Euroopan parlamentti
2024-2029

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

2026/2023(INL)

25.3.2026

MIETINTÖLUONNOS

suosituksista komissiolle psykososiaalisista riskeistä, stressistä ja mielenterveydestä työelämässä
(2026/2023(INL))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Estelle Ceulemans

(Aloite – työjärjestyksen 47 artikla)

PR_INL

SISÄLTÖ

Sivu

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS 3

PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET 10

PERUSTELUT 22

LIITE: ILMOITUS SAADUISTA TIEDOISTA.....24

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

suosituksista komissiolle psykososiaalisista riskeistä, stressistä ja mielenterveydestä työelämässä
(2026/2023(INL))

Euroopan parlamentti, joka

– ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 225 artiklan,

– ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja erityisesti sen 1, 3, 21, 27, 31 ja 35 artiklan,

– ottaa huomioon Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ja erityisesti terveellistä, turvallista ja asianmukaista työympäristöä koskevan periaatteen 10,

– ottaa huomioon toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12. kesäkuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY[1],

– ottaa huomioon unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 23. lokakuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1937[2],

– ottaa huomioon työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä 23. lokakuuta 2024 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2024/2831[3] ja erityisesti sen 12 artiklan,

– ottaa huomioon tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4. marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY[4], avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa 20. kesäkuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152[5] ja työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11. maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY[6],

– ottaa huomioon työmarkkinaosapuolten hyväksymän työperäistä stressiä koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen (2004),

– ottaa huomioon työmarkkinaosapuolten hyväksymän häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen (2007),

– ottaa huomioon työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen 2021–2027, jossa vahvistetaan tärkeimmät painopisteet, jotta voidaan ennakoida ja hallita

---

1 EUVL L 183, 29.6.1989, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 EUVL L 305, 26.11.2019, s. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 EUVL L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 EUVL L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

uudenlaisen työelämän tuomia muutoksia, tehostaa työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyä sekä varautua paremmin tuleviin terveyskriiseihin,

– ottaa huomioon 10. maaliskuuta 2022 antamansa päätöslauselman työterveyttä ja -turvallisuutta koskevasta EU:n uudesta strategiakehyksestä,

– ottaa huomioon 5. heinäkuuta 2022 antamansa päätöslauselman mielenterveydestä digitaalisessa työelämässä (2021/2098(INI)),

– ottaa huomioon 21. tammikuuta 2021 antamansa päätöslauselman oikeudesta olla tavoittamattomissa (2019/2181(INL)),

– ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon epävarmasta työstä ja mielenterveydestä (SOC/745-EESC-2023),

– ottaa huomioon neuvoston päätelmät mielenterveydestä (15971/23),

– ottaa huomioon 4. joulukuuta 2025 annetun komission tiedonannon laadukkaisiin työpaikkoihin johtavasta etenemissuunnitelmasta,

– ottaa huomioon 7. kesäkuuta 2023 annetun komission tiedonannon kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen,

– ottaa huomioon toukokuussa 2023 julkaistun Euroopan parlamentin politiikkayksikön tutkimuksen mielenterveyden suojelua työpaikalla koskevista vähimmäisvaatimuksista ”Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace”,

– ottaa huomioon alustavat havainnot Eurofoundin vuoden 2024 Euroopan työolotutkimuksesta (Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto),

– ottaa huomioon 13. marraskuuta 2025 julkaistun EU-OSHAn raportin työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä ja mielenterveydestä terveydenhoidon ja sosiaalihuollon alalla ”Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector”,

– ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan lausunnon ehdotetusta oikeusperustasta,

– ottaa huomioon työjärjestyksen 47 ja 55 artiklan,

– ottaa huomioon kansanterveyden valiokunnan lausunnon,

– ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A10-0000/2026),

A. ottaa huomioon, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit johtuvat pääasiassa altistumisesta työn organisointiin, suunnitteluun ja johtamiseen liittyville riskitekijöille sekä työn sosiaalisesta kontekstista ja siihen liittyvästä vuorovaikutuksesta sekä työoloista;

B. ottaa huomioon, että altistuminen psykososiaalisille riskitekijöille lisää merkittävästi työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä ja että tällaisia riskitekijöitä ovat esimerkiksi liian suuri työmäärä, kohtuuton työtahti, työvoimapula, itsenäisyyden puute, työn epävarmuus, huonot johtamiskäytännöt, työtehtävien hoitaminen epätarkoituksenmukaisella tavalla ja saavutuksiin perustuvat arviointijärjestelmät;

C. toteaa, että psykososiaalisille riskitekijöille altistumisella on vakavia kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen, mukaan lukien työstressi, työuupumus, ahdistuneisuushäiriöt, masennus, sydän- ja verisuonitaudit, tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja pitkäaikainen työkyvyttömyys;

D. ottaa huomioon, että Eurofoundin Euroopan työolotutkimuksen mukaan altistuminen suuren intensiteetin työlle oli noussut 40 prosenttiin vuonna 2021, kun vuonna 2015 vastaava luku oli 27 prosenttia, ja että joka kolmas työntekijä työskenteli suurella intensiteetillä, tiukkojen määräaikojen puitteissa tai vapaa-aikanaan;

E. ottaa huomioon, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit aiheuttavat merkittäviä sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia, kuten toistuvia poissaoloja, työmarkkinoilta poistumista ja heikompaa tuottavuutta kaikkialla unionissa, ja että noin 60 prosenttia menetetyistä työpäivistä EU:ssa johtuu näistä riskeistä, jotka siten edistävät työvoimapulaa ja työntekijöiden työn intensiteetin lisääntymistä sellaisissa organisaatioissa, joihin tällainen pula vaikuttaa; katsoo, että sekä työntekijät että työnantajat hyötyisivät siitä, että käsiteltäisiin työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä, stressiä ja mielenterveyttä työelämässä;

F. toteaa, että epäasianmukaisella käytöksellä, kuten solvauksilla, uhkailulla, ei-toivotulla seksuaalisella huomiolla, kiusaamisella, väkivallalla ja häirinnällä, on erityisen vakava ja pitkäaikainen vaikutus työntekijöiden fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen ja se vaikuttaa suhteettoman paljon terveydenhuollossa ja julkishallinnossa sekä asiakaspalveluammateissa työskenteleviin; katsoo, että väkivalta, mukaan lukien kolmansien osapuolten, kuten asiakkaiden, potilaiden, hoidon saajien tai palvelujen käyttäjien, väkivalta, olisi nimenomaisesti tunnistettava ja siihen olisi puututtava;

