

Psykososiaalinen kuormitus ja sitä koskeva sääntely Pohjoismaissa

Artikkeli 6/2023



Artikkeli 6/2023

Kirjoittajat: Lotta Savinko ja Joonas Miettinen, Akava.

Avainsanat: psykososiaalinen kuormitus, työsuojelu, työturvallisuus

Päivämäärä: 8.9.2023

Kirjoittajien esittely

Kirjoittajat työskentelevät Akavassa. Lotta Savinko toimii tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkönä ja Joonas Miettinen tutkijana.

Yhteenveto

Artikkeli on katsaus psykososiaalista kuormitusta ja sen hallintaa koskevaan lainsäädäntöön Pohjoismaissa. Tarkastelu kattaa Suomen lisäksi Ruotsin, Tanskan ja Norjan lainsäädännön. Selvityksessä määritellään psykososiaalisen kuormituksen keskeiset käsitteet. Selvityksessä ei tarkastella eikä verrata säännöksiä, jotka koskevat häirintää, seksuaalista häirintää, epäasiallista käytöstä tai väkivaltaa.

Selvityksessä todetaan, että työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu peruseriaatteiltaan samankaltaiseen rakenteeseen vertailumaissa. Työturvallisuuslaki on luonteeltaan puitelaki, jota on täydennetty asetuksilla tai määräyksillä. Lisäksi työsuojeluviranomaisten ei-sitovilla oppailla on usein annettu tarkentavia ja yksityiskohtaisempia ohjeita. Selvityksen mukaan muissa Tanskassa ja Ruotsissa on tarkimmin säännelty psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta työelämässä. Täsmällisimmät säännökset psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen ennaltaehkäisystä on Tanskassa ja Ruotsissa, joissa erillisillä määräyksillä on täsmennetty kattavasti puitelakia. Vähiten ja epätarkimmin sitä on lainsäädännössä täsmennetty Suomessa.

Johtopäätökset-lukuun on koottu toimenpide-ehdotuksia. Keskeinen ehdotus on, että nykyistä työturvallisuuslakia tulisi täsmentää ja säätää uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta. Asetuksessa määriteltäisiin psykososiaalisten kuormitustekijöiden mittaamisesta, arvioinnista, toimenpiteistä sekä ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Akava Works

Akavan tiedontuotanto toimii nimellä Akava Works.

Akava Works tarjoaa monipuolisesti tietosisältöjä raportteina, selvityksinä ja tutkimuksina. Tavoitteenamme on lisäksi herättää yhteiskunnallista keskustelua erityisesti akavalaisille tärkeistä ja ajankohtaisista aiheista. Akava Works -sisällöt eivät ole Akavan virallisia kannanottoja.

Akava Works -sivusto on osoitteessa www.akavaworks.fi.

Sisällysluettelo

1	Psykososiaalinen kuormitus ja sitä koskeva sääntely Pohjoismaissa	3
1.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	3
1.2	Työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat suuria haasteita työelämässä: tutkimustulokset ja tilastot	4
2	Lainsäädännön rakenne ja sisältö Pohjoismaissa	5
2.1	Suomi.....	5
2.2	Ruotsi.....	6
2.3	Tanska.....	9
2.4	Norja	11
3	Yhteenveto.....	13
4	Johtopäätökset	14
	Lähdeluettelo	146

1 Psykososiaalinen kuormitus ja sitä koskeva sääntely Pohjoismaissa

Haitallinen, työkykyyn kielteisesti vaikuttava psykososiaalinen kuormitus ja työuupumus ovat iso ongelma työelämässä. Suomessa mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on huolestuttavan korkea. Työelämä ja työnteon tavat muuttuvat koko ajan, mikä aiheuttaa uudenlaisia työkyvyn pulmia. Ennaltaehkäiseminen ja työpaikoilla tehtävät toimet ovat tärkeitä, jotta haitallinen psykososiaalinen kuormitus tunnistetaan ja siihen puututaan riittävän varhain.

Monilla työpaikoilla pidetään psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointia hankalana eikä niissä ei osata soveltaa niihin liittyvää lainsäädäntöä. Ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ei osata toteuttaa. Työsuojeluvälivonnassa on todettu, että suuressa osassa työpaikoista on jonkinasteisia puutteita psykososiaalisen kuormituksen suhteen, ja työsuojelutarkastuksissa on havaittu jatkuvasti puutteita kuormittumisen terveysvaaran arvioinnissa sekä työn sopeuttamisessa työntekijän edellytyksiin ja sen seurannassa. Työsuojeluviranomaisen valvonnassa havaitaan paljon epäkohtia lainsäädännön noudattamisessa sekä usein myös epätietoisuutta siitä, mitä työturvallisuuslaki edellyttää.

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa tavoitteena on puolittaa viiden vuoden aikana uupumuksesta ja työpahoinvoinnista johtuvien sairauspoissaolojen määrä ja parantaa työhyvinvointia sekä vähentää työhön hakeutumisen esteitä ja poissaoloja työstä.

Tässä katsauksessa tarkastellaan pohjoismaista työturvallisuuslainsäädäntöä erityisesti psykososiaalisen kuormituksen sääntelyn kannalta. Tarkastelu kattaa Suomen lisäksi Ruotsin, Tanskan ja Norjan. Selvityksessä ei tarkastella eikä verrata säännöksiä, jotka koskevat häirintää, seksuaalista häirintää, epäasiallista käytöstä tai väkivaltaa.

1.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työn sisältöön, työnteon järjestelyihin ja työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Haitallista kuormitusta voi syntyä kaikilla työpaikoilla. Usein sitä syntyy kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta. Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaarat voivat olla psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi vaaralliset kemikaalit, melu tai tartuntavaara.

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jota aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Sosiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä asioita. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, monen asian tekeminen samanaikaisesti, työn yksitoikkoisuus, vaikeat tai voimakasta tunnekuormitusta sisältävät asiakastilanteet, liiallinen työmäärä, tietotekniisiin työvälineisiin liittyvät toistuvat häiriöt sekä epäkohdat työyhteisön vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

Yksittäisen voimakkaan kuormitustekijän vaikutuksen arviointi voi olla hankalaa. Pitkäaikaisen lievemmän kuormituksen vaikutukset ja altistumisen voimakkuudet voivat vaihdella huomattavasti pidemmällä aikavälillä. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaatima työnantajan huolehtimisvelvoite ja jatkuva tarkkailu on usein vaikeampi toteuttaa kuin fyysisissä kuormitustekijöissä ja niiden esiin nostaminen voi herättää epävarmuutta työntekijässä.

Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Jokaisen työnantajan velvollisuus on tarkkailla työympäristöä jatkuvasti ja järjestelmällisesti. Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuva laaja huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Vaarojen ja haittojen selvittäminen on osa tätä huolehtimisvelvollisuutta.

Työn kuormitustekijöissä on huomioitava sekä fyysiset tekijät työympäristössä että psykososiaaliset kuormitustekijät. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta tunnistaa psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja arvioida niitä, hänen pitää käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita, joilla on siihen riittävä pätevyys. Asiantuntijataho voi olla esimerkiksi työpaikan työterveyshuolto.

1.2 Työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat suuria haasteita työelämässä: tutkimustulokset ja tilastot

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrät ovat vaihdelleet merkittävästi 2000-luvulla. Sillä kuinka työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrät kehittyvät tulevaisuudessa on merkittäviä vaikutuksia työllisten määrään, bruttokansantuotteeseen ja työeläkemenoihin. Työkykyä edistetään ehkäisemällä haitallista kuormitusta työelämässä ja vahvistamalla työhyvinvointia tukevia työpaikan voimavaroja. Psykososiaalinen kuormitus ja psyykkinen oireilu ovat osoittautuneet viime vuosina keskeisiksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen haasteiksi. Työhyvinvointia tukevissa työpaikan voimavaroissa ei ole havaittu vahvistumista.

Työterveyslaitoksen työikäistä väestöä koskevissa tutkimuksissa havaitaan, että edeltävien kahden vuoden aikana väestön työkyky on heikentynyt ja työuupumisoireilu ja kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet. Missään tutkituista työhyvinvointimuuttujista ei havaittu parantumista. Työhyvinvointia tukevissa työpaikan voimavaroissa ei myöskään havaittu parantumista ja työn itsenäisyydessä ja työssä oppimisessa jopa lievää heikentymistä.

Tilastokeskuksen Työolotutkimukset viittaavat siihen, että oireilun lisääntymisessä on kyse pidempi aikaisesta trendistä. Psykkisesti oireilevien osuudet ovat kasvaneet työelämässä 1980-luvulta lähtien ja niitä, jotka kokevat vakavan työuupumuksen vaaraksi omassa työssään, oli viimeisimmän Työolotutkimuksen mukaan suhteellisesti enemmän kuin kertaakaan tutkimuksen historiassa.

Työssä koettu haitallinen psykososiaalinen kuormitus on yhteydessä psyykkiseen oireiluun, alentuneeseen työkykyyn ja koettuun työuupumusriskiin. Ne, joilla työn sisältö, määrä ja intensiteetti ja työajan rajojen hämärtyminen aiheuttavat runsaasti kuormitusta kokevat muita useammin psyykkisiä oireita ja työkykynsä heikentyneeksi sekä muita useammin oman työuupumusriskinsä suureksi. Työn psykososiaalista

kuormitusta vähentämällä ehkäistään psyykkistä oireilua, parannetaan työkykyä ja tätä kautta vaikutetaan myös siihen, että yhä harvempi siirtyisi työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrät ovat vaihdelleet 2000-luvun aikana. Vuosituhannen alussa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrät vähenivät selvästi, minkä jälkeen väheneminen tasaantui. Vuodesta 2017 vuoteen 2020 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrässä havaittiin nousua, minkä jälkeen määrä taas väheni. Viime vuosina havaittu kasvu johtui pääosin mielenterveyssyistä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrrien kehityksellä on merkittäviä taloudellisia seurauksia tulevaisuudessa. Eläketurvakeskuksen laskelman mukaan työllisten määrä ja bruttokansantuote olisivat 1–2 prosenttia korkeampia, jos työkyvyttömyyden alkavuus pienenesi verrattuna siihen, että työkyvyttömyysriski pysyisi nykytasolla.

2 Lainsäädännön rakenne ja sisältö Pohjoismaissa

2.1 Suomi

Työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu Suomessa siten, että työturvallisuudesta säännellään lailla ja lain nojalla annetuilla tarkemmilla säännöksillä (asetuksilla).

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki on puitelaki, jota alempiasteiset säännökset täydentävät.

Työturvallisuuslaki määrittää, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työturvallisuuslaki sisältää säännöksiä myös työntekijän velvollisuuksista sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työturvallisuuden edistämiseksi.

Työturvallisuuslain keskeisenä tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on myös työtapaturmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Laki korostaa systemaattista lähestymistapaa työpaikan työturvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttavissa asioissa, ennaltaehkäisevästi ja poistaen vaaratekijät.

Nykyinen työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia ehkäisemään henkistäkin kuormittumista. Suomen työturvallisuuslainsäädännössä psykososiaalinen kuormitus on otettu huomioon osana työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua. Työturvallisuuslain 4 §:ssä mainitaan työntekijän oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön. Tämä kattaa myös psykososiaalisen kuormituksen torjunnan.

Työturvallisuuslaissa työnantajalle on asetettu velvollisuuksia suhteessa työn kuormitustekijöihin. Keskeisin työturvallisuuslain säännös, joka kohdistuu työn kuormitustekijöihin, on työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskeva 10 §. Pykälän 1 momentin luettelon 4 kohdassa työn kuormitustekijät mainitaan erikseen

selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon otettavina. Työn kuormitustekijöihin kohdistuvat myös työn suunnittelua koskeva 13 § ja työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä koskeva 25 §.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon, joka kattaa psykososiaalisen kuormituksen seurannan ja ennaltaehkäisyä.

