

Töökius kulutab igal aastal miljardeid eurosid

Sirle Matt

Pärnu kolledžis tänavu sotsiaaltöö eriala lõpetanud Eda Rannamägi jõudis oma lõputöös järeldusele, et enim langevad töökiusu ohvriks noored naised, ent ei leidu ühtegi ala, kus nähtust ei esineks.

Peale selle, et kiusatav inimene tunneb ennast sandisti, on kahjud rahas mõõdetavad. Eestis on töökiusu vähe uuritud, kuid Londoni kaubandus- ja tööstuskoja väitel läheb see riigile igal aastal maksma kaks miljardit naela.

Oma töö tarvis kogus Rannamägi andmeid küsimustiku abil, kus palus hinnata, kui tihti on vastajat viimase kuue kuu jooksul tööl näiteks alandatud, tema peale karjutud, teda ignoreeritud, tema kohta laimu levitatud või tehtud solvavaid märkuseid. Ühtekokku seisis küsimustikus 22 halva kohtlemise kirjeldust, kus polnud kiusu sõnagagi mainitud. Viimasena aga küsiti otse, kui tihti on vastajat kiusatud. Isegi need, kes vastasid "mitte kunagi", olid siiski varasemate vastuste kohaselt kogunud ühel või teisel viisil halba kohtlemist. Rannamägi arutles selle üle, kas inimesed ei oska töökiusu ära tunda või ei julge endale tunnistada, et on selle ohvriks langenud.

Töökiusul on palju vorme: peale eelnimetatute näiteks avalik halvustamine, eiramine, pidev kritiseerimine, ebareaalsete tähtaegade määramine, arenguvõimaluste blokeerimine. Välja töötatud definitsiooni järgi peab aga tegevus olema korduv ja pika aega vältav. Ühekordne halvasti ütlemine ei ole töökius. Enamasti tehakse seda Rannamäe ütlust mööda psühholoogiliselt ja seetõttu on kiusu väga raske tõestada.

Rannamäe sõnutsi tuli välja, et enim langevad kiusu ohvriks noored 19–29 aasta vanused kõrgharitud naised, pigem valalised. Varasemad uuringud on tuvastanud, et ohvriks langevad veel pensionieelikud ja lapsed. "Ikka need, kes on üksinda," nentis Rannamägi.

Töökiusu esineb rohkem elukutsede puhul, kus tuleb palju suhelda: tervishoid, sotsiaaltöö. Samal ajal tões Rannamägi nii oma uuringu kui elukogemuse põhjal, et tegelikult tuleb seda ette igal elualal.

Töökiusamise ohvril motivatsioon ja enesekindlus vähenevad, tööstress tõuseb ja nõrgema närvikavaga inimesel võivad tekkida isegi enesetapumõtted.

läheb töökius riigile igal aastal maksma kaks miljardit naela.

Eesti seadusandluses paraku senini puudub töökiusamise termin. Sel põhjusel pole võimalik töökiusu juhtumeid kokku lugeda. 2016. aastal pöörduti tööinspektsiooni poole 25 korral ebavõrdse kohtlemise tõttu. Vaid kolmel juhul suudeti diskrimineerimist tõestada.

Eesti ametiühingute keskliit tegi ettepaneku täiendada töölepingu seadust punktiga, et tööandja peab hoiduma töötaja kiusamisest ja mitte lubama seda ülejäänutel teha. Tööandjate keskliidu veebilehelt võib aga lugeda, et tööandjad ei pea seda sätet vajalikuks.

Ametiühingute keskliidu kommunikatsioonijuht Jane Niit selgitas, et seadusele sooviti töökiusu punkt lisada, sest ametiühingute hinnangul esineb töökohtades ja -suhetes nii kiusu kui ka vääritud kohtlemist. Ametiühingud leiavad, et töötaja kaitseks on vaja seda teemat puudutada riiklikul tasandil. Organisatsioon lubab jätkata tööd, et töökiusust hoidumise nõue ükskord seadusse jõuaks.

MIS ON TÖÖKIUSAMINE?

- Töökiusu all mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse järjepanu ebameeldival või alandaval viisil, nii et tal on raske end selle eest kaitsta.
- Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, tagarääkimist, avaliku alavääristamist või oma tegevusega kiusataval töötamise raskendamist, näiteks jättes talle edastamata olulist tööalast infot. Kiusamine võib tähendada töötaja sotsiaalset isoleerimist või tööalast ignoreerimist – talle ei anta tööd või on ülesanded üksteisele vastukäivad, eesmärgitud või ei vasta tema ametikohale. Töökiusu lõppfaas võib olla olukord, kus töötajalt nõutakse "vabatahtlikku" allkirja tema lahkumisavaldusele.

