõttu (kõigist töötajatest, kes märkisid, et töö mõjutab nende tervist). Aastal 2002 hinnati EU-15 iga-aastaseks tööalase stressi majanduslikuks kuluks 20 miljardit eurot.

Euroopa ettevõtete uusi ja tekkivaid riske hõlmav küsitlus (ESENER) näitas, et firmajuhtide peamine mure on õnnetused, lihasluukonna haigused ja tööga seotud stress. Tööga seotud stressi nimetatakse sageli ka tervishoiu- ja hoolekandesektori juhtivametnike tõsise murena. Erinevate sektorite vahel on suurim muretaseme erinevus keeruliste klientide, patsientide, õpilaste jt tegelevates valdkondades, näiteks tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, hotellides ja restoranides ning hariduses. 79% Euroopa juhtivtöötajatest on mures tööga seotud stressi pärast, mis näitab, et stress on ettevõtetele sama tähtis tegur, kui töökohal aset leidvad õnnetused. Erinevates sektorites võib ärevuse, ärrituvuse ja stressi mõju alluvate tööelule varieeruda. Kõige problemaatilisemateks valdkondadeks on tervishoid (sh sotsiaalhoolekanne), transpordi- ja teenindussektor.

Erinevatest liikmesriikidest pärinevad stressi puudutavad andmed näitavad, et haridus- ja tervishoiusektoris esineb stressi kõige enam Sloveenias (märkinud 60% töötajatest), millele järgnevad Kreeka ja Läti, kus stressi tõid esile, vastavalt 54% ja 52% tervishoiu- ja haridustöötajatest. Ka riikides, kus üldine stressitase oli ELi keskmisest madalam, näiteks Suurbritannias, Tšehhi Vabariigis ja Madalmaades, teatas stressist 20% tervishoiu- ja haridustöötajatest. 65% Kreeka transpordi- ja sidetöötajatest, ligi 50% kõigist Slovakkia ja Rootsi sama sektori töötajatest, üle 40% Poolas ja Portugalis uskusid, et stress mõjutab nende tervist ja ohutust negatiivselt. Eurostati andmed (1999) näitavad, et stress, depressioon ja ärevus on tüüpiline põhjus, miks sektorites, nagu tervishoid ja sotsiaalhoolekanne, puudutakse töölt üle 14 päeva. Selles sektoris olid psühholoogilised probleemid sama tihti puudumise põhjuseks kui lihasluukonna haigused.

Vastavalt Euroopa töötingimuste uuringutele ja teaduskirjandusele esineb teatud ametikohtadel kõrgendatud oht puutuda kokku erinevate vägivallavormidega. Aastal 2005 teatasid füüsilise vägivallaga ähvardamisest haridus- ja tervishoiusektoris (14,6%), transpordi- ja sidesektoris (9,8%), hotellides ja restoranides (9,3%) ning teeninduses, poe- ja turumüügis (9,2%) töötavad inimesed. Reaalset füüsilist vägivalda (inimestelt väljastpoolt asutust) koges 8,4% haridus- ja tervishoiutöötajatest, 7,4% hotellide ja restoranide töötajatest, 7,2% transpordi- ja sidetööstest ning 6,8% teeninduses, poodides või turgudel töötavatest inimestest. Ahistamist märgiti peamiselt sektorites nagu hotellid ja restoranid (8,6% töötajatest), haridus ja tervishoid (7,8%) ning transport ja side (6,9%). Soovimatut seksuaalset tähelepanu oli kohanud 3,9% hotellide ja restoranide töötajatest, 2,7% haridus- ja tervishoiutöötajatest ning 2,6% transpordi- ja sidetööstest.