Työturvallisuuslakia uudistettiin 1. kesäkuuta 2023 voimaan tulleella päivityksellä. Päivityksessä täsmennettiin, millaisia työn kuormitustekijöitä on otettava huomioon osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työnantajalle ei tullut uusia työturvallisuusvelvollisuuksia, vaan olemassa olevia velvollisuuksia täsmennettiin. Muutokset koskevat työturvallisuuslain 8, 10, 11 ja 14 pykälää. Työnantajan pitää huomioida, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat vaatia yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaa säännöstä tarkennettiin säätämällä työntekijän ikääntyminen vaarojen arvioinnissa huomioon otettavaksi. Työnantajan tarkkailuvelvollisuus täsmentyi siten, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristön, työyhteisön tilan ja turvallisten työtapojen lisäksi työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Tarkoituksena on varmistaa, että tarve yksilöllisille työsuojelutoimenpiteille havaitaan riittävän ajoissa. Työn voimavaratekijät eli työntekijöiden terveyttä edistävät tekijät on tunnistettava.

Työnantajan pitää lain uudistamisen jälkeen ottaa huomioon sekä työn fyysiset kuormitustekijät että työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Säännökset siis huomioivat psykososiaalisen kuormituksen. Lain puutteena on se, että säännökset ovat edelleen osin epäselviä ja aiheuttavat ongelmia ja epäselvyyttä työpaikoilla, miten työnantajan tulee toimia. Lain perustelut tarkentavat säännöksiä, mutta niissä ei ole yksiselitteisiä tulkintaohjeita.

Asetukset

Työturvallisuuslaissa on annettu valtioneuvostolle valtuutus antaa tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta ja vaatimustenmukaisuuden toteamisesta. Työturvallisuuslainsäädäntöä säännellään lakia alemman asteisilla säädöksillä eli asetuksilla. Valtioneuvosto on voinut edelleen siirtää tarkempien teknisten yksityiskohtien ja välttämättömien menettelysäännösten antamisen asianomaiselle ministeriölle.

Asetuksia on esimerkiksi työvälineiden turvallisesta käytöstä, työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta, sähköturvallisuudesta, säteilyturvallisuudesta, rakennustyön turvallisuudesta ja kemikaaleista.

2.2 Ruotsi

Työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu Ruotsissa kolmiportaisesti ja sitä säännellään lailla, asetuksella ja määräyksillä.

Työympäristölaki (Arbetsmiljölagen, AML1977:1160)

Laki on työympäristöä ja työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta koskeva perussäädös Ruotsissa. Se on luonteeltaan puitelaki, jota on täydennetty asetuksilla ja määräyksillä.

Työympäristölaissa säädetään yleisellä tasolla työympäristöstä ja työturvallisuudesta ja sen tarkoituksena on ehkäistä sairaus- ja tapaturmia sekä luoda hyvä työympäristö.

Laissa säädetään työympäristölle asetettavista perusvaatimuksista. Työolosuhteet on sopeutettava huomioiden työntekijöiden erilaiset fyysiset ja psyykkiset edellytykset. Tekniikka, työn organisaatio ja sisältö tulee järjestää siten, ettei työntekijä altistu sellaisille fyysisille tai psyykkisille kuormitustekijöille, jotka voivat johtaa sairastumiseen tai tapaturmaan. Yksintyöskentelystä johtuva erityinen sairastumisen tai tapaturman vaara on otettava huomioon. Laki käsittelee myös työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä sekä työn vaihtelevuutta, sosiaalisia kontakteja ja yhteistyötä sekä henkilökohtaisia ja ammatillisia kehitysmahdollisuuksia.

Laissa säädetään työnantajan yleisistä velvollisuuksista. Työnantajan velvollisuutena on ryhtyä kaikkiin toimenpiteisiin, joita tarvitaan työntekijöiden suojelemiseksi sairauksilta ja tapaturmilta. Työnantajan on järjestelmällisesti suunniteltava, johdettava ja valvottava toimintaansa siten, että säädösten asettamat vaatimukset hyvästä työympäristöstä täyttyvät. Toiminnan vaaroja on jatkuvasti selvitettävä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Toiminnan edellyttämässä laajuudessa työnantajan on dokumentoitava työympäristöä ja työtä sekä laadittava toimenpidesuunnitelma. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä saa tiedot työolosuhteista ja että hän tuntee työhön liittyvät vaarat. Laissa säädetään työn mukauttamisesta ja työntekijän erityisten edellytysten huomioon ottamisesta.

Työympäristöasetus (Arbetsmiljöförordning, 1977:1166)

Työympäristölakia on täydennetty työympäristöasetuksella, joka sisältää tarkempia määräyksiä turvallisen ja terveellisen työympäristön takaamiseksi työntekijöille. Työympäristöasetus sisältää säännöksiä, jotka auttavat työympäristölain tulkinnessa ja soveltamisessa. Asetuksessa säännellään tarkemmin esimerkiksi työympäristövaltuutettujen ja työympäristötoimikuntien valinnasta, määrästä ja toiminnasta.

Määräykset (Föreskrifter)

Lakia on täydennetty ja asianomaisen viranomaisen (työympäristöviraston eli Arbetsmiljöverketin) antamilla velvoittavilla määräyksillä. Keskeisiä määräyksiä ovat

Väkivalta ja sen uhka työympäristössä (AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön, föreskrifter)

Määräyksellä säädetään muun muassa työpaikan suunnittelusta, koulutuksesta, tuesta ja opastuksesta sekä yksintyöskentelystä väkivallan ja sen uhan torjumiseksi. Lisäksi annetaan ehdotuksia turvallisuusmenettelyistä ja -toimenpiteistä vaaratilanteiden varalta.

Järjestelmällinen työympäristötyö (AFS 2001:1 Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete)

Määräyksessä säädetään tarkemmin järjestelmällisestä työympäristötyöstä. Työympäristötyön tulee kattaa kaikki työympäristön kannalta merkitykselliset fyysiset, psykologiset ja sosiaaliset olosuhteet. Siinä säädelään riskien arvioinnista,

toimenpiteistä ja seurannasta. Työnantajan on säännöllisesti selvitettävä ja arvioitava, mitä riskejä toiminnassa voi esiintyä. Näistä määräyksistä seuraa, että työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin riskien hallitsemiseksi. Määräyksessä säädetään työnantajan velvollisuudesta jakaa työsuojeluvastuuta esimiehille, työnjohtajille ja työntekijöille työn vaarojen ehkäisemiseksi. Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla on riittävät tiedot muun muassa fyysisistä, psykologisista ja sosiaalisista olosuhteista, joihin liittyy työsuojeluriskejä.

