



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 9. lokakuuta 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	13171/23
Asia:	Neuvoston päätelmät mielenterveydestä ja epävarmoista työsuhteista

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena neuvoston (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) istunnossaan 9. lokakuuta 2023 hyväksymät päätelmät edellä mainitusta aiheesta.

Mielenterveys ja epävarmat työsuhteet**Neuvoston päätelmät****NEUVOSTO TOTEAA SEURAAVAA:**

1. Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa vahvistetaan elin- ja työolojen jatkuvan parantamisen keskeinen tavoite.
2. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 3 ja 31 artiklassa määrätään oikeudesta sekä fyysiseen että henkiseen henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä oikeudesta työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja ihmisarvoa kunnioittaviin työoloihin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 5 mukaan epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä. Periaatteen 6 mukaan työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaiseen palkkaan, joka takaa kohtuullisen elintason, ja periaatteessa 10 tunnustetaan, että työntekijöillä on oikeus korkeatasoiseen työterveyteen ja -turvallisuuteen.
3. Euroopan unioni ja jäsenvaltiot ovat sitoutuneet Yhdistyneiden kansakuntien Agenda 2030 -toimintaohjelman kestävä kehityksen tavoitteisiin, mukaan lukien ihmisarvoista työtä ja talouskasvua koskeva kestävä kehityksen tavoite 8, jonka yhtenä alatavoitteena on ”suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, mukaan lukien siirtotyöläisille, erityisesti naisille, ja epävarmassa työsuhteessa oleville”.
4. Euroopan unioni ja sen jäsenvaltiot jakavat Kansainvälisen työjärjestön (ILO) arvot, periaatteet ja tavoitteet, jotta voidaan rakentaa oikeudenmukainen, osallistava ja turvallinen työn tulevaisuus, jossa on täysi, tuottava ja vapaasti valittu työllisyys ja ihmisarvoinen työ kaikille. EU edistää yleissopimustensa ja julistustensa periaatteita, jotka sisältyvät esimerkiksi vuoden 1981 työturvallisuutta ja työterveyttä koskevaan yleissopimukseen (nro 155) ja vuonna 2006 tehtyyn työturvallisuuden ja työterveyden edistämispuitteita koskevaan yleissopimukseen (nro 187), joissa vahvistetaan perusperiaate oikeudesta turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, sekä ILO:n satavuotisjulistukseen työn tulevaisuudesta.

5. Neuvoston direktiivissä 89/391/ETY, joka tunnetaan nimellä ”työturvallisuutta ja -terveyttä koskeva puitedirektiivi”, säädetään, että työnantajan on varmistettava työntekijöiden turvallisuus ja terveys kaikissa työhön liittyvissä näkökohdissa, mikä sisältää implisiittisesti myös psykososiaaliset riskit. Lisäksi Euroopan unioni on hyväksynyt useita oikeudellisia välineitä, joiden tarkoituksena on suojella työntekijöitä erityisiltä terveys- ja turvallisuusriskeiltä.
6. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksessä 2021–2027 kehoitetaan keskittymään työssä ilmeneviin psykososiaalisiin riskeihin ja mielenterveyteen.
7. Tukholmassa 15. ja 16. toukokuuta 2023 pidetyssä työterveyttä ja työturvallisuutta kartoittaneessa huippukokouksessa todettiin, että psykososiaalisia riskejä ja mielenterveyttä työssä on edelleen tarkasteltava lähemmin.
8. Komission puheenjohtajan 14. syyskuuta 2022 pitämässä unionin tilaa käsitelleessä puheessa ilmoitetun mukaisesti komissio antoi 7. kesäkuuta 2023 tiedonannon kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta mielenterveyteen. Tiedonannossa on psykososiaalisia riskejä työssä käsittelevä luku, jossa ilmoitetaan useista tärkeistä aloitteista, joilla käsitellään psykososiaalisia riskejä työssä¹.
9. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi 27. huhtikuuta 2023 epävarmasta työstä ja mielenterveydestä lausunnon, jossa se ehdottaa joukkoa toimenpiteitä psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi EU:n tasolla, mukaan lukien erityisen lainsäädännön hyväksyminen.