G. katsoo, ettei EU:n nykyiseen työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaan kehykseen, erityisesti direktiiviin 89/391/ETY, sisälly riittävän täsmällisiä sitovia sääntöjä, joissa vahvistettaisiin työnantajan vastuu puuttua kaikkiin riskeihin;

H. ottaa huomioon merkittävät erot työhön liittyvien psykososiaalisten riskien yleisyydessä ja siinä, miten niitä on käsitelty kansallisessa lainsäädännössä ja laajemmilla politiikkatoimilla, myös työperäistä stressiä sekä häirintää ja väkivaltaa koskevien työmarkkinaosapuolten eurooppalaisten sopimusten täytäntöönpanotoimilla; toteaa, että nämä erot ovat seurausta työmarkkinoiden rakenteissa, sääntelykehyksissä ja täytäntöönpanokäytännöissä olevista eroista, joiden vuoksi suojelu on eritasoista eri puolilla unionia;

I. ottaa huomioon, että ilmastoon liittyvät psykososiaaliset riskit ovat merkittäviä työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä, ja mainitsee esimerkkinä tällaisista riskeistä altistumisen äärimmäisille sääilmiöille ja -olosuhteille ja niiden seurauksille, kuten lämpöstressille, ympäristöahdistukselle ja ympäristösiirtymiin liittyvälle työstressille; katsoo, että näiden riskien sisällyttäminen EU:n lainsäädäntöön

nykyaikaistaisi sitä ja takaisi, että se pysyy merkityksellisenä työelämän muuttuessa;

J. ottaa huomioon, että EU-OSHA korostaa osallistavien riskinarviointiprosessien sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa tehokkaan osallistumisen merkitystä työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemisessä;

K. ottaa huomioon, että 29 prosentilla työntekijöistä ei ole kovin paljon tai lainkaan tietoa työstressin ehkäisemisestä työpaikallaan, mikä osoittaa, että psykososiaalisten riskien ehkäisemistä koskevassa tietämyksessä ja viestinnässä on merkittäviä puutteita;

L. ottaa huomioon, että digitaaliteknologioiden, algoritmijohtamisen ja tekoälyn lisääntyvä käyttö edistää teknostressiä, kognitiivista ylikuormitusta, työn intensiivisyyden lisääntymistä, sosiaalista eristyneisyyttä ja itsenäisyyden menettämistä ja johtaa usein siihen, että työntekijöiden on sopeuduttava teknologiaan sen sijaan, että teknologia sovitettaisiin työntekijöiden tarpeisiin;

M. ottaa huomioon, että vaikka etätyö ja joustavat työjärjestelyt tarjoavat itsenäisyyttä ja joustavuutta, niiden on todettu myös lisäävän työn intensiteettiä, työ- ja yksityiselämän tasapainon häiriintymistä, työajan ulkopuolelle ulottuvaa tavoitettavissa olemista ja jatkuvan työnteon kulttuurin syntymistä, mikä voi vaikuttaa kielteisesti mielenterveyteen, jos asiaa ei säännellä asianmukaisesti;

N. toteaa, että naiset, nuoret ja ikääntyneet työntekijät, epävarmoissa tai epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät, johtotehtävissä olevat, siirtotyöläiset ja etniset vähemmistöt, työntekijät, joilla on jokin krooninen sairaus, sekä työntekijät, joihin sovelletaan intensiivistä työsuoritusten seurantaa ja saavutuksiin perustuvia palkitsemisjärjestelmiä, altistuvat suhteettomasti työhön liittyville psykososiaalisille riskeille; toteaa, että tämä ei johdu yksittäisten ihmisten haavoittuvuudesta vaan rakenteellisesta epätasa-arvosta, epäsuhtaisista valtasuhteista ja syrjivistä käytännöistä työn organisoinnissa, esimerkiksi seksismistä, ikäsyrjinnästä, rasismista, vammaisten ihmisten syrjinnästä, luokkasyrjinnästä sekä seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä; toteaa, että nämä risteävät syrjinnän muodot ovat itsessään psykososiaalisia riskitekijöitä;

O. ottaa huomioon, että siirtotyöläiset altistuvat suhteettomasti psykososiaalisille riskeille työssä, mikä johtuu useista tekijöistä, kuten epävarmoista työsuhteista, turvattomista työoloista, eriarvoisesta kohtelusta ja esteistä, joita he kohtaavat oikeuksiensa käyttämisessä ja hyväksikäytöstä ilmoittamisessa; ottaa huomioon, että laittomasti oleskelevat työntekijät ovat erityisen alttiita työvoiman hyväksikäytölle ja väärinkäytöksille ja joutuvat useammin pelkäämään kostotoimia tai karkotusta, jos he pyrkivät puolustamaan oikeuksiaan; ottaa huomioon, että nämä riskit ovat erityisen suuria kotitaloustyön kaltaisilla aloilla, joilla maahanmuuttajanaiset ovat yliedustettuina;

P. toteaa, että työhön liittyville psykososiaalisille riskeille altistumisesta johtuvien työperäisten psykososiaalisten sairauksien oikeudelliseen tunnustamiseen liittyvät vaikeudet ja työntekijöille asetettu todistustaakka ovat merkittäviä esteitä tehokkaalle ehkäisylle, sääntöjen noudattamisen valvonnalle ja oikeussuojan saatavuudelle;

Q. ottaa huomioon, että työntekijät, jotka ilmoittavat väärinkäytöksistä, työterveys- ja -turvallisuusrikkomuksista tai työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä, sekä suorat ja välilliset todistajat joutuvat erityisen herkästi kostotoimien ja pelottelun kohteeksi ja eristetyiksi ja kärsimään uraan liittyviä seuraamuksia;

R. katsoo, että sekundaarisella ehkäisyllä on keskeinen rooli työntekijöiden terveyden suojelemisessa, koska sillä mahdollistetaan työhön ja erityisesti psykososiaalisiin riskeihin liittyvien terveyshaittojen varhainen havaitseminen ja varmistetaan oikea-aikaiset toimet, joilla voidaan ehkäistä niiden pahenemista; toteaa sen käsittävän muun muassa asianmukaisia seuranta-, varoitus- ja tukimekanismeja, esimerkiksi mahdollisuuden käyttää työterveyspalveluja ja hyötyä asiaankuuluvista tukitoimenpiteistä; toteaa, että jäsennelty lähestymistapa sekundaariseen ehkäisyyn auttaa lyhentämään poissaolojen kestoa, helpottaa kestävää työhön paluuta ja ehkäisee uusiutumista ja siten täydentää primaarisen ehkäisyn toimenpiteitä;