Organisatorinen ja sosiaalinen työympäristö (AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö)

Määräyksessä säädetään tarkemmin organisatorisesta ja sosiaalisesta työympäristöstä sekä tietovaatimuksista, tavoitteista, työmäärästä, työajoista ja loukkaavasta syrjinnästä. Säännösten tarkoituksena on edistää hyvää työympäristöä ja ehkäistä työympäristön organisatorisista ja sosiaalisista olosuhteista aiheutuvaa terveysvaaraa. Organisaatio- ja sosiaalista työympäristöä koskeva säännös sisältää määritelmät muun muassa terveydelle haitallisesta työkuormituksesta ja sosiaalisesta työympäristöstä.

Määräyksessä edellytetään, että esihenkilöillä on tieto ja osaaminen haitallisesta työkuormituksesta, sen ehkäisystä ja hallinnasta. Työnantajalla on oltava tavoitteet organisatoriselle ja sosiaaliselle työympäristölle. Määräyksessä on pykälä yleisohjeineen työkuormituksesta ja siitä, etteivät ne aiheuta terveydelle haitallista työkuormitusta ja että resurssit on sopeutettava työn vaatimuksiin.

Työympäristöviraston määräykset ja yleisohjeet työn mukauttamisesta (AFS 2020:5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning)

Määräyksessä säädetään työn mukauttamisesta. Työn mukauttamisella tarkoitetaan fyysisessä, organisatorisessa ja/tai sosiaalisessa työympäristössä toteutettavia yksilöllisiä toimenpiteitä. Toimenpiteiden tarkoituksena olisi oltava se, että työntekijä, jonka kyky suoriutua tavanomaisesta työstään on heikentynyt, voi jatkaa työntekoa tai palata työhönsä. Työn mukauttamista käytetään ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä, jolla pyritään välttämään sairauspoissaoloja tai palaamaan työhön sairauspoissaolon jälkeen. Työnantajalla on jatkuva velvoite valvoa sopeuttamistarvetta.

Psykososiaaliset kuormitustekijät ruotsalaisessa lainsäädännössä

Ruotsissa stressi tai stressiin liittyvät sairaudet lisääntyivät 2000-luvun alusta alkaen hälyttävästi eikä nähtävissä ollut käännettä tilanteeseen. Työympäristövirasto tiukensi siksi kaikkia työnantajia koskevia vaatimuksia tavoitteenaan vähentää em. työperäisiä sairauksia. Ruotsin työympäristöviraston mukaan säädösten taustalla on työmarkkinoiden ja työelämän muuttuminen, samoin kuin tieto työperäisen sairauden taustalla olevista syistä (työstressi, kuormittuminen, kiusaaminen ja häirintä).

Määräykset laadittiin yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa keskittyen ennaltaehkäisevään työympäristötyöhön. Organisaatiota ja sosiaalista työympäristöä koskeva säännös on osa työnantajan järjestelmällistä työympäristön hallintaa. Organisaatiota ja sosiaalista työympäristöä koskevia säännöksiä oli jo aiemmin olemassa, mutta uudessa säännöksessä vuonna 2020 näitä säännöksiä on koottu ja

selkeytetty. Säännös sisältää sekä säännöksiä että yleisiä suosituksia niiden soveltamisesta.

Työympäristölaki

Työolosuhteet on sopeutettava ihmisten erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin edellytyksiin. Tekniikka, työn organisointi ja sisältö on suunniteltava siten, että työntekijälle ei aiheudu fyysistä tai psyykkistä rasitusta, josta voi aiheutua sairauksia tai tapaturmia. Työn pitää mahdollistaa vaihtelua, sosiaalista kanssakäymistä ja yhteistyötä sekä yksittäisten työtehtävien välisiä yhteyksiä. Työnantajan on työoloja mukauttamalla tai muilla asianmukaisilla toimenpiteillä otettava huomioon työntekijän erityiset edellytykset työhön. Työn suunnittelussa ja järjestämisessä on otettava huomioon, että ihmisillä on erilaiset edellytykset tehdä työtä.

Määräykset

Määräyksissä on lukuisia ja täsmällisiä kirjauksia psykososiaalisista kuormitustekijöistä, niiden ennaltaehkäisystä, niihin puuttumisesta ja työn sopeuttamisesta sekä osaamisvaatimuksista. Vaikka määräysten muoto ja yksityiskohtaisuus ei sovellu suoraan suomalaiseen oikeuskäytäntöön, niiden tarkkarajaisuus ja täsmällisyys on huomionarvoista.

Määräyksillä säädetään riittävän täsmällisesti kaikista psykososiaalisista kuormitustekijäistä eli työn järjestelyihin työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä tekijöistä. Määräyksissä on täsmälliset määrittelyt, mistä osatekijöistä työn vaatimukset koostuvat, mikä on organisatorinen ja sosiaalinen työympäristö sekä mitä on terveydelle haitallinen työkuormitus.

Niissä veloitetaan esihenkilöiden osaamisesta haitallisen työkuormituksen ehkäisemiseksi. Työnantajalla on oltava tavoitteet organisatoriselle ja sosiaaliselle työympäristölle.

Määräyksissä on myös täsmällinen säännös terveydelle haitallisen työkuormituksen ehkäisemisestä ja resurssien sopeuttamisesta. Vaikka määräyksen muoto ei ole suomalaisen sääntelymuodon mukainen (säännöksessä annetaan tarkkoja yleisohjeita), sen sisältö ja velvoittavuus on merkittävä. Samoin määräyksellä pyritään ehkäisemään tarpeettomia vaatimuksia ja rasitteita.

2.3 Tanska

Työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu Tanskassa kaksipuolaisesti ja sitä säännellään lailla ja sitovilla (toimeenpano)määräyksillä. Lainsäädännön tulkitsemisen ja toteuttamisen helpottamiseksi viranomaiset ovat laatineet ei-sitovia yksityiskohtaisempia ohjeita.