NEUVOSTO OTTAA HUOMIOON SEURAAVAA:

10. Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö ymmärtää omat kykynsä, pystyy toimimaan elämän normaalistressissä, pystyy työskentelemään tuottavasti ja tuloksellisesti ja pystyy toimimaan yhteisönsä jäsenenä. Laadukkaat työolot vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden mielenterveyteen.

¹ Tässä yhteydessä komissio on ilmoittanut lippulaivahankkeesta, johon kuuluu vertaisarvioinnin toteuttaminen jäsenvaltioiden lainsäädännöllisistä ja täytäntöönpanon valvontaan liittyvistä lähestymistavoista, joilla käsitellään psykososiaalisia riskejä työssä. Tavoitteena on esittää arvioinnin tuloksiin ja työmarkkinaosapuolten tuotoksiin perustuva psykososiaalisia riskejä keskipitkällä aikavälillä koskeva EU-tason aloite.

11. Mielenterveys on olennainen osa ihmisten hyvinvointia ja huonosta mielenterveydestä aiheutuu myös taloudellisia kustannuksia ja vaikutuksia työmarkkinoihin. Health at a Glance Europe 2018 -raportissa korostettiin, että mielenterveysongelmat koskettavat noin 84:ää miljoonaa ihmistä eri puolilla EU:ta ja että mielenterveysongelmien kokonaiskustannusten arvioidaan olevan yli 4 prosenttia EU-maiden BKT:stä (600 miljardia euroa).
12. Mielenterveys liittyy monin tavoin erilaisiin muuttujiin, parametreihin, ulottuvuuksiin ja elinoloihin, myös työhön. Mielenterveys ja työ liittyvät läheisesti toisiinsa: psykososiaaliset riskit työssä ilmenevät esimerkiksi ahdinkona ja voivat vaikuttaa kielteisesti mielenterveyteen, ja toisaalta mielenterveys on tärkeä kysymys työkyvyn, kilpailukyvyn ja tuottavuuden kannalta. Myös työttömyys voi olla riski mielenterveydelle. Eri sidosryhmät voivat oman roolinsa mukaisesti toteuttaa toimia mielenterveyden parantamiseksi työssä.
13. OSH Pulse -tutkimus: Työterveyttä ja -turvallisuutta työpaikalla pandemian jälkeen tutkinut Flash-eurobarometri osoittaa, että altistuminen tietyille stressiin ja mielenterveyshäiriöihin liittyville riskitekijöille on lisääntynyt koronaviruspandemian seurauksena².
14. Työelämässä tapahtuu nopeita muutoksia. Digitalisaatio, robotisaatio ja tekoälyn kaltaisten uusien teknologioiden käyttö voivat osoittautua hyödyllisiksi työmarkkinoille pääsyn, parempien työolojen ja lisääntyneen tuottavuuden kannalta. Ne aiheuttavat kuitenkin työmarkkinoiden ja osaamistarpeiden uudelleenmuotoiluun ja digitaalisen syrjäytymisen riskien syntymiseen liittyviä haasteita. On myös tärkeää olla tietoinen haasteiden, esimerkiksi teknostressin, mahdollisista kielteisistä vaikutuksista työoloihin ja olla valmis puuttumaan tähän ongelmaan asianmukaisesti.

² Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tietojen mukaan 27 prosenttia Euroopan unionin työvoimasta ilmoittaa, että stressi, masennus ja ahdistuneisuus ovat työn aiheuttamia tai pahentamia ongelmia, ja yli neljä kymmenestä työntekijästä eri puolilla EU:ta toteaa, että heidän työperäinen stressinsä on lisääntynyt koronaviruspandemian seurauksena. Tässä yhteydessä 27 prosenttia kyselyyn vastanneesta EU:n työvoimasta ilmoitti kärsineensä stressistä, masennuksesta ja/tai ahdistuksesta huhtikuun 2021 ja huhtikuun 2022 välisenä aikana. Lähde: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Epävarmoilla työsuhteilla tarkoitetaan ”huonosti palkattua ja epävakaata työtä, joka ei tarjoa turvaa eikä mahdollista kotitalouden ylläpitämistä”³. Epävarma työ liittyy työntekijöiden oikeuksiin, työn sisältöön, työn organisointiin, työoloihin, työterveyteen ja -turvallisuuteen (myös psykososiaalisiin tekijöihin) sekä työsuhteisiin.
16. Tieteellinen näyttö osoittaa, että epävarmat työolot synnyttävät kielteisiä stressireaktioita, jotka voivat aiheuttaa ahdistuksen ja masennuksen kaltaisia häiriöitä.
17. Epävarmojen työsuhteiden yleisyys ja vaikutus vaihtelee henkilökohtaisen tai sosiaalisen haavoittuvuuden mukaan. Mielenterveyteen vaikuttavat tekijät ovat lisäksi vuorovaikutuksessa yhteiskunnassa vallitsevan eriarvoisuuden kanssa, ja siksi tietyillä ihmisillä on muita suurempi riski kohdata mielenterveysongelmia. Koska sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä, väkivalta ja viha voivat johtaa mielenterveyden järkkymiseen, tasa-arvoisuuden edistäminen yhteiskunnissamme on ennaltaehkäisyn kannalta tärkeää.
18. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tietojen mukaan suurempi prosentuaalinen osuus naisista kuin miehistä on ilmoittanut työn aiheuttamista tai pahentamista mielenterveysongelmista⁴. Tämä selittyy muun muassa naisvaltaisuudella epävarmoissa työsuhteissa ja riskeillä, jotka kohdistuvat naisiin useammin kuin miehiin, kuten häirinnällä ja seksuaalisella väkivallalla, tai sillä, että hoitovelvollisuuden taakka ja vaikutus kohdistuu usein enemmän naisiin.

³ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Esimerkiksi 30 prosenttia tutkimukseen osallistuneista naisista ilmoitti kärsineensä työperäisestä stressistä, masennuksesta tai ahdistuksesta huhtikuun 2021 ja huhtikuun 2022 välisenä aikana, kun miesten vastaava osuus oli 25 prosenttia. Lisäksi pandemia lisäsi hoitovelvollisuuksia yhdessä työvelvoitteiden kanssa, mikä loi siten kaksinkertaisen työtaakan (Lähde: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Tämä kohdistui suhteettomasti naisiin ja vaikutti kielteisesti heidän mielenterveyteensä hoitovelvollisuuksista vastuussa olevina henkilöinä.

19. Nykyisissä tutkimuksissa ja resursseissa ei ole keskitytty riittävästi työllisyyden laatua ja sen vaikutuksia terveyteen ja elämänlaatuun koskevien tietojen seurantaan. Tarvitaan lisää tilastoja mielenterveysongelmien yleisyydestä työssä ja psykososiaalisten työolosuhteiden säännöllistä seurantaan sekä tutkimuksia hyvinvointia edistävien työympäristöjen organisatorisista tekijöistä ja ominaispiirteistä.
20. Voimassa olevan EU:n ja kansallisen lainsäädännön tehokas ja tosiasiallinen soveltaminen ja täytäntöönpano ovat olennaisen tärkeitä työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien torjumiseksi. Työnantajan järjestelmällinen lähestymistapa riskinhallintaan edistää psykososiaalisten riskien ehkäisemistä työssä, ja siinä voitaisiin keskittyä erityisesti epävarmoihin työsuhteisiin.
21. Olisi toteutettava lisätoimia, jotta voidaan varmistaa kohtuuhintaisen mielenterveydenhuollon saatavuus mielenterveysalan ammattilaisten riittävällä määrällä ja käyttämällä etälääketiedettä tai muita välineitä ja resursseja.
22. Nämä päätelmät perustuvat Eurooppa-neuvoston, neuvoston, Euroopan parlamentin ja komission aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin ja muiden keskeisten sidosryhmien työhön sekä liitteessä lueteltuihin asiakirjoihin.

