



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

KUI KOOLI JA VALLAMAJA TÖÖKULTUUR ON KIUSLIK

Kaire Saarep

Peadirektor

Tööinspektsioon

08.04.2026

PSÜHHOSOTSIAAALSED OHUTEGURID



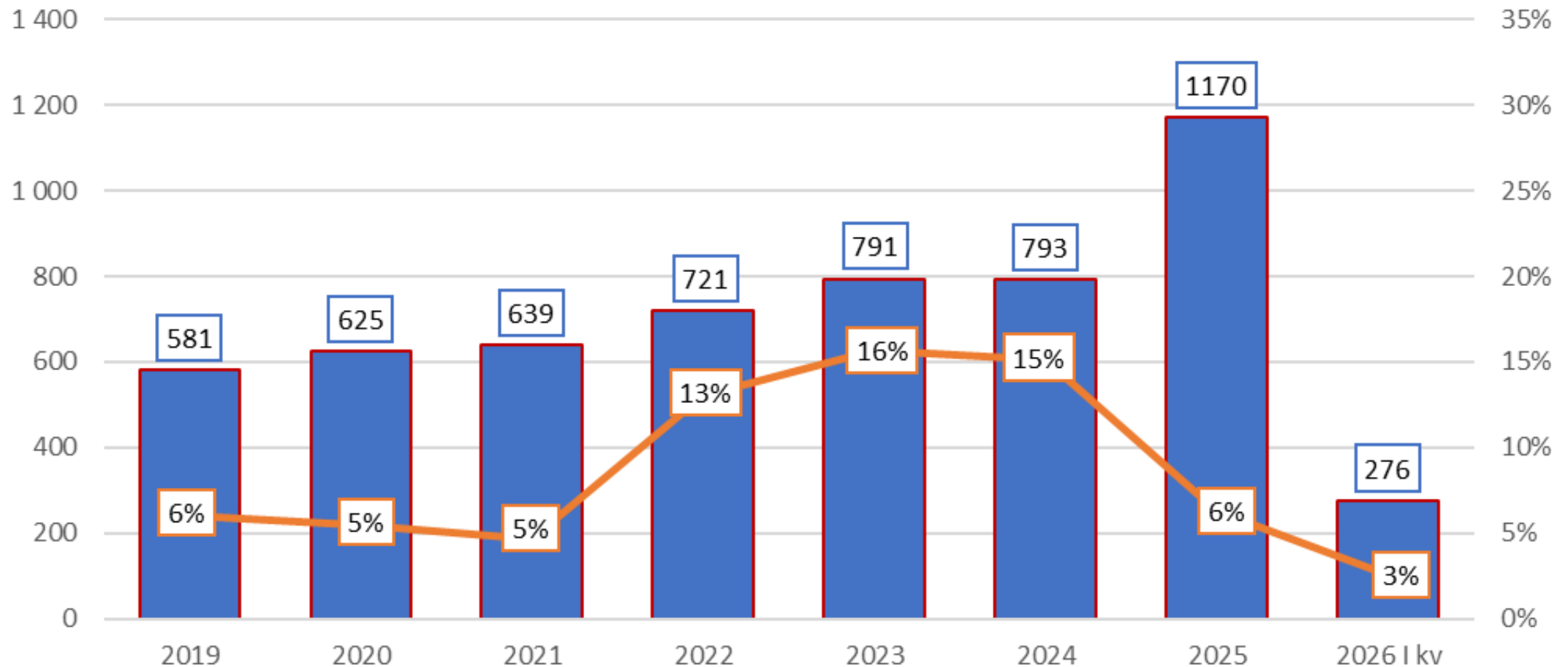
Lähtudes seadusandlusest (TTOS § 9 lõige 1 punkt 1):

- õnnetus- või vägivallaohuga töö,
- ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine,
- töötaja võimetele mittevastav töö,
- pikaajaline töötamine üksinda,
- monotoonne töö,
- muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID



Psühholoogilise ohuteguriga seotud vihjete osakaal kõigist saabunud vihjetest



PSÜHHOSOTSIAALED OHUTEGURID



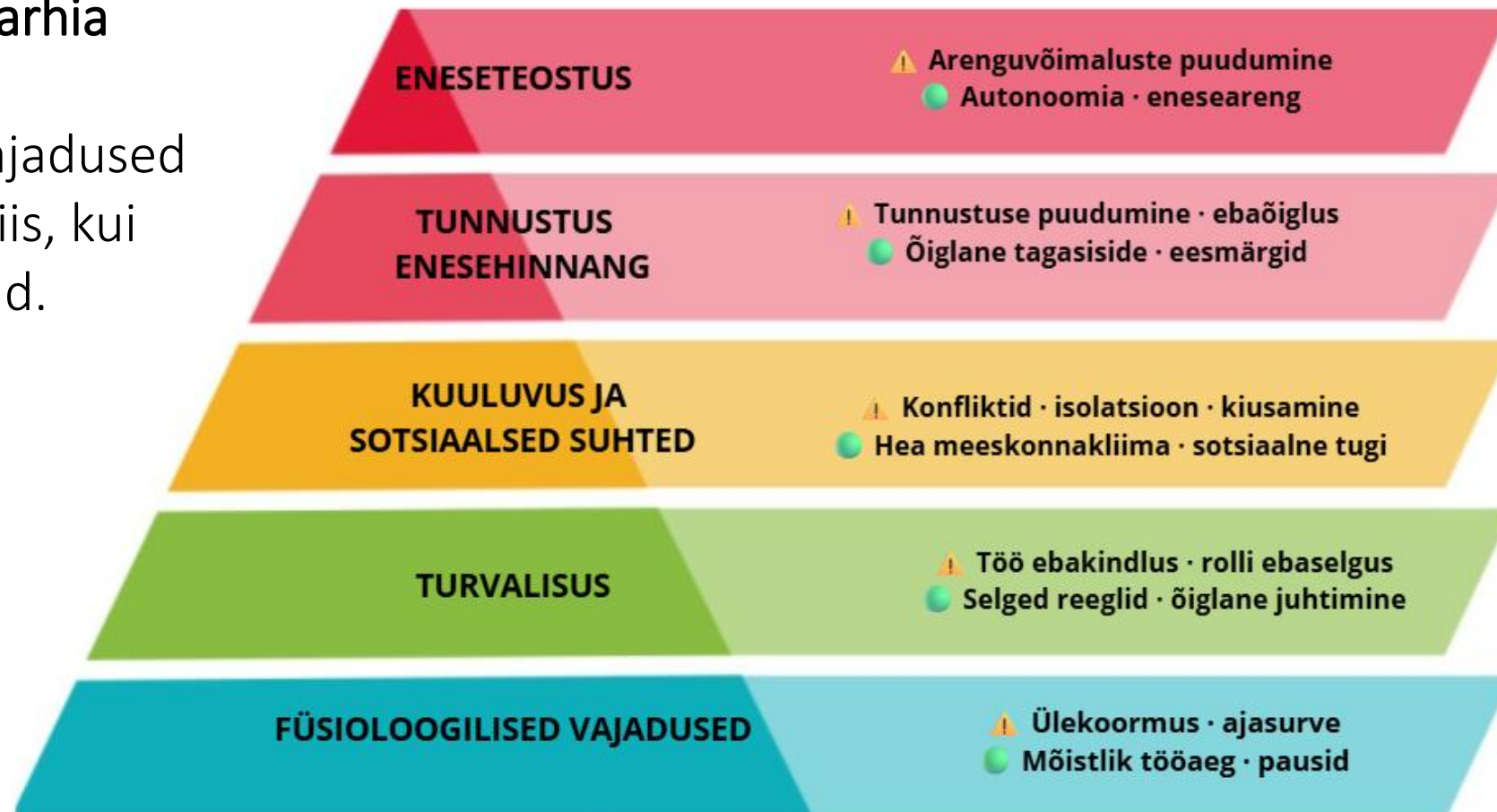
- Lähtudes TI-le laekunud vaimse tervisega seotud pöördumistest, on peamised psühhosotsiaalsed ohutegurid:
- töö ülekoormus ja ajasurve,
- üheselt mittemõistetav tööalane vastutus,
- halvad suhted juhiga:
 - ebatõhus või negatiivse alatooniga tagasiside,
 - ebaselged või muutlikud ootused töö eesmärkidele,
- ebavõrdne kohtlemine
- võimalik töökiusamine

PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID



Maslow vajaduste hierarhia teooria:

iga järgneva taseme vajadused saavad tähtsaks alles siis, kui eelnevad on rahuldatud.





TÖÖANDJA KOHUSTUSED

- Tagada töötajatele turvaline ja ohutu töökeskkond ning korraldada töö selliselt, et see oleks nii füüsiliselt kui ka vaimselt ohutu. See hõlmab ka psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamist, nende varajast tuvastamist ning õigeaegset ja asjakohast sekkumist (TTOS § 9 lõige 1 punkt 2).
- Tööandja peab suutma tõendada, et on rakendanud vajalikud meetmed psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ning turvalise töökeskkonna tagamiseks ja taastamiseks.