Työympäristölaki (lov om arbejdsmiljø)

Työturvallisuutta koskevat perussäännökset sisältyvät työympäristökysymyksiä laajemminkin käsittelevään lakiin. Työympäristölaki on puitelaki. Lain tarkoituksena on suojella työntekijöitä ja luoda terveellinen ja optimaalinen työympäristö. Se sisältää yleisiä säännöksiä työympäristöstä työpaikoilla. Se hyväksyttiin ensimmäisen kerran

vuonna 1975 ja nykyinen työturvallisuuslaki hyväksyttiin vuonna 2019.

Työympäristölain tavoitelauskeessa todetaan, että lain tavoitteena on taata turvallinen ja terveellinen työympäristö, joka on aina sopusoinnussa yhteiskunnan teknisen ja sosiaalisen kehityksen kanssa ja että työnantajan on ryhdyttävä aktiivisiin toimiin sen estämiseksi, että työllä on haitallisia vaikutuksia työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen.

Työympäristölaki kattaa sekä fyysisen että henkisen työympäristön, kaikki työpaikan osa-alueet – kiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä raskaisiin nosto- ja istuma-asentoihin.

Toimeenpanomääräykset (bekendtgørelse)

Työympäristölakia täydennetään toimeenpanomääräyksillä, joissa kuvataan tarkemmin, miten lain tavoitteet voidaan saavuttaa työympäristön eri osa-alueilla. Lakia täydentävät työministerin (Arbejdsministeren) tai asianomaisen viranomaisen työsuojeluviranomaisen (Arbejdstilsynet) antamat sitovat määräykset. Tärkeimmät täytäntöönpanomääräykset ovat:

Työsuojeluviranomaisen määräys työn nro 1234 suorittamisesta 29.10.2018 (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse)

Toimeenpanomääräys työn suorittamisesta sääntelee työn tekemistä turvallisesti ja terveellisesti sellaisessa työympäristössä, jossa arvioidaan työympäristön fyysisiä, ergonomisia ja psykososiaalisia olosuhteita, joilla voi olla vaikutusta fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen.

Työsuojeluviranomaisen määräys nro 1406 psyykkisestä työympäristöstä 26.9.2020 (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø)

Toimeenpanomääräys psyykkisestä työympäristöstä kokoaa yhteen monia sääntöjä, jotka olivat aiemmin monissa ohjeissa ja antaa paremman yleiskuvan Tanskan työympäristöviranomaisen vaatimuksista, jotka liittyvät psykologiseen työympäristöön. Tavoitteena on helpottaa työpaikkojen hyvää psykologisen työympäristön kehittämistä ja ylläpitämistä. Toimeenpanomääräyksessä määritellään, mitä henkinen työympäristö on ja mitkä säännöt ovat sen kannalta tärkeimmät. Yleisperiaatteena on, että työnantaja tulee ryhtyä toimenpiteisiin psyykkisen työympäristön suunnittelemiseksi ottaen huomioon yksilöllisen ja kollektiivisen ulottuvuuden sekä toimenpiteiden ja suunnitelmien lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutukset.

Määräyksessä on erityissäännökset psykososiaaliseen työympäristöön kohdistuvista yksittäisistä vaikutuksista, kuten suuresta työmäärästä ja aikapaineesta, epäselvistä ja ristiriitaisista vaatimuksista työssä ja korkeista emotionaalisista vaatimuksista ihmisten kanssa työskennellessä.

Ei-sitovat yksityiskohtaiset ohjeet (vejledning)

Tanska työsuojeluviranomainen (Arbejdstilsynet) on julkinen viranomainen, jonka ensisijaisena tarkoituksena on auttaa ylläpitämään terveellistä työympäristöä

tanskalaisilla työpaikoilla. Tämä tapahtuu yhteistyössä useiden muiden alan toimijoiden kanssa. Viranomaisen laatii ei-sitovia yksityiskohtaisempia ohjeita, joissa kuvataan sääntelyä tarkemmin ja hyviä käytäntöjä, joilla vaatimukset voidaan saavuttaa. Niissä annetaan ohjeita siitä, miten työympäristölain ja toimeenpanomääräysten säännöt tulisi ymmärtää ja mitä työpaikkojen tulisi käytännössä tehdä työympäristölainsäädännön vaatimusten täyttämiseksi.

Arbejdstilsynet on laatinut Tanskan työpaikoille kymmeniä ohjeita. Tällaisia ohjeita on annettu muun muassa suuresta työmäärästä ja aikapaineesta (AT-vejledning 4.1.1-1 Stor arbejds mængde og tidspres 5.11.2021) ja psyykkisen työympäristön kartoittamisesta (AT-vejledning D.4.1 Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø 1.11.2009).

Psykososiaaliset kuormitustekijät tanskalaisessa lainsäädännössä

Lainsäädännön merkitys työelämän sääntelyssä Tanskassa on kansainvälisesti vertailtuna vähäinen. Pääpaino on työehtosopimuksissa. Lainsäädäntö kattaa vain tietyt työelämän osa-alueet, kuten terveydenhuollon ja työturvallisuuden, kollektiivi-irtisanomisen, vuosiloman sekä perhevapaat ja tasa-arvon.

Työympäristölaki

Lain tavoite on luoda turvallinen ja terveellinen fyysinen ja psyykinen työympäristö.

Toimeenpanomääräykset

Työnteon turvallisuus- ja terveellisyysnäkökohtien on perustuttava työympäristön fyysisten, ergonomisten ja psykososiaalisten olosuhteiden arviointiin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Määräyksissä veloitetaan huomioimaan yksipuolisen raskaan työn, työtahdin tai työn eristyneisyyden vaikutukset fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle. Määräyksillä täydennetään työympäristölainsäädäntöä yksityiskohtaisilla säännöillä. Määräyksissä veloitetaan huomioimaan psykososiaalisen työympäristön määrittelyssä työn suunnittelu, organisatoriset olosuhteet, työn sisältä ja vaatimukset, työn suorittamisen tapa ja työpaikan sosiaaliset suhteet.

Työnantajan on hankittava tarvittaessa ulkopuolista asiantuntija-apua varmistukseksi, että psykososiaalinen työympäristö on täysin asianmukainen. Työ on kaikissa vaiheissa suunniteltava, järjestettävä ja toteutettava siten, että psykososiaalisen työympäristön vaikutukset arvioituna yksilöllisesti ja kokonaisuutena ovat turvallisuus- ja terveellisyysnäkökohdat huomioiden täysin asianmukaiset sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Määräyksissä on erityissäännöksiä psykososiaaliseen työympäristöön kohdistuvista vaikutuksista muun muassa suuren työmäärän ja aikapaineen, työhön liittyvien epäselvien ja ristiriitaisten vaatimusten ja työn emotionaalisten vaatimusten suhteen ja niiden huomioimiseksi sekä veloitetaan edellä mainitut huomioiden varmistamaan turvallinen ja terveellinen työnteke.