NEUVOSTO KEHOTTAA JÄSENVALTIOITA KANSALLISET OLOSUHTEET JA TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI JA RIIPPUMATTOMUUS HUOMIOON OTTAEN

23. ANALYSOIMAAN yksityiskohtaisemmin työn uusien muotojen ja työn organisoinnin oikeudellisia ja käytännön vaikutuksia erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja ja työnantajan velvollisuudet eivät mahdollisesti ole selkeästi määriteltyjä, kuten yritysryhmissä ja monenvälisissä työsuhteissa, kuten vuokratyö, keikkatyö tai alihankinta.

24. EDISTÄMÄÄN laadukasta työllisyyspolitiikkaa, jolla torjutaan epävarmuutta kaikenlaisilla työpaikoilla ja puututaan esimerkiksi epävarmoihin työsuhteisiin, jotka liittyvät muun muassa tietäntyyppisiin työsopimuksiin (kuten vastentahtoisiin määräaikaisiin tai vastentahtoisiin osa-aikaisiin työsopimuksiin) sekä riittämättömiin palkkoihin tai työntekijöiden vaikeuksiin käyttää oikeuksiaan ja muihin työn yhteydessä esiintyviin organisatorisiin tekijöihin, jotka voivat lisätä epävarmuutta.
25. EDISTÄMÄÄN politiikkoja, joilla asetetaan työntekijöiden ja heidän edustajiensa käyttöön välineitä, kuten koulutusta ja valistuskampanjoita, oikeudellista tukea tai vuoropuhelufoorumeita, jotta voidaan vahvistaa heidän rooliaan ja suosia työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua keinona torjua epävarmuutta.
- 25 a. EDISTÄMÄÄN kansallisten käytäntöjen mukaisesti suotuisaa toimintaympäristöä kahdenväliselle ja kolmikantaiselle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, työehtosopimusneuvottelut mukaan lukien, mielenterveyden ja epävarmojen työsuhteiden käsittelemiseksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa annetun neuvoston suosituksen mukaisesti.
26. VARmistamaan voimassa olevan EU:n ja kansallisen lainsäädännön tehokkaan soveltamisen ja täytäntöönpanon valvonnan ihmisarvoisen työn takaamiseksi, työterveyden ja -turvallisuuden turvaamiseksi ja tasa-arvoisen kohtelun ja syrjimättömyyden edistämiseksi kaikille työntekijöille.
27. VAHVISTAMAAN julkisia järjestelmiä, joilla pyritään turvaamaan mielenterveys työssä, esimerkiksi tarjoamalla niille lisäresursseja, mukaan lukien korkeamman pätevyyden omaavia henkilöstöresursseja, erityisesti uudelleen- ja täydennyskoulutuksen avulla. Edistämään tarvittaessa synergiaa työterveyden ja -turvallisuuden sekä kansanterveyden välillä.
28. TUKEMAAN mielenterveyttä työssä koskevaa tutkimusta ennaltaehkäisevällä lähestymistavalla, jossa keskitytään työolojen myönteisiin tai kielteisiin vaikutuksiin työntekijöiden mielenterveyteen ja hyvinvointiin.