S. toteaa, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat työnantajan vastuulla ja niihin on puututtava ensisijaisesti yleisillä ja organisaatiotason ehkäisevillä toimenpiteillä eikä yksilöllisillä selviytymisstrategioilla;

1. korostaa kiireellistä tarvetta vahvistaa työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemistä, tunnistamista ja hallintaa koskevaa EU:n lainsäädäntökehystä ja varmistaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden korkeatasoinen suojelu;

2. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tunnustamaan nimenomaisesti, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit aiheuttavat ammattitauteja, myös mielenterveyden häiriöitä, sekä työtapaturmia, ja ottamaan tämän huomioon ammattitautien ja työtapaturmien tunnustamista ja ehkäisemistä sekä niistä maksettavia korvauksia koskevissa kansallisissa järjestelmissään; kehottaa komissiota tarkastelemaan uudelleen ja tarvittaessa muuttamaan vastaavasti eurooppalaisesta ammattitautiluettelosta 28. marraskuuta 2022 annettua komission suositusta (EU) 2022/2337;

3. kehottaa ottamaan käyttöön mekanismeja todistustaakan kääntämiseksi tai keventämiseksi, jos työntekijällä on työhön liittyville psykososiaalisille riskeille altistumisesta johtuva terveyshaitta;

4. kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että psykososiaalisten riskien arvioinnit ovat pakollisia, järjestelmällisiä, osallistavia ja asianmukaisesti dokumentoituja kaikilla työpaikoilla ja että työntekijät ja heidän edustajansa osallistuvat niihin tehokkaasti; kehottaa sisällyttämään tällaisiin arviointeihin järjestelmällisesti sukupuolisensitiivisen ja intersektionaalisen näkökulman, jotta niissä otetaan huomioon syrjintä ja rakenteellinen eriarvoisuus;

5. muistuttaa velvoitteesta, jonka mukaan työntekijöille ja heidän edustajilleen on annettava tietoa ja heitä on kuultava psykososiaalisten riskien arvioinnin, ehkäisemisen ja poistamisen kaikissa vaiheissa EU:n työlainsäädännön ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun periaatteiden mukaisesti niin, että varmistetaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistuminen toimenpiteiden suunnitteluun ja täytäntöönpanoon sekä riskien jatkuvaan seurantaan perustamalla tätä varten erityisiä elimiä työpaikoilla, joissa niitä ei ole, ja vahvistamalla nykyisten terveys- ja turvallisuuskomiteoiden oikeuksia myöntämällä niille oikeus hyödyntää asiantuntemusta;

6. painottaa, että työmarkkinaosapuolilla ja työehtosopimusneuvotteluilla on tärkeä rooli työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemisessä ja niihin puuttumisessa, sillä niillä varmistetaan jäsennelty työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, vahvistetaan työntekijöiden suojelua ja edistetään terveydelle suotuisampia, turvallisempia ja selviytymiskykyisempiä työpaikkoja;

7. kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että työnantajille, johtajille, työntekijöille ja työntekijöiden edustajille annetaan pakollista ja jatkuvaa koulutusta työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä ja psykososiaalisista riskitekijöistä, kuten häirinnästä ja väkivallasta, sekä ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä;

8. korostaa selkeiden, luottamuksellisten, riippumattomien ja saavutettavissa olevien menettelyjen merkitystä, jotta voidaan puuttua häirintä-, väkivalta- ja syrjintätapauksiin työpaikoilla ja varmistaa suojelu vastatoimilta ja uhrien oikeuksien kunnioittaminen;

9. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita vahvistamaan työsuojeluviranomaisia hyväksymällä EU:n laajuiset työsuojelutarkastuksia koskevat vähimmäisvaatimukset työhön liittyvien psykososiaalisten riskien alalla, mukaan lukien erityiskoulutus, yhdenmukaistetut arviointi- ja seurantavälineet ja riittävät resurssit tehokkaan ehkäisyn ja noudattamisen valvonnan tukemiseksi;

10. kehottaa jäsenvaltioita sisällyttämään primaarisen ja sekundaarisen ehkäisyn toimenpiteitä kansallisiin työterveys- ja -turvallisuusstrategioihinsa ja varmistamaan tehokkaan koordinoinnin terveydenhuoltojärjestelmien, työsuojeluviranomaisten ja työmarkkinaosapuolten välillä; korostaa, että työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä ja niihin liittyviä poissaoloja, ammattitauteja ja vammoja koskevien tietojen keruuta, seurantaa ja raportointia on tärkeää parantaa, jotta voidaan arvioida tarkemmin ehkäisy- ja puuttumistoimenpiteiden tehokkuutta;

11. korostaa, että tarvitaan kattavia työhön paluun toimintaperiaatteita, joilla tuetaan työntekijöitä sairauden tai psykososiaalisten vaikeuksien jälkeen; kannustaa jäsenvaltioita kehittämään räätälöityjä työhön paluun ohjelmia, joihin kuuluu työpaikalla tehtäviä mukautuksia, työaikajoustoja ja jatkuvaa työterveystukea; korostaa työnantajien, terveydenhuoltopalvelujen tarjoajien ja työmarkkinaosapuolten välisen yhteistyön merkitystä, jotta voidaan helpottaa sujuvaa, kestävää ja osallistavaa työhön paluuta ja samalla ehkäistä uusiutumista ja edistää pitkän aikavälin hyvinvointia;

12. korostaa, että työhön liittyvien psykososiaalisten riskien tunnistamisesta ja ehkäisemisestä sekä niistä maksettavista korvauksista tarvitaan vähimmäisvaatimuksia, jotta voidaan välttää oikeudellinen hajanaisuus ja työntekijöiden eritasoinen suojelu; pyytää komissiota ehdottamaan työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ja psykososiaalisten riskitekijöiden selkeää ja oikeudellisesti sitovaa määritelmää, joka kattaa työn organisoinnista, suunnittelusta ja johtamiskäytännöistä, työn sosiaalisesta kontekstista ja siihen liittyvästä vuorovaikutuksesta sekä työoloista johtuvat riskit, ja sisällyttämään määritelmään myös työperäisen stressin, työuupumuksen, häirinnän, väkivallan ja syrjinnän kaltaiset ongelmat;