2.4 Norja

Työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu Norjassa kaksipuolaisesti ja sitä säännellään lailla ja sitovilla määräyksillä.

Työsuojelu- ja työympäristölaki (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø)

Norjassa työturvallisuutta koskevat säännökset sisältyvät työympäristölakiin. Norjan työympäristölain tarkoituksena on varmistaa turvalliset työolot, turvallinen työympäristö ja mielekäs työtilanne kaikille työntekijöille. Siinä säädetään työturvallisuudesta ja työelämän kysymyksistä laajemminkin, kuten työajasta, irtisanomisesta, työsopimuksesta, nuorista työntekijöistä sekä valvonnasta.

Norjan työympäristölain psykososiaalista työympäristöä koskevan säännöksen tarkoituksena on estää työntekijöitä altistumasta erilaisille psykososiaalisesti kielteisille olosuhteille ja varmistaa, että erilaisten stressien ja rasitusten summa ei kasva liian suureksi.

Työympäristölain 4 luvussa säädetään työympäristön vaatimuksista. Norjassa erotetaan toisistaan organisatorinen työympäristö ja psykososiaalinen työympäristö. Organisatorisella työympäristöllä tarkoitetaan sitä, miten työ organisoidaan ja miten se käytännössä järjestetään, kun taas psykososiaalisessa työympäristössä on kyse ihmissuhteista ja vuorovaikutussuhteista työssä. Sekä psykososiaaliseen työympäristön vaatimuksista ja organisatorisesta työympäristöstä säädetään työympäristölain 4 luvussa. Työ on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä lain mukaan siten, että se tarjoaa mahdollisuuden yhteydenpitoon ja viestintään yrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Tarkoituksena on varmistaa työntekijöille sosiaaliset kontaktit ja tuki ja turvata työn turvallisuusnäkökohdat.

Määräykset (Forskrift)

Lakia täydentävät sen nojalla annetut yksityiskohtaisemmat määräykset

Määräys organisoinnista, johtamisesta ja osallistumisesta (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning)

Tämä määräys sääntelee työn organisoinnista, johtamisesta ja osallistumisesta. Määräyksessä säädetään tarkemmin myös opetuksesta ja ohjauksesta sekä työterveyshuollosta sekä riskienarvioinnista ja riskien kartoituksesta.

Määräys työn suorittamisesta (Forskrift om utførelse av arbeid)

Työympäristölain nojalla on annettu myös määräys työn suorittamisesta, jossa säädetään tarkemmin väkivallan uhasta, riskinarvioinnista ja koulutuksesta.

Psykososiaaliset kuormitustekijät norjalaisessa lainsäädännössä

Norja sai vasta vuonna 1977 oman työympäristölain (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø). Norjan parlamentti (Storting) oli lähes sadan vuoden ajan säätänyt erilaisia erityisryhmiä koskevia suojelulakeja, jotka olivat vähitellen muuttuneet suureksi tilkkutäkiksi. Työympäristölaki oli siis merkittävä edistysaskel pyrittäessä varmistamaan, että norjalaisilla työpaikoilla turvataan työntekijöiden terveys ja turvallisuus.

Työympäristölaki on suojelulaki. Tämä tarkoittaa, että työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen on keskiössä – ei muut näkökohdat. Lain tarkoituksena on hyvä työympäristö.

Työympäristölakia on muutettu useaan otteeseen 38 vuoden aikana sen jälkeen, kun se hyväksyttiin. Kehittämisellä ja muutoksilla on haluttu varmistaa, että laki on aina ollut ajan tasalla. Kolmikantatyhteistyö on ollut tärkeää työympäristölain kehittämisessä.

Työympäristölaki

Lain tarkoituksena on turvata työympäristö, joka luo perustan terveyttä edistävälle ja mielekkäälle työtilanteelle, antaa täyden turvallisuuden haitallisilta fyysisiltä ja psyykkisiltä vaikutuksilta. Työympäristöä koskevissa vaatimuksissa tulee arvioida työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat työympäristön tekijät. Samoin työn suunnittelussa ja järjestämisessä on ennaltaehkäistävä fyysinen tai henkinen kuormitus.

Laissa on psykososiaalista työympäristöä koskevat vaatimukset sekä tarkat määräykset koskien työn sopeuttamista työkyvyn heikentyessä. Työaikajärjestelyissä on huomioitava psyykkinen kuormitus.

Määräykset

Määräys organisoinnista, johtamisesta ja osallistumisesta

Määräyksen tarkoituksena on varmistaa työn organisointi ja järjestäminen siten, että työntekijäitä suojellaan fyysisiltä ja psyykkisiltä kuormitustekijöiltä. Työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat tekijät on kartoitettava ja tarvittaessa mitattava.

3 Yhteenveto

Työturvallisuuslainsäädäntö rakentuu perusperiaatteiltaan samankaltaiseen rakenteeseen vertailumaissa. Työturvallisuuslaki on luonteeltaan puitelaki, jota on täydennetty asetuksilla tai määräyksillä. Lisäksi työsuojeluviranomaisten ei-sitovilla oppailla on usein annettu tarkentavia ja yksityiskohtaisempia ohjeita. Norjassa työturvallisuuslaki poikkeaa eniten laajuudeltaan, sillä se sisältää määräyksiä, jotka esimerkiksi Suomessa on säännelty muualla työlainsäädännössä.

Pohjoismaissa on ollut vahva perinne lakien ja asetusten kolmikantaiselle valmistelulle ja jokaisessa maassa työturvallisuutta valvoo rakenteeltaan ja toiminnaltaan samankaltainen työsuojeluviranomainen. On myös huomattava, että yhdenmukaisuuksista huolimatta lainsäädännön sisältö ja muotomääräykset ja sääntelytapa ovat osin erilaisia.

