

TÖÖGA SEOTUD STRESS



Sissejuhatus

Agentuur töötab välja teabelehtede sarja, et aidata võidelda tööstressi (TS) ja mõningate selle põhiliste tekitajatega. Kiusamine on suurel määral seotud TSiga. Teabeleht on suunatud neile, kes tahavad astuda praktilisi samme võitluses kiusamise vastu töökohal. Lisateave materjali lõpus viitab agentuuri infoallikatele, sealhulgas ka teistele teabelehtedele.

Kiusamine tööl on Euroopa töökeskkonnas tõsine probleem, mille tekitatud kahju on märkimisväärne nii töötajale kui ka organisatsioonile. Kiusamist tuleb pidada ebaeetiliseks ja rõhuvaks käitumiseks ning seetõttu töökeskkonnas vastuvõetamatuks. Kiusamise ärahoidmine tööl on Euroopa Komisjoni¹ uue töötervishoiu- ja tööohutuse alase strateegia üks eesmärgi.

Mis on kiusamine?

Ei ole ühtset rahvusvaheliselt kokkulepitud kiusamise definitsiooni. Näide ühest võimalikust definitsioonist:

Kiusamine töökohal on korduv põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele.

Selles määratluses tähendab:

“põhjendamatu käitumine” käitumist, kus üks pool põhjustab oma põhjendamatu käitumisega teisele poolele kannatusi, alandust, alaväärsus- või hirmutunnet;

“käitumine” üksikisikute või rühma tegevust: kannatuste tekitamise, alandamise, alavääristamise või ähvardamise vahendina võib kasutada töösuhteid või -olukordi;

“risk tervisele või ohutusele” riski töötaja vaimsele või füüsilisele tervisele.

Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, kus kiusatavatel on raske end kaitsta.

Kiusamine hõlmab nii verbaalseid kui ka füüsilisi rünnakuid, samuti halvustamist, nt töökaaslase töö väärtuse vähendamist ja tema sotsiaalset isoleerimist.

Käesolev teabeleht keskendub hirmutamisele töösuhetes. Töövälises situatsioonis tekkivat vägivalda käsitletakse teabelehes nr 24.

Kui suur probleem on kiusamine ja keda see tabab?

Kiusamise ohver võib olla mis tahes organisatsioonis igaüks. ELi uurimuse² tulemused näitavad, et 9% Euroopa töötajast ehk 12 miljonit inimest tunnistas 2000. aastal, et nad on olnud kiusamise objektiks. Kummatigi erineb erinevates ELi riikides kiusamise levik suuresti. See on tingitud nii probleemi tunnetamise kui ka kultuuritraditsioonide erinevustest, st kuidas pööratakse tähelepanu kiusamisele ja sellest teatamisele.

Kiusamist täheldatakse rohkem kõrgete nõudmiste ja madala isikliku kontrolliosalusega tööülesannete puhul, millega kaasneb närvilisus.

Miks kiusamine aset leiab?

Eristada saab kahte kiusamise liiki:

- 1) kui töötajate vahelist konflikti ei lahendata;
- 2) kus ohver ei ole konflikti osaline, kuid osutub juhuslikult kaasatuks. Sedasorti kiusamise näide on “patuoinaks tegemine”.

Mõningad tegurid, mis suurendavad kiusamise tõenäosust:

- organisatsiooni kultuur ei mõista kiuslikku käitumist hukka või ei tule selle probleemiks tunnistamisega toime;
- ootamatu muudatus organisatsioonis;
- ebakindel töösuhe;
- personali ja juhtkonna vahelised halvad suhted ning rahulolematu juhtkonnaga;
- töötajatevahelised halvad suhted;
- kõrgendatud tööalased nõudmised;
- puudujäägid personalipoliitikas ja erinevad väärtushinnangud;
- kõrgendatud TSi tase töökollektiivis;
- rollikonfliktid.

Kiusamine võib laieneda ka diskrimineerimise, sallimatuse, personaliprobleemide ja narkootikumide või alkoholi tarbimise tõttu.

Missugused on tagajärjed?

Kiusamise tagajärjed võivad olla väga tõsised. Hästi tuvastatavad on füüsilised, vaimsed ja psühhosomaatilised tervisesümptomid, näiteks stress, depressioon, madal enesehinnang, enesesüüdistamine, foobiad, unehäired, seedesüsteemi ning luu- ja lihaskonna probleemid. Stressi sümptomid on ühesugused nii katastroofide, kallaletungide kui kiusamise puhul ja võivad püsida aastaid pärast

¹ Communication from the Commission – Adapting to change in work and society; a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006. European Commission, 2002 <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

² Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 2001. <http://www.eurofund.ie/publications/EF0121.htm>



intsidenti, vältides ka sotsiaalses isolatsioonis, pere- ning finantsprobleemides tööl puudumise või vallandamise tõttu.

Organisatsiooni tasandil võivad kiusamise tagajärjel kõrgeneda absentism ja personali voolavus, väheneda töö efektiivsus ja tootlikkus. Probleemide põhjuseks pole kiusamise ohvrid üksi, vaid töökeskkonnas valitsev üldine negatiivne psühhosotsiaalne kliima, mille all kannatavad ka teised töötajad. Samuti võivad suured olla kiusamisjuhtudest tulenevad õiguslikud kahjud.