13. pyytää komissiota esittämään vuoden 2026 loppuun mennessä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan ja 153 artiklan 1 kohdan a alakohdan nojalla ehdotuksen direktiiviksi työhön liittyvistä

psykososiaalisista riskeistä, stressistä ja mielenterveydestä työelämässä, mukaan lukien vähimmäisvaatimukset, jotta voidaan saavuttaa yhtäläinen, korkea suojelun taso kaikille työntekijöille unionissa, liitteessä esitettyjen suositusten mukaisesti;

14. katsoo, että pyydetyn ehdotuksen rahoitusvaikutukset on katettava olemassa olevista talousarviomäärärahoista;

15. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman sekä liitteenä olevat suositukset komissiolle ja neuvostolle sekä jäsenvaltioiden parlamenteille ja hallituksille.

PÄÄTÖSLAUSELMAESITYKSEN LIITE
PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT SUOSITUKSET

PYYDETYN EHDOTUKSEN TEKSTI

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisystä, stressistä ja mielenterveydestä työelämässä

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan a alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon[1],

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon[2],

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä[3],

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Euroopan parlamentti on toistuvasti kehottanut antamaan erityisen EU:n direktiivin, jolla varmistetaan kaikkien unionin työntekijöiden korkeatasoinen ja yhtäläinen suojelu työhön liittyviltä psykososiaalisilta riskeiltä.

(2) Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja riskitekijät, jotka liittyvät työn organisointiin, suunnitteluun ja johtamiseen, työn sosiaaliseen kontekstiin ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen sekä työoloihin, olisi määriteltävä unionin tasolla, jotta voidaan taata varmuus työnantajille ja työntekijöille.

(3) Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit olisi tunnustettava unionin työterveys- ja -turvallisuuslainsäädännössä tarkoitetuiksi työperäisiksi riskeiksi.

(4) Työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemisen olisi perustuttava työsuojeluhierarkian mukaisesti ensisijaisesti yleisiin ja organisaatiotason toimenpiteisiin, joita ovat esimerkiksi työmäärän, työajan, työn hallinnan, henkilöstömäärän, johtamiskäytäntöjen ja työsuoritusten arviointijärjestelmien

[1] EUVL ... .
[2] EUVL ... .
[3] Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu ... .

mukauttaminen. Yksittäisille työntekijöille suunnatuilla resilienssikoulutuksilla, psykologisella neuvonnalla tai hyvinvointiohjelmilla ei voida korvata työnantajien oikeudellisia velvoitteita ehkäistä työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä mukauttamalla työn organisointia, suunnittelua ja johtamista.

(5) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia loukataan tai siinä säädettyjä velvoitteita rikotaan.

(6) Työnantajien olisi varmistettava, että työn organisoinnissa, johtamiskäytännöissä ja työsuoritusten arviointijärjestelmissä kunnioitetaan työntekijöiden terveyttä, ihmisarvoa ja perusoikeuksia,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Kohde ja tarkoitus

Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai, jos se ei ole mahdollista, vähentämiseksi.

Siinä asetetaan työnantajille organisaatiota, rakenteita ja osallistumista koskevia sitovia velvoitteita, jotta voidaan suojella työntekijöiden mielenterveyttä ja fyysistä terveyttä ja varmistaa turvalliset ja ihmisarvoiset työolot.

Tällä direktiivillä ei rajoiteta sellaisten voimassa olevien tai tulevien kansallisten ja yhteisön säännösten soveltamista, joilla paremmin suojataan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.

2 artikla

Soveltamisala

Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöihin kaikilla taloudellisen toiminnan aloilla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

3 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

1) ’työhön liittyvillä psykososiaalisilla riskeillä’ työhön liittyviä riskejä, jotka johtuvat altistumisesta psykososiaalisille riskitekijöille, jotka liittyvät työn organisointiin, suunnitteluun ja johtamiseen, työn sosiaaliseen kontekstiin ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen sekä työoloihin ja jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen, turvallisuuteen ja ihmisarvoiseen kohteluun; tällaiset riskit voivat johtaa muun muassa työstressiin, työuupumukseen, häirintään, väkivaltaan, mielenterveyden häiriöihin, riippuvuuteen tai itsemurhakäyttäytymiseen, sydän- ja verisuonitauteihin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin;

2) ’työstressillä’ fyysistä, emotionaalista ja psyykkistä kuormitusta, joka johtuu pitkäaikaisesta altistumisesta työntekijän kapasiteetin tai voimavarat ylittäville työvaatimuksille ja jolle on ominaista uupumuksen tunteiden lisäksi tavanomaista suurempi jännittyneisyys, ahdistuneisuus tai kokemus jatkuvasta äärirajoilla olemisesta, mikä on seurausta sekä ylivirittyneisyydestä (stressi/ahdistuneisuus) että voimien loppumisesta (väsymys);

3) ’psykososiaalisilla riskitekijöillä’ työhön liittyviä riskitekijöitä, jotka liittyvät työn organisointiin, suunnitteluun ja johtamiseen, sen sosiaaliseen kontekstiin ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen sekä työoloihin ja joita ovat esimerkiksi suuri työmäärä, työn suuri intensiteetti, pitkät työpäivät, itsenäisyyden puute, esihenkilöiden tuen puute, häirintä, väkivalta ja syrjivä kohtelu, korkea emotionaalinen kuormitus, suuri digitaalinen intensiteetti, automatisoitujen päätöksenteko- tai seurantajärjestelmien kohteena oleminen ja epärealistiset tavoitteet;

4) ’primaarisella ehkäisyllä’ toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on poistaa ja ehkäistä työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä niiden syntyvaiheessa mukauttamalla työn organisointia, suunnittelua ja johtamista sekä työoloja;

5) ’sekundaarisella ehkäisyllä’ toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on havaita varhaisessa vaiheessa työhön liittyville psykososiaalisille riskeille altistumisesta aiheutuvia uusia haittavaikutuksia ja puuttua niihin ajoissa, jotta voidaan estää niiden eteneminen, vähentää niiden vaikutusta ja välttää vakavampien seurausten kehittyminen, muun muassa seulonnalla, seurannalla ja kohdennetuilla toimenpiteillä sellaisten työntekijöiden osalta, joilla on ensimmäisiä merkkejä altistumisesta tai haitasta.