Kaikissa Pohjoismaissa puitelaki ulottuu fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen työssä. Säännökset riskien arvioinnista, työsuojeluorganisaatiosta ja työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistoiminnasta ovat saman suuntaisia. Täsmällisimmät säännökset psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen ennaltaehkäisystä on Tanskassa ja Ruotsissa, joissa erillisillä määräyksillä on täsmennetty kattavasti puitelakia. Vähiten ja epätarkimmin sitä on lainsäädännössä täsmennetty Suomessa. Viimeksi

työturvallisuuslakiin tehtiin muutoksia 1.6.2023 voimaantulleella päivityksellä. Lain päivityksessä selvennettiin, mitä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat eli ne liittyvät työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Täsmäntäviä säännöksiä ei annettu tämän lisäksi.

Suomen lainsäädännössä ylätasoinen ja epätarkka sääntely psykososiaalisen kuormituksen hallintaan

Suomen työturvallisuuslainsäädännössä selkeä ero muihin pohjoismaihin. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutus, mittaaminen ja ennen kaikkea haitallisen psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja sen ennaltaehkäiseminen on ylätasoisesti ja epätarkimmin säädetty Suomessa. Suomen lainsäädännöstä ei tule selkeästi esille, mitä työnantajalta edellytetään ja miten sen tulee toimia.

Psykososiaalisten tekijöiden arviointi koetaan työpaikoilla hankalaksi eivätkä työnantajat osaa soveltaa psykososiaaliin kuormitustekijöihin liittyvää lainsäädäntöä tai toteuttaa ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä lain tarkoittamalla tavalla.

Kaikissa tarkasteltavana olevissa Pohjoismaissa työturvallisuus- tai työympäristölaki on puitelaki, jossa sääntely on yleisellä tasolla. Keskeinen ero psykososiaalista kuormitusta koskevassa lainsäädännössä Pohjoismaiden kesken on se, että Suomea lukuun ottamatta pohjoismaissa työturvallisuuslakia ja psykososiaalisen kuormituksen mittaamista, arviointia, riskienkartoitusta ja ennaltaehkäisyä on säännelty erillisillä velvoittavilla määräyksillä, jotka sisältävät tarkkarajaisempia ja täsmällisempiä kirjauksia.

Suomessa ohjeistus on eri tahojen tekemissä oppaissa ja ohjeissa. Vaikka oppaat ja ohjeistukset ovat sisällöltään hyviä, ne eivät ole oikeudellisesti sitovia eikä ohjeita tulisi laatia asioista, jotka asiasisällöltään kuuluvat lakiin ja asetukseen. Erityisesti työsuojeluviranomaisten toiminnassa on ongelmallista se, että he eivät voi antaa velvoitteita työnantajalle ohjeiden perusteella.

4 Johtopäätökset

Suomen työturvallisuussääntelyn kehittämistarpeet ja perusteet

Mielenterveysongelmat ovat yksi tavallisimmista sairauspoissaolojen ja työmarkkinoilta poissaolon syistä. Työnantajilla on tärkeä vastuu ehkäistä riskejä ja varmistaa työympäristö, joka suojaa työntekijöitä psyykkisiltä haitoilta. Ennaltaehkäisy, varhainen puuttuminen sekä ongelmiin puuttuminen ja toimenpiteiden velvoittavuus ovat tärkeitä elementtejä työkyvyn ylläpidossa.

Työelämässä esiintyy psykososiaalista kuormitusta ja työsuojelun tarvetta, joita nykyisessä lainsäädännössämme ei riittävästi huomioida. Psykososiaalinen kuormitus on yhteydessä psyykkiseen työkykyyn, psyykkiseen oireiluun, työstä palautumiseen ja koettuun työuupumusriskiin. Tämän vuoksi työturvallisuuslainsäädännössä pitää uudistaa säännöksiä psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi valmistelemalla asetus psykososiaalisesta kuormituksesta.

Orpon hallituksella on tavoite uudistaa suomalaisia työmarkkinoita ”muiden pohjoismaiden tasolle”. Työssä jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämiseksi tulee tehdä

vastaavat ja kattavat lainsäädännön muutokset työturvallisuuden ja erityisesti haitallisen psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi kuten on säännelty erityisesti Ruotsin ja Tanskan lainsäädännössä.

Työkyvyttömyys aiheuttaa suuria kustannuksia ja se vaikuttaa merkittävästi julkiseen talouteen. Uusia lainsäädäntötoimia tarvitaan, jotta onnistumme vähentämään työkyvyttömyyden kustannuksia.

- Täsmennetään nykyistä työturvallisuuslakia ja säädetään uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta. Asetuksessa määritellään psykososiaalisten kuormitustekijöiden mittaamisesta, arvioinnista, toimenpiteistä sekä ennaltaehkäisevästä toiminnasta. Sääntely on keskeinen ohjausväline työkyvyn ylläpitämiseen ja työpahoinvoinnista johtuvien sairaspotilaisten puolittamiseen seuraavan viiden vuoden aikana.
- Huomioidaan yhteistoiminta työn psykososiaalisen kuormituksen käsittelyssä ja työterveysyhteistyössä. Työterveyshuollolle säädetään velvoite aloittaa keskustelut ja sopia toimenpiteistä työnantajan kanssa, jos työyhteisössä ilmenee haitallista ja jatkuvaa koko työyhteisöön tai sen osaan kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta.

Keskeisimmät muutostarpeet

- Tarvitaan yleismääritelmä, mitä lainsäädäntö tarkoittaa terveyttä uhkaavalla psykososiaalisella kuormituksella
- Asetuksella tulee selventää, mitä tarkoittavat työn sisältöön, työn organisointiin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
- Asetuksella tulee osoittaa, mitkä ovat työnantajan toimintavelvollisuudet psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi, vähentämiseksi sekä toimenpiteiksi, jos työntekijä on kuormittunut terveyttä heikentävällä tavalla
- Työnantajan velvollisuus on huolehtia esimiesten osaamisesta työn psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen merkityksestä. Pitäisi lisäksi huolehtia työntekijöiden osaamisesta: mitkä ovat työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet kuormituksen ennaltaehkäisyssä ja kuormittavien tilanteiden poistamisessa
- Yhteistoimintaa tulee kehittää työn psykososiaalisen kuormituksen käsittelyssä ja työterveysyhteistyössä.