Ennetavad ja leevendavad meetmed

Riskianalüüside ja ohtude hindamise abil on võimalik määratleda kõige reaalsemad ohutegurid. Mõnda ohtu on võimalik vältida tööandja poolt rakendatavate meetmete abil. Teisi ohte on keeruline vältida, kuid nende taset (töenäosust) ja tõsidust (mõju) võib olla võimalik mõjutada. Ennetusmeetmeteks on: selged direktiivid, tööülesannete tasakaalustatud jagamine, töötajate otsustusõigused, teavitamine, selge rutiin ja juhised ning võimuga seotud vastutus.

Toimetulek on tähtis osa stressi üldisest protsessist. Muud põhimõtted, vahendid või leevendavad meetmed on võimalused pinge maandamiseks. Need on suunatud töötajatele individuaalselt juhul, kui ennetavad meetmed ei ole piisavad. Inimesed käituvad stressirikastes olukordades erinevalt, inimeste taluvus varieerub. Üldlevinud arusaam on, et inimene kasutab üldjuhul nii ülesandele kui emotsioonidele kesken-duvaid toimetulekustrateegiaid. Esimesel juhul püütakse rakendada mingit tegevust

Tabel 1. Tööga seotud stressi põhjused (Cox, T., Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2000, Uurimus tööga seotud stressi kohta)

Kategooria	Ohtlikud tingimused
Töö kontekst	
<p>Organisatsiooni kultuur ja funktsioon (sh suurus, struktuur, protseduurid)</p> <p>Organisatsiooni kultuur ja funktsioon on ettevõtete juhtimise keskne osa.</p>	Ebaselged eesmärgid organisatsiooni tasemel, kehv teabevahetus, nõrk toetus probleemide lahendamiseks ja isiklikuks arenguks. Kehv tegutsemis-, probleemide lahendamise ja arengukeskkond.
<p>Roll organisatsioonis</p> <p>Ohuallikaid leidub erinevates sektorites ja erinevatel ametikohtadel. Teiste inimeste eest vastutamine kaasneb meditsiini- ja sotsiaalhoolduse ning inimeste transpordiga seotud ametitega.</p>	Rolli ebaselgus, rolli konfliktus, rolli ülekoormatus, rolli ebapiisavus, inimeste eest vastutamine.
<p>Karjääri areng</p> <p>Ohuallikaid leidub erinevatest sektorites ja erinevatel ametikohtadel. Erinevate riskiallikate kombinatsioonid on levinud tervishoiu-, transpordi- ja teenindussektorites.</p>	Karjääri seisak ja ebakindlus, ala- või üleedutamine, madal töötasu, hirm kaotada tööd, töö madal sotsiaalne väärtus.
<p>Otsustusvabadus/kontroll</p> <p>Need ohuallikad esinevad tervishoius ja teatud transpordisektori ametite puhul.</p>	Vähene osalus otsustusprotsessis, puudulik kontroll töö üle (kontroll, eelkõige osalemise kujul, on samuti osa kontekstist ja on laiem organisatsiooniline probleem).
<p>Inimestevahelised suhted tööl (sh juhtivtöötajate käitumine)</p> <p>Transpordisektoris on paljude ametikohtade puhul tavaline üksinda töötamine, mis võib olla probleem ka tervishoiu- ja teenindussektoris.</p>	Sotsiaalne või füüsiline eraldatus, halvad suhted ülemustega, inimestevahelised konfliktid, sotsiaalse toetuse puudumine, kokkupuude vägivallega.
<p>Kodu ja töö tasakaal</p> <p>Need ohud on seotud ebakindlate töötundidega, mis on levinud probleem kõigi valitud sektorite puhul.</p>	Töiste ja koduste ootuste vastuolu, vähene kodune toetus, topeltkarjääri probleemid.
Töö sisu	
<p>Töökeskkond ja -seadmed</p> <p>Laialt levinud stressitegur on seotud IT-probleemidega. Tervishoiusektoris kaasneb tehniliste seadmetega tekkivate probleemide tõttu ärritumine, transpordisektoris on samad probleemid seotud sõidukitega.</p>	Probleemid seoses seadmete ja ruumide töökindluse, kättesaadavuse, sobivuse ja hoolduse või remondiga.
<p>Tööülesannete korraldus ja rahulolu tööga</p> <p>Need ohuallikad esinevad erinevas ulatuses kõigis kolmes sektoris: tervishoius, transpordis ja teeninduses. Arutatud on ressursse puudutavaid probleeme, seda eriti tervishoiu ja sotsiaalhoolekande puhul.</p>	Üksluisus või lühikesed töötsükliid, killustatud või mõttetu töö, töö alla oma oskuste, ebakindluse kõrge tase, vähene väärtustamine, vähened õppimisvõimalused, kõrged nõudmised, ebapiisavad ressursid.
<p>Töökoormus/töötempo</p> <p>Suur töökoormus ja kiire töötempo on tüüpilised kõigis kolmes sektoris. Mõnda ametit teenindus- ja transpordisektoris iseloomustab pidev kõikumine ala- ja ülekoormuse vahel.</p>	Üle- või alakoormatus (kvantitatiivne ja kvalitatiivne), kontrolli puudumine töötempo üle, kõrge ajaline surve.
<p>Töögraafik</p> <p>Vahetustega tööd ja pikki töövahetusi esineb kõigis kolmes sektoris. Transpordisektoris on vähene taastumis- ja puhkeaeg seotud töö- või liiklusõnnetuste ohuga.</p>	Vahetustega töö, jäigad töögraafikud, etteteadmata tööaeg, pikk või erandlik tööaeg.

