

Tööstress on tõsine riskifaktor

Ilona Torn

töösuhete osakonna peajurist

Ekspertid väidavad, et tööstressi põhilised allikad - ebakindlustunne töö/ebakindel töökoht, pidevalt suurenev töökoormus/töömaht või vastupidi tööülesannete vähesus, tööandjapoolne psühholoogiline vägivald, sagedased ületunnitöö juhtumid - on majandusliku aktiivsuse languse tingimustes eriti raskesti talutavad.

Sageli kutsub stressi esile pigem inimese individuaalne suhtumine ja reaktsioon stressiolukorrale kui stressiolukord ise, teisisi öeldes olulist rolli töösuhetes etendab isiku pingetaluvusvõime. Tööstress erineb igal üksikul indiviidil nii tema isiksusest tulenevalt, kuid veelgi enam ühiskonna poolt tema töökohaks olevale organisatsioonile esitatud ootustest.

Eesti praktiline kogemus näitab, et peamised rahulolematuse põhjustajad tööl on konfliktide lahendamise viis, juhi/vahetu juhi juhtimisstiil, viis, kuidas ettevõttes viiakse läbi muutusi ja uuendusi ning üldine psühhokliima.

Tööstressi käsitleva erialase kirjanduse andmetel on stress teine kõige sagedamini registreeritud tööga seotud terviseprobleem, mis mõjutab 22% ELi töötajatest. Nende inimeste arv, kes kannatavad stressiga seotud probleemide käes, mida põhjustab või süvendab töö, suureneb tõenäoliselt veelgi. Muutuv töömaailm seab kulutuste kärpimise, ülesannete ja oskuste suurema paindlikkuse vajaduse, ajutiste lepingute kasutamise leviku, töö ebakindluse ja intensiivsuse suurenemise ning tööja eraelu tasakaalutusega järjest suuremaid nõudeid töötajatele.

Hea ja vajalik on teada, et tööstressi saab käsitleda sama loogiliselt ja süste-

maatiliselt nagu muid tervise- ja ohutus-küsimusi. Stressiga seotud probleemidega tegelemise kohta leiab palju praktilisi näiteid kõikjalt maailmas. Õige lähenemise korral on võimalik tööstressi ennetada.

Vastutustundlik käitumine töösuhteid luues ennetab tööstressi

Tööstressi ennetamiseks on asjakohane vastutustundlikult käituda juba töösuhete loomisel. Teisisi öeldes tuleb tõsiselt suhtuda töölepingu sõlmimisse mõlemal poolel, nii tööandjal kui töötajal. Õige on, kui töölepingu pooled saavutavad kokkuleppe olulistes tingimustes - näiteks, töötasu suurus, tööülesannete kirjeldus, tööaeg, töökoht jm. Enne tööle asumist oleks kasulik, et pooled oleksid arutanud ja saavutanud vastastikuse mõistmise ka sellistes küsimustes, nagu näiteks kodutöö kasutamise võimalus (kas on võimalik ja kui suures mahus), puhkuse kasutamise võimalus töötaja soovitud ajal, ületunnitöö hüvitamine, puuduva töötaja asendamisest tulenevad muudatused (kas on vaja asendada, kui palju tõuseb töökoormus, kuidas jaotuvad tööülesanded). Eelmise aasta juulis jõustunud uus töölepingu seadus suunab pooli rohkem omavahelisi kokkuleppeid sõlmima. Seega saavutades kokkuleppe olulistes tingimustes ja käitudes



Sageli kutsub stressi esile pigem inimese individuaalne suhtumine ja reaktsioon stressiolukorrale kui stressiolukord ise.
Foto: Shutterstock/Sofos Design

töösuhtes vastavalt kokkulepitule mõistlikult arvestades vastaspoole huve, on võimalik vältida töösuhtes tekkivaid erimeelsusi ja vaidlusi, mis põhjustavad tööstressi.

Ohte hinnates on oluline jälgida töökoha eripärasid

ELi tööohutust ja tervishoidu käsitleva raamdirektiivi [89/391/EMÜ](#) kohaselt on tööandjad kohustatud tegelema tööstressiprobleemidega. Nimetatud direktiivi ja sellest tulenevate liikmesriigi tasandi õigusaktide järgi kuulub tööstress kindlalt tööohutuse ja tervishoiu õigusliku reguleerimise alla. Neis on seatud tungiv eeldus, et stressiteemasid käsitletakс sama loogilisel ja süstemaatilisel moel nagu muid tervise- ja ohutusküsimusi, kohaldades riskijuhtimise mudelit ning asetades erilist rõhku ennetusmeetmetele.

Tööstressi esinemise vähendamine võib olla väga tulus. Iga töökoht on erinev

ning riskihindamise kaudu tuleb teha kindlaks tööviisid ja probleemide lahendused, mis sobivad just konkreetsele olukorrale. Sellegipoolest on psühhosotsiaalsed riskid tihtipeale ühesugused ning sarnaseid lahendusi saab kasutada eri sektorites, eri suurusega ettevõtetes ning eri liikmesriikides.

Stressiga seotud riskihindamine sisaldab samu aluspõhimõtteid ja menetlusi mis muude tööga seotud ohtude hindamised – ohtude tuvastamine, otsustamine, milliseid meetmeid on vaja kasutusele võtta, hindamise tulemustest teavitamine ning nende korrapärane ülevaatamine. Edu saavutamiseks on ülioluline kaasata hindamisse töötajad ja nende esindajad.

Kasutatud materjalid: Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuuri teabeleht „Facts“ väljaanded nr 22, 31