II LUKU

TYÖNANTAJIEN VELVOITTEET

4 artikla

Yleinen ehkäisyvelvoite

1. Työnantajien on varmistettava työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäiseminen seuraavilla toimilla:

   a) riskien välttäminen;

   b) niiden riskien arvioiminen, joita ei voida välttää;

   c) riskien torjunta niiden syntyvaiheessa;

   d) työn sopeuttaminen yksilöllisesti varsinkin työpaikkojen suunnittelun, työvälineiden valinnan sekä työ- ja tuotantomenetelmien valinnan osalta niin, että erityisesti kiinnitetään huomiota yksitoikkoisen ja pakkotahtisen työn lieventämiseen ja niiden aiheuttamien terveyshaittojen vähentämiseen;

   e) sopeutuminen tekniikan kehitykseen;

   f) vaarallisten tekijöiden korvaaminen vaarattomilla tai vähemmän vaarallisilla tekijöillä;

   g) sellaisen yhtenäisen ja kattavan ehkäisypolitiikan kehittäminen, joka kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset;

   h) yleisten suojelutoimenpiteiden ensisijaisuus yksilöllisiin suojelutoimenpiteisiin nähden;

   i) työntekijöille annettavat aiheelliset ohjeet.

2. Työnantajien on varmistettava, että primaarista ehkäisyä tukevat organisaatiotason resurssit, kuten johdon tuki, työntekijöiden osallistuminen ja koulutuksen saanti, asetetaan tosiasiallisesti kaikkien työntekijöiden saataville.

   Niiden on myös tarjottava työntekijöille, johtajille ja esihenkilöille säännöllistä ja riittävää koulutusta työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä ja riskitekijöistä, jotka liittyvät työn organisointiin, suunnitteluun ja johtamiseen, työn sosiaaliseen kontekstiin ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen sekä työoloihin, ja ehkäisevistä toimenpiteistä.

3. Työnantajien on hyväksyttävä ja pantava täytäntöön käytännesäännöt, joissa määritellään ja kielletään työntekijöiden ihmisarvoa, terveyttä tai hyvinvointia heikentävä väkivalta, häirintä ja syrjintä.

4. Työnantajien on myös toteutettava asianmukaisia sekundaarisen ehkäisyn toimenpiteitä, mukaan lukien varhaisen havaitsemisen mekanismit, mahdollisuus käyttää työterveyspalveluja ja oikea-aikainen tuki psykososiaalisille riskeille altistuville työntekijöille.

5 artikla

Pakollinen psykososiaalisten riskien arviointi

1. Työnantajien on arvioitava psykososiaalisia riskejä vähintään kerran vuodessa ja aina, kun työn organisointia muutetaan merkittävästi ja organisaatiossa tehdään merkittäviä uudelleenjärjestelyjä.

2. Psykososiaalisten riskien arvioinnissa on arvioitava psykososiaalisia riskitekijöitä, joita ovat esimerkiksi työmäärä, työn intensiteetti, itsenäisyyden puute, pitkät työajat, asianmukaisten palkkioiden ja tunnustuksen puuttuminen heikkojen työsuoritusten ja arviointijärjestelmien vuoksi, emotionaaliset vaatimukset, epäasianmukaisen käytöksen kohteeksi joutuminen, työn epävarmuus, työ- ja yksityiselämän tasapainon häiriintyminen, digitaalinen saavutettavuus työajan ulkopuolella tai automatisoitujen päätöksenteko- tai seurantajärjestelmien kohteena oleminen.

   Arvioinnin on perustuttava tieteellisesti validoituihin menetelmiin.

3. Työnantajien on psykososiaalisia riskejä arvioidessaan varmistettava työntekijöiden edustajien ja ammattiliittojen tehokas osallistuminen ja se, että 15 artiklan mukaisesti nimetyt psykososiaalisia riskejä käsittelevät suojelu- ja ehkäisypalvelut osallistuvat koko prosessiin.

4. Arvioinnin tulokset on dokumentoitava ja niistä on ilmoitettava kaikille työpaikan työntekijöille esteettömällä tavalla.

6 artikla

Vuotuinen toimintasuunnitelma

1. Työnantajien on hyväksyttävä psykososiaalisten riskien arvioinnin perusteella vuotuinen toimintasuunnitelma, jossa esitetään konkreettisia toimenpiteitä työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajien on pantava täytäntöön vuotuinen toimintasuunnitelma sekä seurattava ja arvioitava sen soveltamista.

2. Toimintasuunnitelmaan on tarvittaessa sisällyttävä seuraavat seikat:

   a) toimenpiteet liiallisen työmäärän, työvoimapulan ja työn intensiteetin vähentämiseksi sekä yksitoikkoisen työn vähentämiseksi;

   b) ylityötä ja ennakoimatonta työaikaa koskevat rajoitukset;

   c) tavoittamattomissa olemista koskevan oikeuden tosiasiallinen toteuttaminen;

   d) toimenpiteet, joilla ehkäistään loukkaavaa käyttäytymistä, kuten häirintää, kiusaamista ja väkivaltaa;

   e) säännöt digitaalisesta seurannasta, valvonnasta ja tekoälyn käytöstä, jotta estetään työntekijöiden altistuminen työhön liittyville psykososiaalisille riskeille;

f) toimenpiteet, joilla pyritään estämään työajan ulkopuolelle ulottuva tavoitettavissa oleminen ja jatkuvan työnteon kulttuurit, mukaan lukien tekniset ja organisaatiotason suojatoimet;

g) kohdennetut toimenpiteet suurempiriskisiksi määritellyille aloille, ammattiryhmille ja työntekijäryhmille, joita ovat esimerkiksi terveydenhuolto, julkishallinto ja asiakaspalveluammatit;

h) varhaisen puuttumisen ja tuen toimenpiteet, mukaan lukien psykologisen neuvonnan saanti, työterveyshuollon seuranta ja mekanismit, joilla helpotetaan kestävää työhön paluuta.