TÖÖTAJA KOHUSTUSED



- Töötaja ja tööandja peavad kohustusi täitma vastastikku lojaalselt, riivamata teise poole õigusi, tehes seda hea tava kohaselt ning lugupidavalt ja viisakalt käitudes. Sellest lähtuvalt peaksid mõlemad osapooled tegema koostööd ohutu ja psühholoogiliselt turvalise töökeskkonna kujundamisel.
- Vastavalt Töölepinguseaduse (edaspidi TLS) § 15 lg 9 peab töötaja hoiduma tegevustest, mis võivad kahjustada tööandja mainet. Töötaja käitumine peaks lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest.
- Erimeelsuste korral on soovitatav püüda neid esmalt lahendada asutusesiseselt ning säilitada tasakaalukas ja konstruktiivne suhtumine ka emotsionaalselt keerulistes olukordades.
- Ühised pingutused aitavad luua stabiilsema ja läbipaistvama töökeskkonna, mis vähendab pingeid ja arusaamatusi.

TÖÖ KESKKONNA HEAOLU - TÖÖTAJA



- Töötaja võimetele mittevastav töö:

„Viimastel kuudel on töökoormus märkimisväärselt suurenenud ning tööülesannete maht ei ole olnud realistlikult täidetav tavapärase töötaja jooksul. Seoses tervise halvenemisega pöördusin arsti poole ning mulle on diagnoositud depressioon. Olen hetkel haiguslehel arsti otsuse alusel. Tunnen muret, et tööle naastes jätkub töökoormus samas mahus ning et haiguslehel viibimine võib kaasa tuua kaudseid negatiivseid tagajärgi (surve tööle naasta enne tervise taastumist).“



TÖÖSTRESS



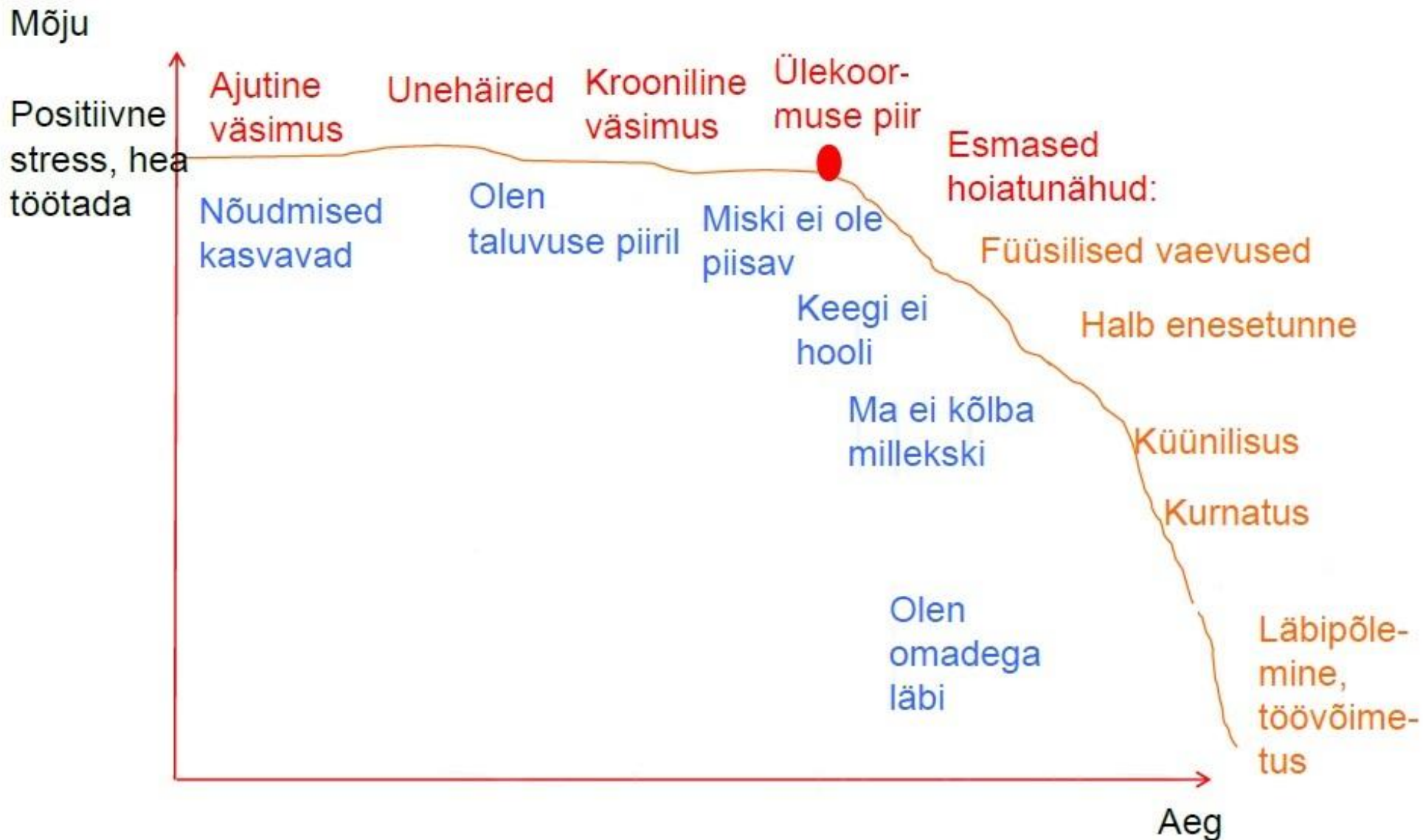
- **Tööstress** on pingeseisund, mis tekib kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel.
- **Tööstressi** kogetakse siis, kui töökeskkonna nõudmised ületavad töötajate võime nendega toime tulla (või neid kontrollida).
- 2006 aasta uuringus leidis **32% töötajatest**, et neil on tööstress (European Foundation, 2006).
- Hiljutises uuringus tunnistas **62%** osalenud Eesti elanikest, et on viimase aasta jooksul kogunud tööstressi (Seesam Vienna Insurance Group, 2024).