Õigusaktid

Euroopa Komisjon on tarvitusel võtnud meetmeid töötajate ohutuse ja tervise kindlustamiseks. 1989. aasta nõukogu direktiiv (89/391) sisaldab töötervishoiu ja -ohutuse põhisätteid ning teeb tööandjad vastutavaks selle eest, et töö ei kahjustaks töötajaid. Kõik liikmesriigid on selle direktiivi oma õigusaktide kaudu rakendanud, mõned on lisaks välja töötanud juhised kiusamise ärahoidmiseks. Järgides direktiivi seisukohti kiusamise suhtes, peaksid tööandjad töötajate ja nende esindajatega konsulteerides:

- seadma eesmärgiks kiusamise ärahoidmise;
- hindama kiusamisega seotud riske;
- rakendama meetmeid töötajate kahjustamise ärahoidmiseks.

Juhised riski hindamiseks ja TSi ärahoidmiseks on toodud teabelehes nr 22, samu põhimõtteid rakendatakse ka kiusamise puhul. Kiusamise mõistet käsitletakse Euroopa Komisjoni juhendis TSi kohta³. Lisaks on Euroopa Parlament võtnud vastu otsuse ahistamise kohta töökohal.

Euroopa Parlament:

“Eesmärgiga tegutseda kiusamise ja seksuaalse ahistamise vastu töökohal⁴, tuleb liikmesriikidel oma olemasolevad õigusaktid läbi vaadata ja vajadusel neid täiendada ning sätestada kiusamise definitsioon.”

Parlament soovitab:

- liikmesriikidele, et era- ja avalik-õiguslikud organisatsioonid ning sotsiaalpartnerid võtaksid kasutusele tõhusa preventioonipoliitika;
- kehtestada kogemuste vahetamise süsteemi;
- täpsustada protseduure ahistamisprobleemi lahendamiseks ja selle mis tahes kordumise ärahoidmiseks;
- anda informatsiooni ja väljaõpet töötajatele, juhtidele, sotsiaalpartneritele ja töötervishoiuarstidele nii era- kui ka avalikus sektoris.

Tänaseks on vähesed Euroopa riigid võtnud vastu eriõigusaktid kiusamise kohta tööl. Siiski tegeldakse paljudes riikides õigusaktide loomise või ettevalmistamisega või on neis rakendatud ELi vastavad hartad, juhised ja otsused.

³ *Guidance on work-related stress “Spice of Life – or Kiss of Death?”*, Employment & Social Affairs. Health and safety at work, European Commission, 1999

http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

⁴ Praegu on olemas uus direktiiv, mis määratleb seksuaalse ahistamise; tööandjalt nõutakse preventiivmeetmete tarvitusel võtmist seksuaalse ahistamise vastu.

Kuidas hoida ära kiusamist töökohal?

Kiusamise ärahoidmine on tähtis tegur tööelu parendamisel ja sotsiaalse tõrjutuse vältimiseks. Oluline on destruktivseid ilminguid töökeskkonnas varakult märgata ja kiusamise all kannatavad töötajad välja selgitada. Vahel võib olla raske eristada kiusamist ja isikutevahelisi konflikte. Kõige tõhusam võiks olla strateegia, mis on suunatud nii üksikisikutele kui ka psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamisele. Töötajate ja nende esindajate kaasamine on väga tähtis.

Psühhosotsiaalse töökeskkonna üldise parandamise eesmärgiks on (vt ka teabelehti nr 22 “Tööstressi ennetamine” ja nr 13 “Edukas juhtimine õnnetuste ärahoidmiseks”):

- anda töötajatele valikuid oma töö sooritamiseks;
- vähendada monotoonse ja korduva iseloomuga töö hulka;
- anda rohkem teavet eesmärkide kohta;
- arendada juhtimisstiili;
- vältida ebaselgeid tööülesandeid ja kohustusi.

Organisatsiooni töökultuuri arendamine ja väärtushinnangute kujundamine eeldab:

- kõigi teadvustamist sellest, mis on kiusamine;
- probleemi ulatuse ja laadi uurimist;
- strateegia formuleerimist (vt kast);
- organisatsiooni väärtushinnangute tõhusat levitamist kõigil tasanditel, näiteks ametijuhendite, infotundide, ajalehtede jm kaudu;
- seda, et kõik töötajad tunnevad organisatsiooni väärtushinnanguid ja peavad neist kinni;
- juhtkonna vastutuse ja pädevuse parandamist konfliktide käsitlemisel ja suhtlemises;
- sõltumatu kontakti loomist töötajatega;
- töötajate ja nende esindajate kaasamist riski hindamisse ja kiusamise ärahoidmise.

Positiivse sotsiaalpoliitika formuleerimine ja juhendmaterjalide koostamine sisaldab:

- tööandjate ja töötajate eetilist kohustust edendada kiusamisvaba töökeskkonda;
- vastuvõetava ja vastuvõetamatu tegevuse määratlemist;
- organisatsiooni protseduuride ja väärtushinnangute eiramise tagajärgede ning kaasnevate sanktsioonide sätestamist;
- teavitamist, kuidas saada abi kiusamise puhul;
- kokkulepet, et kaebuse esitamisele ei järgne “survevahendeid”;
- selgitust, kuidas koostada kaebusi;
- juhtide, otseste ülemuste, kontaktisikute ja töötajate esindajate ning ametiühingu esindajate rolli selgitamist;
- juhiseid nii kiusamise ohvrite kui selle põhjustajate nõustamiseks ja toetamiseks;
- konfidentsiaalsuse nõuet probleemide käsitlemisel.

Lisateave

Lisateave tööga seotud psühhosotsiaalsete küsimuste, sealhulgas stressi ja kiusamise kohta on kättesaadav aadressil <http://osha.eu.int/ew2002/>. Teavet ajakohastatakse ja täiendatakse pidevalt. Samas on saadavad sama seeria teised teabelehed.

Agentuuri kodulehekülj: <http://agency.osha.eu.int>