3. Jäljempänä olevan 15 artiklan mukaisesti nimettyjen asiaankuuluvien psykososiaalisia riskejä käsittelevien suojelu- ja ehkäisypalvelujen on hyväksyttävä toimintasuunnitelma. Työntekijöiden edustajat ja ammattiliitot on otettava asianmukaisesti ja järjestelmällisesti mukaan tämän suunnitelman laatimiseen, täytäntöönpanoon ja arviointiin.

4. Työnantajien on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet riskinarvioinnissa määritettyjen työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi.

7 artikla

Työn uudelleenorganisointi ja teknologinen muutos

Kaikista uudelleenjärjestelyistä, työn uudelleenorganisoinnista tai valvontateknologioiden tai digitaalisen johtamisen teknologioiden käyttöönotosta on tehtävä psykososiaalisten riskien ennakkoarviointi.

III LUKU

TYÖNTEKIJÖIDEN OIKEUDET

8 artikla

Oikeus psykologisesti turvalliseen työympäristöön ja asiaankuuluviin tukipalveluihin

Työntekijöillä on oikeus psykologisesti turvalliseen työympäristöön, joka ei altista heitä jatkuville työhön liittyville psykososiaalisille riskeille eikä halventaville tai nöyryyttäville käytännöille, jotka voivat merkittävästi vahingoittaa heidän fyysistä terveyttään ja mielenterveyttään.

9 artikla

Oikeus tuettuun työhön paluuseen työhön liittyville psykososiaalisille riskeille altistumisen aiheuttaman haitan jälkeen

Työntekijöillä, jotka ovat olleet poissa työstä työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin, kuten työstressiin, työuupumukseen, häirintään tai väkivaltaan, liittyvien terveyshaittojen vuoksi, on oikeus tuettuun ja kestävään työhön paluuseen.

Työnantajien on varmistettava, että työhön paluu järjestetään tavalla, joka suojelee työntekijän terveyttä ja estää poissaoloon myötävaikuttaneiden riskien uusiutumisen.

Tämä oikeus kuuluu työnantajan velvoitteisiin työhön liittyvien psykososiaalisten riskien sekundaarisen ja tertiaarisen ehkäisyn puitteissa.

10 artikla

Yksilöllinen työhön paluun suunnitelma

1. Ennen kuin työntekijä palaa tehtäviinsä työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin liittyvän poissaolojakson jälkeen, työnantajan on laadittava yksilöllinen työhön paluun suunnitelma.

2. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä asianomaisen työntekijän, työterveyshuollon ja tarvittaessa työntekijöiden edustajien kanssa.

Siinä on tapauksen mukaan täsmennettävä seuraavat seikat:

a) asteittainen paluu töihin;

b) tehtävien tai työmäärän tilapäiset tai pysyvät mukautukset;

c) työajan tai työn organisoinnin mukautukset;

d) toimenpiteet, joilla puututaan työntekijän terveyttä vahingoittaneisiin työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin.

11 artikla

Seuranta ja uusiutumisen estäminen

Työnantajien on varmistettava säännöllinen seuranta työhön paluun aikana, mukaan lukien mahdollisuus tarkastella uudelleen ja mukauttaa työhön paluun suunnitelmaa.

Työnantajien on tarvittaessa toteutettava organisaatiotason toimenpiteitä, joilla puututaan työntekijän poissaoloon myötävaikuttaneisiin psykososiaalisiin riskitekijöihin.

Työhön liittyviin riskeihin liittyvän poissaolon jälkeen työhön palaavia työntekijöitä ei saa

syrjiä tai kohdella epäsuotuisasti poissaolon vuoksi.

Työhön paluun prosesseissa tehdyt havainnot on otettava huomioon työnantajan psykososiaalisten riskien arvioinnissa ja ehkäisytoimenpiteissä, jotta voidaan estää uusiutuminen ja parantaa työoloja.

12 artikla

Ilmoittamisoikeus ja suojelu vastatoimilta

Työntekijöillä on oikeus ilmoittaa työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä, myös nimettömästi.

Työntekijään ei saa kohdistaa vastatoimia tai syrjintää eikä hänelle saa aiheutua haittaa tällaisen ilmoittamisen seurauksena.

Tämän artiklan soveltaminen ei rajoita direktiivin (EU) 2019/1937 soveltamista.

13 artikla

Oikeus olla tavoittamattomissa

Työntekijöitä ei saa vaatia hoitamaan töihin liittyvää viestintää tai työtehtäviä heidän työaikansa ulkopuolella.

Työnantajien on varmistettava, että digitaaliset välineet ja työn organisointi tukevat tämän oikeuden tosiasiallista toteutumista.

14 artikla

Oikeus saada tietoja sekä tulla kuulluksi ja osallistua

Työntekijöille ja heidän edustajilleen on annettava tietoja, heitä on kuultava ja heidät on otettava mukaan työhön liittyvien psykososiaalisten riskien arvioinnin, ehkäisemisen, seurannan ja poistamisen kaikissa vaiheissa.

Työnantajien on varmistettava, että työntekijöille tiedotetaan selkeästi ja säännöllisesti työhön liittyvistä psykososiaalisista riskeistä sekä käytössä olevista toimenpiteistä, joilla ehkäistään niitä ja lievennetään niiden haitallisia vaikutuksia.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä sen varmistamiseen, että kaikki työntekijät ymmärtävät, että työhön liittyvät psykososiaaliset riskit johtuvat altistumisesta psykososiaalisille riskitekijöille, ja että he ymmärtävät näiden tekijöiden luonteen.

IV LUKU

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS JA OSALLISTUMINEN

15 artikla

Psykososiaalisia riskejä käsittelevät suojelu- ja ehkäisypalvelut

1. Työnantajien on nimettävä yksi tai useampi työntekijä harjoittamaan psykososiaalisten riskien ehkäisemiseen ja hallintaan liittyvää toimintaa yrityksessä ja/tai laitoksessa.

2. Näille työntekijöille ei saa aiheutua haittaa heidän toiminnastaan, joka liittyy psykososiaalisten riskien ehkäisyyn. Heille on annettava riittävästi aikaa ja asianmukaiset resurssit tehtäviensä hoitamiseen.

3. Jos yrityksessä ja/tai laitoksessa ei ole käytettävissä valmiuksia 1 kohdassa tarkoitetun toiminnan harjoittamiseen, työnantajan on hyödynnettävä päteviä ulkopuolisia palveluja tai henkilöitä, joilla on psykososiaalisiin riskeihin liittyvää asiantuntemusta.