29. VARMISTAMAAN kansallisen käytännön mukaisesti työntekijöiden terveyden seuranta, myös mielenterveyden osalta, siten kuin on asianmukaista heille työssä aiheutuvan terveys- ja turvallisuusriskin kannalta, ja edistämään koordinoitua julkisten terveyspalvelujen kanssa kiinnittäen erityistä huomiota epävarmoihin työoloihin liittyviin aloihin ja keskeisiä palveluja tarjoaviin aloihin, kuten terveydenhuollon ammattilaisiin, opettajiin ja maanviljelijöihin⁵.
30. TEHOSTAMAAN TOIMIA, joilla pyritään tukemaan mielenterveysongelmista tai psyykkisistä haitoista kärsivien työntekijöiden rekrytointia, ja edistämään varhaista tilanteeseen puuttumista koskevia vapaaehtoisia ohjelmia, työn mukauttamista ja työntekijöiden tukemista, kun he tarvitsevat sairauslomaa mielenterveysongelmien vuoksi ja kun he palaavat töihin. Näin mahdollistetaan näiden työntekijöiden joustava ja asteittainen paluu työvoimaan heidän työkykynsä mukaisesti ja tuetaan mielenterveysperusteisten sairaslomien ehkäisemistä ja lyhentämistä. Tässä yhteydessä on tärkeää puuttua mielenterveysongelmista johtuvaan leimautumiseen.
31. VARMISTAMAAN, että työnantajat sisällyttävät psykososiaalisten riskien hallinnan asianmukaisesti ja tehokkaasti työterveys- ja työturvallisuusriskien arviointeihin ja niistä johtuviin toimiin.
32. TUKEMAAN kansallisten käytäntöjen mukaisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia ja mikroyrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien ehkäisyyn liittyviin haasteisiin vastaamisessa.

⁵ Euroopan työolotutkimuksen (EWCS) analyysissa, joka kattaa vuodet 1995–2015, esitetään, että työperäiset stressitekijät ovat yleisesti ottaen lisääntyneet (esim. vähäinen valvonta ja palkitseminen työssä) ja että matalan osaamistason ammateissa olevien henkilöiden määrä on kasvanut erityisen jyrkästi. Epävarmojen työehtojen vallitessa – kuten heikkolaatuiset työpaikat, epävarmat työsuhteet, tulojen riittämättömyys ja yleisesti ottaen työturvallisuuden ja -terveyden asianmukaisen suojelun puute – työntekijöiden huonojen terveystulosten riski on yleensä suhteettoman suuri. (Lähde: Rigó, M. et al. Onko työstressi kasvussa? Vertaileva analyysi työn stressitekijöiden suuntauksista Euroopan työolotutkimuksen avulla)

33. EDISTÄMÄÄN koulutus- ja valistusaloitteita ja -kampanjoita mielenterveydestä työpaikalla ja epävarmojen työolojen vaikutuksesta mielenterveyteen. EDISTÄMÄÄN mielenterveyteen ja psykososiaalisiin riskeihin työssä liittyvän sisällön sisällyttämistä henkilöstöalan ammattilaisille, johtajille ja henkilöstölle tarkoitettuihin koulutusohjelmiin.
- 33 a. EDISTÄMÄÄN politiikkoja, joilla tuetaan nuorten työntekijöiden mielenterveyttä heidän integroituaan työmarkkinoille, kansallisten käytäntöjen mukaisesti.
34. TEHOSTAMAAN psykososiaalisten riskien hallinnan valvontaa ja siihen liittyvää ohjausta työssä jäsenvaltioiden työsuojeluviranomaisten tai muiden toimivaltaisten elinten toimien avulla niiden kansallisten käytäntöjen mukaisesti. EDISTÄMÄÄN tässä yhteydessä työsuojelutarkastajien asianmukaista koulutusta.
35. EDISTÄMÄÄN työntekijöiden oikeuksien tehokasta täytäntöönpanoa, erityisesti työaika koskevaa voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä, ja edistämään työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevia politiikkoja mielenterveyden suojelun parantamiseksi.