Lähdeluettelo

Ahtela, J. *Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasäntely vertailussa*. Akava Works -selvitys 3/2019.

Akava ry: Työhyvinvoinnilla työllisyyttä – Akavan ratkaisut. Akava 2022.

Arbetsmiljöverket: AFS 2020:5 *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning*. Arbetsmiljöverkets författningssamling, Stockholm 2020.

Arbetsmiljöverket: AFS AFS 2015:4 *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverkets författningssamling, Stockholm 2015.

Cefaliello, A. *Psychosocial risks in Europe National examples as inspiration for a future directive*. ETUI Policy Briefs 2021:16, Brussels.

HE 306/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta,

Hietala, H., Hurmalainen, M., Kaivanto, K. *Työsuojeluvastuuopas*. Helsinki 2021.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2023) *Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä*. Työterveyslaitos. 9.3.2023.

Kiander, J., Kuivalainen, S., Laaksonen, M. & Reipas, K. (2021) *Työkyvyttömyyden kehitys ja eläkkeiden rahoitus*. Akava Works 11/2021, <https://akavaworks.fi/julkaisut/tyokyvyttomyyden-kehitys-ja-elakkeiden-rahoitus/>, [viitattu 6.9.2023].

Laki työturvallisuuslain muuttamisesta (22/2023)

Mäkinen, J.-P., Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2022) *Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä*. Työterveyslaitos. 9.3.2022.

Nilsson, B., in collaboration with ICF: *How new legislation can change the approach to psychosocial risks at work. Peer Review on “Legislation and practical management of psychosocial risks at work”*. Host Country Discussion Paper - Sweden DG Employment, Social Affairs and Inclusion 2019.

Regeringskansliets rättsdatabas: Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Saloheimo, J. *Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Helsinki 2016.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.

Thun, S., Buvik, M.P., Øyum, L.; Ose, S. O. *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø*. Rapport 2022 Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-seksjonen og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Työterveyshuoltolaki, (1383/2001).

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013

Valtioneuvosto: *Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma*, Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58

Internet-lähteet

Arbeidsforhold. Verkkosivu. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/helse--miljo-og-sikkerhet-hms/hms-arbeid-og-hms-krav/>, [viitattu 31.8.2023].

Arbeidsliv i Norden. TEMA: Ekspertter: Dårligt psykosocialt arbejdsmiljø kræver handling, <http://www.arbeidslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2013/arbeidsglede/article.2013-06-15.8728384500?searchterm=psykoso>, [viitattu 30.8.2023].

Arbejdstilsynet: Regler og vejledninger om arbejdsmiljø. Verkkosivu. <https://at.dk/regler>, [viitattu 28.8.2023].

Arbejds miljøarbejdet: Det daglige samarbejde. Verkkosivu. <https://www.godtarbejds miljo.dk/arbejds miljoarbejdet>, [viitattu 28.8.2023]

Arbejds miljøgruppen ApS: Vidensbank om arbejdsmiljø. Verkkosivu. <https://arbejds miljoegruppen.dk/viden-om/> [viitattu 25.8.2023].

Arbejds miljøloven. Verkkosivu. <https://danske love.dk/arbejds miljo%C3%B8loven>, [viitattu 2.9.2023]

Better Regulation in Europe DENMARK. OECD 2010. Verkkosivu. <https://www.oecd.org/denmark/44912673.pdf>, [viitattu 1.9.2023]

DA, Confederation of Danish Employers, FH, Danish Trade Union Confederation, Ministry of Employment: The labour market in Denmark. October 2021. Verkkosivu. <https://bm.dk/media/19251/the-labour-market-in-denmark.pdf>, [viitattu 1.9.2023]

Et nyt og forbedret arbejdsmiljø. 2018. Overvejelser og anbefalinger. Verkkosivu.. <https://bm.dk/media/8001/endelig-rapport.pdf>, [viitattu 28.8.2023]

Forskrift om endring i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Verkkosivu. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ending-i-forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/id2724688/>, [viitattu 28.8.2023].

Forskrift om organisering ledelse og medvirkning. Verkkosivu. <https://www.arbejdstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/3/>, [viitattu 2.9.2023].

Miettinen, J. (2021) Psykososiaalinen kuormitus akavalaisten työssä. Akava Works. 18.10.2021, <https://akavaworks.fi/blogit/psykososiaalinen-kuormitus-akavalaisten-tyossa/>, [viitattu 6.9.2023].

Organisatorisk arbeidsmiljø. Verkkosivu. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/>, [viitattu 1.9.2023]

Psykososiaalinen kuormitus. Verkkosivu. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvaluisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>, [viitattu 30.8.2023]

Tema: Et godt arbeidsmiljø- Nordens styrke. Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 8/2017. <http://www.arbeidslivnorden.org/prince/fd2117278a0ea6e7d9001a37ecaeb0f9b387af02.pdf>, [viitattu 1.9.2023]

Trepartssamarbeid på arbeidslivsområdet. Artikkel. Verkkosivu. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/trepartssamarbeid/id2396817/>, [viitattu 30.8.2023]

Työsuojeluhallinto: *Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla*. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1/2018. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_tyokuormituksen_valvontaohje/ [viitattu 6.9.2023]

Työsuojeluhallinto: *Psykososiaalisen työkuormituksen valvontaohje*, Työsuojeluvallinnon ohjeita 3/2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet/psykososiaalisen-tyokuormituksen-valvontaohje> [viitattu 6.9.2023]

Työsuojeluhallinto: *Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2022*. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2023. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_Raportti_Hairinnanvalvonta2022_FI.pdf/ [viitattu 6.9.2023]

Työsuojeluhallinto: *Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2022*. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2fin/2023. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/385001/TSH_vuosikertomus_2022_FI.pdf/ [viitattu 6.9.2023]

Työsuojeluhallinto: *Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2021*, Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2022. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/385001/TSH_vuosikertomus2021/ [viitattu 6.9.2023].

Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse. At-vejledning D.4.3-2 Juni 2011 – Opdateret maj 2014. Verkkosivu. https://www.amo-uddannelse.dk/cm-webpic/voldsrisiko-ifm-arbejdets-udfoerelse_pdf.pdf, [viitattu 28.8.2023]