4. Tällaisissa tapauksissa työnantajan on ilmoitettava kyseisille palveluille tai henkilöille kaikista merkityksellisistä tekijöistä, joiden tiedetään tai epäillään vaikuttavan työntekijöiden mielenterveyteen ja hyvinvointiin, mukaan lukien työn organisointi, työolot ja ihmissuhteet työssä.

5. Kaikissa tapauksissa:

   — nimetyillä työntekijöillä on oltava tarvittava osaaminen sekä tarvittava koulutus ja välineet psykososiaalisten riskien ehkäisemisen alalla,

   — hyödynnetyillä ulkopuolisilla palveluilla tai henkilöillä on oltava tarvittavat kyvyt ja ammatilliset resurssit, ja

   — nimettyjen työntekijöiden ja hyödynnettyjen ulkopuolisten palvelujen tai henkilöiden määrän on oltava riittävä, kun otetaan huomioon yrityksen ja/tai laitoksen koko, toiminnan laatu sekä psykososiaalisille riskeille altistumisen taso ja jakautuminen.

6. Psykososiaalisten riskien ehkäisemisestä voi huolehtia yksi tai useampi työntekijä, sisäinen palvelu tai ulkoinen palvelu. Näiden toimijoiden on tehtävä tarvittaessa yhteistyötä, jotta voidaan varmistaa yhdenmukainen ja tehokas lähestymistapa.

7. Jäsenvaltiot voivat määritellä yritysten toiminnan laadun ja koon perusteella ne yritystyypit, joissa työnantaja voi, jos hän on siihen pätevä, ottaa vastuun 1 kohdassa tarkoitetuista toimenpiteistä.

8. Jäsenvaltiot määrittävät,

   — mikä osaaminen ja mitkä pätevyydet psykososiaalisten riskien ehkäisemisen alalla ovat tarpeen,

— mikä määrä henkilöitä tai palveluja on riittävä näiden tehtävien suorittamiseksi.

16 artikla

Työntekijöiden kuuleminen ja osallistuminen

1. Työnantajan on varmistettava, että työntekijöitä ja/tai heidän edustajiaan kuullaan ja että he voivat osallistua keskusteluihin psykososiaalisten riskien ehkäisemisen ja hallinnan kaikissa vaiheissa.

2. Tällainen kuuleminen ja osallistuminen koskee erityisesti seuraavia:

— psykososiaalisten riskien tunnistaminen ja arviointi,

— ehkäisevien toimenpiteiden ja toimintasuunnitelmien laatiminen, suunnittelu ja täytäntöönpano,

— näiden toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta ja arviointi,

— psykososiaalisiin riskeihin liittyvien toimintaperiaatteiden ja käytäntöjen jatkuva parantaminen.

3. Työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen on annettava tarvittavat tiedot, koulutus ja keinot, jotta he voivat osallistua tehokkaasti 2 kohdassa tarkoitettuihin prosesseihin.

4. Osallistumisen on tapahduttava hyvissä ajoin ja merkityksellisellä tavalla, jotta työntekijät ja/tai heidän edustajansa voivat osallistua päätöksentekoon ja asianmukaisten toimenpiteiden kehittämiseen.

5. Tämän artiklan säännöksiä sovelletaan rajoittamatta työntekijöille tiedottamista sekä heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevien kansallisten lakien ja käytäntöjen soveltamista.

V LUKU

NOUDATTAMISEN VALVONTA, TARKASTUKSET JA SEURAAMUKSET

17 artikla

Työsuojelutarkastukset

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työsuojeluviranomaisille annetaan riittävät valtuudet, koulutus, asiantuntemus, välineet ja resurssit työhön liittyvien psykososiaalisten riskien alalla, myös jotta ne voivat tehokkaasti tunnistaa, arvioida ja tutkia näitä riskejä.

18 artikla

Oikeudellinen olettama ja todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä esittää tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että hän on altistunut työhön liittyville psykososiaalisille riskitekijöille ja kärsii terveyshaitasta, joka sopii yhteen tällaisen altistumisen kanssa, on oletettava, että haitta liittyy työhön.

2. Tällaisissa tapauksissa todistustaakka siirtyy työnantajalle, jonka on osoitettava, että

   a) asianmukaisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä toteutettiin tämän direktiivin mukaisesti; ja

   b) terveyshaitta ei liity työoloihin.

3. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa suotuisampia säännöksiä, mukaan lukien mekanismeista todistustaakan keventämiseksi.

19 artikla

Seuranta ja tiedonkeruu

Euroopan komissio seuraa yhteistyössä Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) kanssa työhön liittyvien psykososiaalisten riskien suuntauksia jäsenvaltioissa, jotta voidaan arvioida tämän direktiivin vaikuttavuutta.

20 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava nämä säännökset ja toimenpiteet komissiolle viipymättä, ja jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kaikki niitä koskevat myöhemmät muutokset viipymättä.

VI LUKU

LOPPUMÄÄRÄYKSET

21 artikla

Suojan tason säilyttäminen

Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida pitää perusteena heikentää työntekijöille tällä hetkellä annetun suojan tasoa.

Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä.

22 artikla

Täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädäntönsä ja käytäntönsä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan työmarkkinaosapuolten tehokas osallistuminen sekä edistetään ja tehostetaan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi.

2. Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä ja sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

3. Työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä on kunnioitettava. Jäsenvaltioiden olisi voitava sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät tietyin edellytyksin voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön tietyistä tämän direktiivin säännöksistä poikkeavia työehtosopimuksia, varmistaen kuitenkin työntekijöiden yleisen suojelun.

23 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan kahden vuoden kuluessa direktiivin voimaantulosta. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

PERUSTELUT

Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat kasvava haaste työterveydelle ja -turvallisuudelle Euroopan unionissa. Perusteelliset muutokset työn organisoinnissa, johtamiskäytännöissä ja työnteon edellytyksissä ovat lisänneet merkittävästi altistumista työhön liittyville psykososiaalisille riskeille eri aloilla ja ammateissa. Nämä riskit johtuvat pääasiassa työn organisoinnista, suunnittelusta ja johtamisesta, työoloista sekä siitä sosiaalisesta kontekstista, jossa työ suoritetaan, ja siihen liittyvästä vuorovaikutuksesta.