stressiallikaga toimetulekuks (keskkonna kohandamine), teisel üritatakse summutada stressiga kaasnevat emotsionaalset kogemust (kohanemine keskkonnaga). Enamik autoritest rõhutab, et individuaalsel tasandil ei ole ükski toimetulekustrateegia probleemide lahendamisel teiste ees märkimisväärsete eelistega. Leevendusmeetmeteks on: tegevusruumi suurendamine, taastumisaja võimaldamine, sotsiaalne tugi, järelevalve, konsulteerimine ja väljaõpe.

Ohuallikad tööl ja töökeskkonnas

Töölaseid psühholoogilisi ohtusid käsitlevas kirjanduses on valdav üksmeel stressirikaste ja/või muul viisil kahjulikena kogetavate ohutegurite osas. Need ühised seisukohad on kokkuvõtlikult esitatud 10 erineva potentsiaalselt ohtlike tööülesannete, töökeskkondade ja organisatsioonide kategooriana. Muuhulgas on viidatud, et selliste töökirjelduste vaatlemine on kasulik töö konteksti või sisu seisukohalt. Teatud tingimustes on kõik need 10 töö aspekti toonud kaasa stressi ja tervisele kahjulikke mõjusid. Suur osa tõenditest on seotud psühholoogilise tervise ning südame-veresoonkonna haiguste ohuga.

Tabeli vasakul poolel on toodud töötingimused, keskkond ja töö organiseerimine koos kommentaaridega valitud sektorites esinevate ohtude kohta. Tingimused on seotud tabeli paremal poolel toodud psühhosotsiaalsete riskidega. Parempoolses veerus on toodud stressiga seotud riskid. Need ohud võivad teatud olukordades ja tingimustes põhjustada organisatsioonis stressi. Selles kontekstis soovitame kasutada „stressorite“ asemel mõistet „ohuallikad“. Muutusi tuuakse sageli esile psühhosotsiaalse ohutegurina. Samas on võimalik, et nende stressipõhjustav omadus on põhjustatud sageli kaasnevast ebakindlusest ja kontrolli puudumisest.

Erinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite seoseid ametialaste riskidega on mõnevõrra keeruline mõista, arvestades, et kõige suuremat ohtu tervisele kujutavad nende riskitegurite kindlad sünergilised kombinatsioonid.

Psühhosotsiaalsete riskide ja meetmete laiem perspektiiv

Psühhosotsiaalsed riskid hõlmavad vastastikuse mõjuga tegureid ja neist on raske saada täielikku ülevaadet. Sellest tulenevalt oleme koostanud erinevate tasemete teguritest holistilise mudeli.