Andmed: www.tooelu.ee

Intrigant peab lahkuma

Omanimelise personalibüroo juht ja koolitaja Sirje Tammiste (pildil) rääkis, et töökius võib esineda nii võrdsel tasemel kolleegide kui juhi ja alluva vahel.



Tammiste nentis, et asutuse õhkkond on kõige olulisem faktor, mis töömotivatsiooni vähendab või tõstab. Kui seal valitsevad halvad suhted, hakkavad inimesed uut kohta vaatama. Tammiste on kuulnud töökohavahetuse põhjendustena, et mõni kolleeg on teinud töö tegemise ebameeldivaks või juht on ülekohtuselt käitunud või öelnud teravalt.

Kogunud personalikonsultant märkis, et need firmad, mis investeerivad juhtimiskvaliteeti ja meeskonna suhetesse, võivad majanduslikult palju. Uue inimese otsing ja seejärel väljaõpetamine läheb maksma tuhandeid.

Tammiste ütlust mööda ei ole inimesed nüüdisajal enam nõus töötama autokraatse juhtimise all ja konfliktis õhkkonnas. Tööl peab olema hea olla. Inimesed tahavad ennast väärtuslikuna tunda.

Kui mõni ei ole hakkaja, et halva sisekliima tõttu ära minna, võib ta siiski ringi käia, rusikas taskus. Varjatud vastupanu on Tammiste kinnitustel palju hullem kui otsene. "See on selline salaviha, kus inimese ei panusta täie jõuga, venitab, ei anna infot edasi," täpsustas ta.

Tammiste jutu järgi mõtlevad tänapäeva juhid üha enam väärtuspõhisele juhtimisele. Juhid on hakanud meeskonnas rääkima väärtustest, mis määravad õige käitumise, suhtumise ja lugupidavad suhted. "Halva suhtumisega ettevõtetest töötajad lahkuvad. Info halvast tööõhkkonnast levib. Järjest keerulisemaks muutub uute inimeste leidmine," avaldas konsultant.

Tammiste sõnutsi väljenduvad halvad juhtimisvõtted väga kiiresti rahas. Riigisektoris tuleb see pikema vinnaga välja. Ent ütlemine, et riigi leib on pikk, aga peenike, tema arvates tänapäeval enam ei päde, sest riigiametnikudki vabastatakse töölt, kui nad ei võta oma ülesandeid tõsiselt.

Tammiste rääkis, et personali juhtimises on vähe reegleid, ent tema usub, et intrigant peab lahkuma. "Kui temaga räägitakse, aga ta ei muuda oma käitumist, peab juht suutma selle inimese ettevõtetest välja juhtida," märkis ta.

Tammiste arvates väljendab kolleegidega halvasti käitumine inimese lühiajalist eluvaadet. Personalibüroo juht ei soovita oma klientidele töötajat, kelle kohta on teada, et ta on eelmises kohas konflikte õhutanud. "Inimene, kes teist alandab või solvab, kogub enda vastu vaenu. Tema võimalus uus töö leida väheneb kogu aeg," hoiatas konsultant. (PP)



Shutterstock.com



Uuringute järgi suudab töökiusu all kannatav inimene tööle pühendada maksimaalselt 80 protsenti.

Rannamägi teatel on uuringutega selgeks tehtud, et töökiusu korral on ühiskonnale tekitatav kahju üpris suur. Kui ohvrile toob kius endaga kaasa töövõime kaotuse ja tervise kehvemise, siis ettevõttele ja riigile rahalise kahju. Uuringute järgi suudab töökiusu all kannatav inimene tööle pühendada maksimaalselt 80 protsenti. "Kui ta üldse suudab samas töökohas veel tööd edasi teha," täpsustas lõputöö autor.

Eestis on töökiusu vähe uuritud. Enim on seda analüüsitud Skandinaavias ja USAs, kus on loodud töökiusamise instituut, mis korraldab järjekindlalt uuringuid. Võib arvata, et põhjus, mis just need riigid töökiusu uurivad, peitub soovis vähendada kahju, mida see tööpostil endaga kaasa toob. Londoni kaubandus-tööstuskoja väitel