Liian suuri työmäärä ja työn intensiteetti, itsenäisyyden puute, pitkät työajat, työn epävarmuus, epäasianmukainen käytös sekä asianmukaisten palkkioiden ja tunnustuksen puuttuminen heikkojen työsuoritusten ja arviointijärjestelmien vuoksi ovat tunnustettuja psykososiaalisia riskitekijöitä, joista psykososiaaliset riskit johtuvat. Nämä tekijät lisäävät työstressiä, työuupumusta, häirintää, väkivaltaa ja syrjintää, joilla on vakavia ja pitkäaikaisia vaikutuksia työntekijöiden mielenterveyteen ja fyysiseen terveyteen esimerkiksi ahdistuneisuushäiriöiden, masennuksen, sydän- ja verisuonitautien ja pitkäaikaisen työkyvyttömyyden muodossa. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit aiheuttavat inhimillisten vaikutustensa lisäksi huomattavia sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia, kuten toistuvia poissaoloja, poistumista työmarkkinoilta ja tuottavuuden heikkenemistä.

EU:n nykyisessä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa kehyksessä, erityisesti direktiivissä 89/391/ETY, vahvistetaan ehkäisemistä koskevat yleiset periaatteet, mutta siinä ei ole riittävän täsmällisiä, sitovia tai yhdenmukaistettuja säännöksiä, joilla puututtaisiin työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin. Lisäksi työstressiä sekä häirintää ja väkivaltaa työssä koskevien työmarkkinaosapuolten eurooppalaisten sopimusten täytäntöönpano on edelleen epätasaista eri jäsenvaltioissa ja eri aloilla, minkä seurauksena työntekijöiden suojelun taso ei ole yhdenmukainen.

Digitalisaatioon liittyvä viimeaikainen kehitys on entisestään voimistanut työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä. Digitaaliteknologioiden, algoritmijohtamisen, tekoälyn ja automatisoitujen työsuoritusten seurantajärjestelmien lisääntyvä käyttö on edistänyt teknostressiä, työn muuttumista yhä intensiivisemmäksi ja sosiaalista eristyneisyyttä ja vähentänyt itsenäisyyttä. Tämä kehitys herättää huolta tarpeesta varmistaa, että työn organisointi vastaa edelleen työntekijöiden tarpeita työterveyden ja -turvallisuuden perusperiaatteiden mukaisesti.

On näyttöä siitä, että altistuminen työhön liittyville psykososiaalisille riskeille jakautuu epätasaisesti. Vaikutukset kohdistuvat suhteettomasti tiettyihin työntekijäryhmiin, kuten naisiin, nuoriin ja ikääntyneisiin työntekijöihin, epävarmoissa työsuhteissa oleviin työntekijöihin, johtotehtävissä oleviin ja työntekijöihin, joiden työsuorituksia seurataan tiiviisti. Suhteeton altistuminen riskeille johtuu rakenteellisesta eriarvoisuudesta, epäsuhtaisista valtasuhteista ja syrjivistä käytännöistä työn organisoinnissa. Työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin puuttuminen edellyttää siksi, että ehkäisytoimiin sisällytetään sukupuolisensitiivinen ja intersektionaalinen näkökulma.

Mietinnössä korostetaan myös haasteita, jotka liittyvät työhön liittyville psykososiaalisille riskeille altistumisesta johtuvien ammattitautien oikeudelliseen tunnustamiseen ja työntekijöille asetettuun todistustaakkaan. Nämä vaikeudet haittaavat tehokasta ehkäisyä, noudattamisen valvontaa ja oikeussuojan saatavuutta. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit

voivat aiheuttaa ammattitauteja, myös mielenterveyden häiriöitä, sekä työtapaturmia, mutta tunnustamis- ja korvausjärjestelmät ovat edelleen hajanaisia eri jäsenvaltioissa.

Työhön liittyvien psykososiaalisten riskien tehokkaan ehkäisemisen on perustuttava ensisijaisesti yleisiin ja organisaatiotason toimenpiteisiin työsuojeluhierarkian mukaisesti. EU:n virastojen tutkimuksissa ja ohjeissa korostetaan osallistavien riskinarviointiprosessien sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa tehokkaan osallistumisen merkitystä. Yksilöllisillä selviytymisstrategioilla tai hyvinvointialoitteilla ei voida korvata työnantajien velvoitteita mukauttaa työn organisointia ja työoloja.

Lopuksi mietinnössä korostetaan, että työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä varten tarvitaan yhtenäisempi ja yhdenmukaistetumpi EU:n lähestymistapa. Siinä pyydetään komissiota esittämään ehdotus erityiseksi EU:n direktiiviksi, jossa vahvistetaan sitovat vähimmäisvaatimukset työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi, tunnustamiseksi ja hallitsemiseksi. Tällainen aloite on tarpeen, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin työntekijöiden suojelun korkea ja yhtäläinen taso sekä toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteet.

LIITE: ILMOITUS SAADUISTA TIEDOISTA

Esittelijä ilmoittaa työjärjestyksen liitteessä I olevan 8 artiklan mukaisesti sisällyttäneensä mietintöönsä aiheeseen liittyvistä asioista tietoja, jotka hän on saanut laatiessaan mietintöluonnosta seuraavilta pakollisesta avoimuusrekisteristä tehdyn toimielinten välisen sopimuksen[1] soveltamisalaan kuuluvilta edunvalvojilta tai seuraavilta kolmansien maiden viranomaisten edustajilta, mukaan lukien niiden diplomaattiset edustustot ja suurlähetystöt:

1. Pakollisesta avoimuusrekisteristä tehdyn toimielinten välisen sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat edunvalvojat
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Kolmansien maiden viranomaisten edustajat, mukaan lukien niiden diplomaattiset edustustot ja suurlähetystöt
Ei ilmoitettavaa

Esittelijä on yksin vastuussa edellä olevan luettelon laatimisesta.

Kun luettelossa mainitaan luonnollisen henkilön nimi ja/tai tehtävänimike, esittelijä vakuuttaa antaneensa kyseiselle henkilölle Euroopan parlamentin tietosuojaselosteen numero 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), jossa määritetään henkilötietojen käsittelyyn sovellettavat ehdot ja siihen liittyvät oikeudet.

[1] Euroopan parlamentin, Euroopan unionin neuvoston ja Euroopan komission toimielinten välinen sopimus, tehty 20. toukokuuta 2021, pakollisesta avoimuusrekisteristä (EUVL L 207, 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).