Tabeli vasak pool koondab mõned ohuallikad, vt tabelit 1. Ohuallikad vastavad stressoritele. Vastavalt Karasek-Theorelli terminoloogiale (nõudmiste-kontrolli mudel) vaadeldakse neid võimalike inimesele esitatavate nõudmistena, mis võivad viia stressi tekkimiseni. Tegevuste iseloomuga seotud ohuallikad võivad teatud ebasoodsate tingimuste kokkulangemisel tuua kaasa haigusi ja õnnetusi.

Mudeli teine veerg sisaldab näiteid tagajärgedest organisatsioonile ja üksikisikule. Riski olemasolu ei tähenda inimesele ilmingimata haigust või terviseprobleeme.

Olukorra hindamisel on tähtis arvestada kõiki võimalikke meetmeid. Mudeli paremal poolel on toodud kolme gruppi jagatud meetmed: ennetavad, leevendavad ja lahendavad. „Barjäärid“ on samatähenduslik mõiste.

Alltoodud mudel näitab selgelt, kuidas üksikud ohuallikad võivad kaasa tuua negatiivseid tagajärgi nii organisatsiooni kui üksikisiku tasandil. Töökohal esinevad puudujäägid viitavad tööandja ebaõnnestumisele üleliigsest stressist tulenevate haiguste või õnnetuste ennetamiseks vajalike meetmete rakendamisel.

Tabel 2. Psühhosotsiaalsete riskide ja meetmete mudel.

Ohuallikas	Riskid ja tagajärjed	Meetmed/barjäärid		
		Ennetavad	Leevendavad	Lahendavad
Ebaselged eesmärgid organisatsiooni tasemel	Organisatsioonis Vead Ohujuhtumid Töövigastused Koostööprobleemid Konfliktid Patuoinaste otsimine Tootmishäired Suurenenud kaadrivoolavus Kompetentsi kaotamine	Selge juhtimine: vastutus autoriteet selged piirid selged eesmärgid Teave: suhtumine normid reeglid faktid	Tegevusruum Teave Töökoosolekud Mõju planeerimisele Tugi Järelevalve Kommunikatsioon Võimalus juhatusega konsulteerida	Töökorralduse muutmine Rehabiliteerimine Kriisitugi
ja/või				
rolli konfliktus				
ja/või				
rolli ebaselgus	Üksikisikule Stressisümpptomid Töövigastused Haigused Läbipõlemissündroom Töökaotus	Konstruktiivne tagasiside Dialog töötajaga Sissejuhatus Juhtide kompetentsus	Kogemused/kompetents Suunised Väljaõpe Taastumine	

Viited

Tekst põhineb suures ulatuses Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri väljastatud aruandel (2000). *Töoga seotud stressi uuringud*. Belgia.

Muud allikad:

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (2009). Euroopa Riskiseirekeskuse aruanne. *Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur arvudes: stress töökohal – faktid ja arvud*. Luksemburg.

Pressiteade nr 79, OSHA, laetud 16. mail 2011 aadressilt <http://osha.europa.eu/sv/press/press-releases/79-of-european-managers-are-concerned-by-work-related-stress-but-less-than-a-third-of-companies-have-set-procedures-to-deal-with-it-1>.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (2007). Euroopa Riskiseirekeskuse aruanne. *Eksperdiprognoos tekkivate tööohutuse ja töötervishoiuga seotud psühhosotsiaalsete riskide kohta*. Belgia.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (2010). Euroopa ettevõtete uusi ja tekkinud riske hõlmav küsitlus (ESENER). *Ohutuse ja tervise haldamine töökohal*.

Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur. Lund.

Maailma Terviseorganisatsioon (2008). Protecting workers' health services No. 9. *PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A Resource for Employer and Worker Representatives*. Suurbritannia.

