

## TÖÖKIUSAMINE

# Töövägivald lükkab reelt nii töötaja kui ka firma

Töökiasamise mõjusid võib inimese emotsionaalses tervises märgata juba poole aasta järel. Tüüpilised on sel puhul kolleegidest eemale hoidmine, samuti on sagedased depressioonijuhtumid.

PILLE IVASK,  
KRISTEL HÄRMA  
aripaev@aripaev.ee

## Äripäev



Üldjuhul lõpeb töökiasamise juhtum nii, et töölt lahkuvad kiusatav, mitte kiusaja. Paljude, eriti pikalt ühel ametikohal töötanud töötajate jaoks võib see tähendada kardinaalset elumuutust ja olla isiklik tragöödia, tões töökiasamist uurinud Merle Raun. Tal on enim kahju nendest kiusatavatest, kes tunnevad, et nad on kiusamise tõttu kaotanud eneseväärikuse.

Oluline on Rauni sõnul seegi, mis juhtub organisatsiooniga, kus kiusamine aset leiab. Siin kehtib ammune tõdemus, et tilk tõrva võib rikkuda terve potitäie mett. Töökiasamise juhtum tekitab pingeid, hirmu ja umbusaldust ka kollektiivis laiemalt. Halveneb töökliima, väheneb tööviljakus ja tootlikkus, loetles ta.

Kui Merle Raun töökiasamise teemal oma doktoritööd tehes eestimaalastelt 2010. aastal töökiasu kohta küsis, koges töökiasu enda hinnangul regulaarselt ehk igal nädalal kaks korda 10 protsenti vastanutest. 2019. aastal oli töökiasamise tajumine 9 protsendi juures. Kiusatute osakaal pole seega ligi kümnendi jooksul muutunud, küll aga on muutunud töökiasamise nägu.

Rauni sõnul on olukord võrreldes kümne aasta taguse ajaga muutunud eelkõige seetõttu, et ühelt poolt on organisatsioonides hakatud üha rohkem töökiasamisele tähelepanu pöörama ja seda ennetama. Teisalt on teadlikumaks muutunud ka töötajad ja nad julgevad rohkem probleemidele viidata. Töökiasamise episoodid on muutunud seoses kaugtööga ja suurenenud on küberkiusamise osakaal. Samas kordub ka see mis varemgi: need, kes märkavad, et kolleegi kiusatakse, kardavad sekkuda, sest pelgavad ise töökiasu ohvriks sattuda. Nii ei erine see suurt koolikiusamisest.

9

protsenti koges töökiasu enda hinnangul regulaarselt.

## Mida teha, kui tööil kiusatakse:

- Ära vasta samaga
- Anna kiusajale teada, et tema käitumine teeb haiget või on häiriv
- Ära jää ükski, suhtle teiste kolleegidega
- Kogu tõendeid ja tee juhtunu kohta märkmeid
  - Küsi hea sõbra või kolleegi arvamust
- Teavita oma otsest juhti, personalijuhti või selleks määratud kontaktisikut organisatsioonis
  - Pöördu vajadusel nõustaja või juristi poole või tööinspeksiooni

ALLIKAS: MERLE RAUN

► Merle Rauni sõnul on tööstus- või teenindussektoris töökiasamine pigem otsene, jõudes ka füüsilise vägivaldani, valgekraade seas aga peidetum ja peenem.

FOTO: KRÖÖT TARKMEEL



LOE VEEBIST  
"Tööterror Pärnumaa tippjuhi käe all: aastaid sõimu, alandust ja vaimset vägivalda"  
"Wendre uueks juhiks saab Meelis Milder"  
aripaev.ee

## Mida teha, kui näen kiusamist pealt?

- Ära mine kiusamisega kaasa
- Vestle ohvriga ja julgusta teda abi otsima
- Teavita juhti või personalijuhti võimalikust kiusamisest
- Ära jää ükskõikseks. Vaikides toetat kiusajat ja annad heakskiidu kiusamise jätkumiseks



## Peidetud ja peen töövägivald

Kui näiteks tööstus- või teenindussektoris on töökiasamine pigem otsene, jõudes ka füüsilise vägivaldani, siis valgekraade seas on kiusamine peidetum ja peenem.

Näiteks kui kiusatavale ei anta piisavat ligipääsu tema tööks olulisele infole või ta jäetakse nimelt millestki ilma. Niisugune kiusamine on pikaajalisem ning seda on raskem tõestada, kuna see on pigem manipulaatiivse iseloomuga.