NEUVOSTO KEHOTTAU EUROOPAN KOMISSIOTA

36. VARMASTAMAAN, että työaika koskevat näkökohdat, jotka voivat vaikuttaa mielenterveyteen, otetaan huomioon seurattaessa 4. marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY täytäntöönpanoa.
37. POHTIMAAN asianmukaista politiikkaa, jolla puututaan psykososiaalisiin riskeihin työssä ja joka perustuu puitedirektiivissä 89/391/ETY säädettyihin oikeudellisiin velvoitteisiin ja joka on mukautettu työelämään vaikuttaviin uusiin realiteetteihin ja jossa kiinnitetään erityistä huomiota niiden vaikutukseen työntekijöiden mielenterveyteen; ja edistämään mielenterveyttä koskevasta kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta annettuun komission tiedonantoon sisältyviä toimia.

38. OTTAMAAN HUOMIOON Euroopan väestön monimuotoisuuden suunniteltaessa työvoimapolitiittisia aloitteita, jotta voidaan edistää sellaisten haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden asianmukaista suojelua, joiden mielenterveys on mahdollisesti vaarassa.
39. PITÄMÄÄN oikeutta olla tavoittamattomissa toimenpiteenä, jolla edistetään psykososiaalisten riskien ehkäisemistä työssä, ottaen huomioon EU:n eri alojen välisten työmarkkinaosapuolten käynnissä olevat neuvottelut etätyöstä ja oikeudesta olla tavoittamattomissa.
40. EDISTÄMÄÄN psykososiaalisten riskien hallintaa työssä koskevien kansallisten **aloitteiden** täytäntöönpanoon liittyvien jäsenvaltioiden toimien koordinoitua, välineiden ja ohjeiden kehittämistä sekä parantamaan hyvien käytäntöjen vaihtoa Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ja sen asiantuntijaverkoston tuella.
41. TUNNISTAMAAN yleisimmät epävarmojen työsuhteiden muodot ja ANALYSOIMAAN JA ARVIOIMAAN niitä valvomalla järjestelmällisesti epävarmoja työsuhteita ja arvioimaan toteutettujen politiikkojen ja toimien tehokkuutta ja oikeudenmukaisuutta Eurostatin, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ja Eurofoundin tilastojen ja tietojen perusteella.
42. PARANTAMAAN mielenterveysongelmien yleisyyttä työpaikalla koskevia tietoja kokoamalla ajan tasalla olevaa tietoa työolosuhteista, joilla on kielteinen vaikutus mielenterveyteen, ja niiden erityisistä vaikutuksista sukupuolen ja muiden merkityksellisten tekijöiden mukaan eriteltyinä, jotta mielenterveyttä parantavien politiikkojen täytäntöönpanoa voidaan seurata.

**NEUVOSTO KEHOTTAA EU:N JA JÄSENVALTIOIDEN TASON
TYÖMARKKINAOSAPUOLIA KANSALLISTEN KÄYTÄNTÖJEN MUKAISESTI JA
NIIDEN TOIMEKSIANTOJA JA RIIPPUMATTOMUUTTA TÄYSIN KUNNIOITTAEN**

43. OSALLISTUMAAN EDELLEEN työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun kaikilla tasoilla, jotta voidaan parantaa mielenterveyteen kielteisesti vaikuttavia työoloja, erityisesti epävarmoille työsuhteille ominaisia työoloja.