Nagu koolikiusamine, on ka töökollektiivides hakanud levima küberkiusamine. Kodu-

kontori ajastul juhtub sedagi, et videokoosolekul ei anta ühele kolleegile sõna või kommenteeritakse tema sõnavõttu silmapõõrituse või sõnumitega kolleegidele.

Rauni sõnul loovad oma-moodi töökiasamise ka need töökeskkonnad, kus on äärmiselt saavutusele orienteeritud kultuur – nii võib üks töötaja näha, et kõrgema positsiooni saamiseks on mõistlik teine kiusamise kaudu konkurentsist välja puksida.

Sealjuures ei ole haruldane, et kiusatavaks satub ka ülemus.

Niisugune olukord võib juhtuda, kui alluvad saavad hästi läbi oma ülemuse ülemusega ning võivad püüda oma ülemust positsioonilt kukutada.

Kui hierarhilises organisatsioonis on kiusamist Rauni sõnul pigem vähe, sest töötajate ülesanded on paigas, siis kiusamise tõenäosus on suurem näiteks tervishoiusektoris, kus õed alluvad nii arstile kui ka vanemõele.

Kui kahe ülemuse ehk arsti või õdede juhi korraldused või nägemused on erinevad, on konfliktid kiired tekkima.

## Kolme tüüpi kaebused

Iga aastaga tuleb tööinspeksioonile järjest enam pöördumisi, infotelefonile saabub töökiasamisega seotud kõnesid iga päev. Tööinspeksiooni poole pöörduvad nii 20 aastat ühes ettevõttes töötanud inimesed kui ka alles tööle asunud töötajad. Saabuvad kaebused võib jagada järgnevalt:

**1. Tööandja seaduslikud nõudmised tunduvad ebaõiglased.** Näiteks tekitab küsimusi graafikute koostamine, tööaja kontrollimine, pidev kaamerate jälgimine, puhkuste ajakava koostamine jne. Sellisel juhudel võib, aga ei pruugi olla tegemist kiusamisega. Töötaja tunneb, et talle on liiga tehtud, näiteks tööajakava on tema jaoks ebamugav, kuid samas seaduse vastu pole eksitud. Pühade ajal on tööandja korraldanud töö selliselt, kus töö on töötajad, kellel lapsi ei ole, ja lastega töötajad saavad pühad vabaks. Sellist tööaja korraldust on peetud ebaõiglaseks nende poolt, kes on neil päevil tööl. Tuleb rõhutada, et tööandja seaduslike korralduste andmine ei ole töökiasamine. Samas tuleb vaadelda tööandja käitumist terviklikult, kas ta eelistab kogu aeg samu töötajaid, keeldub igasugustest paindlikest lähenemistest, kas põhjuseks on tööandja ettevõtte vajadus (näiteks ei klapi ettevõtte töö algusaeg ja töötaja bussiajad) või tööandja kiislikkus.

**2. Kaastöötaja kiusab.** Tööandjal on kohustus tagada tervisele ohutu töökeskkond, sh vaimsele tervisele. Kui kaastöötaja kiusab ja tööandjale on sellest teada antud, tuleb tööandjal sellele ka reageerida. Kui tööandja jätab reageerimata, siis ei ole ta taganud tervisele ohutuid töötingimusi. Paar sarnast juhtumit on jõudnud ka töövaidluskomisjoni, kus töötajad on saavutanud võidu. Näiteks ühel juhul palus töötaja tööajakava selliselt muuta, et ta ei puutuks kiusajaga kokku ja teisel juhul käitus kaastöötaja väga agressiivselt ja ähvardavalt.

**3. Tööandja kiusab.** Tööandja kasutab selleks väga robustseid ja eba-viisakaid väljendeid ega varja mingit moodi kiusamist. Näiteks tööandja karjub, sõimab, ähvardab nii kaastöötajate kui klientide juuresolekul. Ühes juhtumis saatis tööandja töötajale seksuaalse alatooniga sõnumeid. Töötaja ütles töösuhte üles ja saavutas hiljem kohtus võidu. Tõenditeks olid Facebooki vestlused.

ALLIKAS: KAIRE SAAREP,  
TÖÖINSPEKTSIOONI NÕUSTAMISJURIST