44. LISÄÄMÄÄN EDELLEEN työnantajien TIETOISUUTTA sellaisista kysymyksistä kuten muun muassa työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien hallinnan merkitys mielenterveyteen kohdistuvien mahdollisten kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi, psykologisen ahdingon varhaisten merkkien tunnistamisen merkitys, jotta työnantajat voivat vastaavasti ryhtyä asianmukaisiin ennaltaehkäiseviin toimiin, sekä mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä työpaikalla saatavat hyödyt.
45. KEHOTTAMAAN työnantajia sisällyttämään psykososiaaliset riskitekijät työssä tehokkaasti riskinarviointiinsa ja sisällyttämään mielenterveyden työntekijöiden terveyden seurantaan, jotta voidaan tunnistaa mahdollisesti terveydelle haitalliset työolot ja parantaa niitä.
46. EDISTÄMÄÄN EDELLEEN työpaikoilla toteutettavia toimia, joilla edistetään psykososiaalista hyvinvointia ja hyvää mielenterveyttä työssä, erityisesti työoloihin vaikuttavia organisatorisia muutoksia, kuten työajan järjestämistä koskevat toimet, tiettyihin henkilöihin keskittyvien toimien sijaan. Näissä toimissa olisi keskityttävä luomaan tukiympäristöjä ja -käytäntöjä, jotka suojelevat työntekijöiden mielenterveyttä.
47. EDISTÄMÄÄN EDELLEEN ennakoivia lähestymistapoja digitalisaatioon ja tieto- ja viestintätekniikan käyttöä, jolla on myönteinen vaikutus työoloihin, ja minimoimaan niiden kielteiset vaikutukset työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisevän hallinnan avulla. Tähän voi sisältyä täytäntöönpanotoimenpiteitä, joilla edistetään työ- ja yksityiselämän tasapainoa, vähennetään työn aiheuttamaa painetta, minimoidaan sosiaalinen eristyneisyys ja tarjotaan työntekijöille tarvittavaa tukea teknologian ja etätöön asettamiin haasteisiin vastaamisessa.
48. VAHVISTAMAAN työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen roolia työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien tunnistamisen, ehkäisemisen ja hallinnan parantamisessa sekä syrjinnän, henkisen väkivallan, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän torjunnassa.
49. TUKEMAAN sukupuolinäkökulman sisällyttämistä työoloihin kaikilla aloilla ja kaikenlaisilla työpaikoilla ja arvioimaan epätasa-arvoisia vaikutuksia mielenterveyteen miehillä ja naisilla.

VIITTEET

Unionin primaarioikeus

1. EUROOPAN UNIONI: Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto. Euroopan unionin virallinen lehti, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:fi:PDF>
2. EUROOPAN UNIONI: Euroopan unionin perusoikeuskirja. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FI/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivit

1. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. Euroopan unionin virallinen lehti, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - FI - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-FI/TXT/?uri=CELEX:32003L0088)
2. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto). Euroopan unionin virallinen lehti, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta. Euroopan unionin virallinen lehti, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa. Euroopan unionin virallinen lehti, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fin/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Direktiivi 2022/2041 riittävästä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa. Euroopan unionin virallinen lehti, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROOPAN PARLAMENTTI JA NEUVOSTO: Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan torjumisesta, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Euroopan unionin neuvosto

1. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Neuvoston päätelmät etätyöstä, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Direktiivi 2000/43/EY – Rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaate. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - FI - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Neuvoston päätelmät – Työn tulevaisuus: Euroopan unioni kannattaa ILO:n satavuotisjulistusta, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO: Neuvoston suositus työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta EU:ssa, 12. kesäkuuta 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/fi/pdf>

Komissio

1. EUROOPAN KOMISSIO: Aihekohtainen konferenssi mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä työpaikoilla, 2011.
2. EUROOPAN KOMISSIO: Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva strategiakehys 2021–2027. Työterveys ja -turvallisuus muuttuvassa työelämässä. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. EUROOPAN KOMISSIO: Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan tilannekatsauksen päätelmät, 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROOPAN KOMISSIO: Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Kokonaisvaltainen lähestymistapa mielenterveyteen, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle, OECD Publishing, Pariisi. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Euroopan parlamentti

1. EUROOPAN PARLAMENTTI: Työolot ja epävarmat työsuhteet, 2017. [Hyväksytyt tekstit - Työolot ja epävarmat työsuhteet - tiistai 4. heinäkuuta 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EUROOPAN PARLAMENTTI: Mielenterveys digitaalisessa työelämässä, 2022. [Hyväksytyt tekstit - Mielenterveys digitaalisessa työelämässä - tiistai 5. heinäkuuta 2022 \(europa.eu\)](#)

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea

1. EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEA: Epävarma työ ja mielenterveys (puheenjohtajavaltio Espanjan pyytämä valmisteleva lausunto), 2023. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEA: Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu työterveyden ja -turvallisuuden edistämisen välineenä (puheenjohtajavaltio Ranskan pyytämä valmisteleva lausunto), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/fi/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Muut

1. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Epävarmasta työstä ihmisarvoiseen työhön: työntekijöiden symposiumin päätössiakirja epävarman työllisyyden torjuntaa koskevista politiikoista ja asetuksista. ILO, 2012.
2. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Vuoden 1981 työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva yleissopimus (C155) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
3. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva yleissopimus, 2006 (C 187) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
4. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Kotitaloustyöntekijöitä koskeva yleissopimus (C189) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Väkivaltaa ja häirintää koskeva yleissopimus (C190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta, ILO, 2019.
7. MAAILMAN TERVEYSJÄRJESTÖ (WHO): Suuntaviivat mielenterveydestä työssä: yhteenveto, Geneve: WHO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. MAAILMAN TERVEYSJÄRJESTÖ (WHO) JA KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ (ILO): Mielenterveys työssä: toimintapoliittinen katsaus, WHO–ILO, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. YHDISTYNEET KANSAKUNNAT: Kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030 (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development), 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. MAAILMAN TERVEYSJÄRJESTÖ: Maailman terveysjärjestön perussääntö. Geneve, 2006.
11. TALOUDELLISEN YHTEISTYÖN JA KEHITYKSEN JÄRJESTÖ (OECD) (2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: The Social and Economic Costs of Mental Ill-Health, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Pariisi, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. TALOUDELLISEN YHTEISTYÖN JA KEHITYKSEN JÄRJESTÖ (OECD): Neuvoston suositus integroidusta mielenterveydestä, osaamisesta ja työpolitiikasta (Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy). OECD, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. TALOUDELLISEN YHTEISTYÖN JA KEHITYKSEN JÄRJESTÖ (OECD) (2023): Measuring Population Mental Health, OECD Publishing, Pariisi, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (TOIM.). PRIMA-EF: Ohjeet psykososiaalisten riskien hallinnan eurooppalaisesta kehiksestä. Resurssi työnantajille ja työntekijöiden edustajille. Työntekijöiden terveyden suojele. WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. EUROOPAN TYÖPAIKKATERVEYDEN EDISTÄMISEN VERKOSTO: Edinburghin julistus mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä työpaikalla, 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, ym. Masennuksen kustannukset Euroopassa. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), ss. 87–98.

17. JAIN, ADITYA, ym. Psykososiaalisia riskejä koskevan kansallisen lainsäädännön vaikutus organisaatioiden toimintasuunnitelmiin, psykososiaalisiin työoloihin ja työntekijöiden työperäiseen stressiin Euroopassa (The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe). *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, ym. Epävarmat työsuhteet: terveyteen liittyvän yhteiskunnallisen tekijän ymmärtäminen. *Kansanterveyttä koskeva vuotuinen katsaus*. 2014, 35, ss. 229–253.
19. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound): 2023. Euroopan työoloja koskeva puhelintutkimus, 2021. [tietojen keruu]. Toinen painos. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EUROOPAN TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSVIRASTO: OSH Pulse -tutkimus – Työterveys ja -turvallisuus työpaikalla pandemian jälkeen. Flash-eurobarometri, 2022. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023, Espanja. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. ESPANJAN HALLITUS: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA ym. Työsuhteissa koettu epävarmuus ja itsemurhan ja itsemurhayritysten riski: tutkimus miehistä ja naisista Ruotsin työssäkäyvässä väestössä. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2022, 48 (4), ss. 293–301.
24. EUROFOUND (2020): Uusia työmuotoja: vuoden 2020 päivitys, New forms of employment series, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.
25. EUROFOUND (2023): Muuttuvat työmarkkinat – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – tausta-asiakirja, Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, ym. Onko työstressi kasvussa? Vertaileva analyysi työn stressitekijöiden kehityssuuntauksista Euroopan työolotutkimuksen avulla. *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