I find the best way to overcome stress in the workplace is unemployment.



somee cards

TÖÖSTRESSI MÕJU AJAS



TÖÖSTRESS JA SELLE MÕJUD



- Püsiv stress ja emotsionaalne kurnatus on seotud ka töövägivalla riskiga, eeskätt psühholoogilise vägivalla ja verbaalse agressiooni sagenemise kaudu.
- Töötajate halb vaimne tervis mõjutab ka organisatsiooni toimimist, väljendudes suuremas töötajate voolavuses, puudumistes, tööõnnetuste riskis ja langenud töötulemustes.
- Seetõttu on tööstressi ennetamine ja varajane märkamine oluline nii konfliktide kui ka töövägivalla vähendamisel.

PSÜHHOLOOGILINE VÄGIVALD – TÖÖKIUS?



„Ma tunnen, et ma olen lihtsalt katki sellest tööl toimuvast kiusust, kuid mul on raske midagi tõestada, sest seda kõike tehakse vaid minu selja taga ja mulle räägib sellest ainult üks töötaja nii öelda möödaminnes. Küll ülemus kiusab, siis teised töötajad. Iga asjaga jään ainult mina ette. Mul on iga päev tunne, et ma ei soovi sinna enam minna. Ma olen täna päev otsa ainult nutnud ja see tekitab minus suuremat stressi, et homme pean tööle minema.

Ma ei saa õhtul magama jääda, kuna ma mõtlen kas tegin ikka kõik õigesti, kas on nii tehtud, et teised oleksid rahul. Öösel ärkan mitmeid kordi ja kardan, et saan jälle kellelgi pahameelt tunda. Vabadel päevadel ei suuda ennast tööst absoluutselt välja lülitada. Viimasel ajal on meeletud peavalud, ma olen väga tihti haige, detsembris käisin suure kõhuvalu tõttu EMOs, ei leitud midagi tõsist ja sel hetkel ei osanud ma mõeldagi, et mul võib olla kas tööstress või depressioon juba. See töökius on nii õudsaks läinud juba, iga asi mida teen on nii ülemuse kui teiste jaoks mitte piisav.

Mu pereelu kannatab selle kõige all meeletult. Otsin hetkel ka pingsalt uut tööd, et saada keskkonna vahetus, sest see hetkel toimuv lihtsalt tapab mind.”

TÖÖKIUSAMINE



- Eesti seadusandluses puudub legaaldefiniitsioon.
- Regulatsioon VõrdKS, TLS kaudu.
- Käitumist käsitletakse tööalase kiusamisena siis, kui see on korduv ja regulaarne (nt kord nädalas) ning kestab pikema aja jooksul (nt ligikaudu kuus kuud).

Viis töökiusamisele iseloomulikke omadust:

- tegevuse korduvus,
- selle sotsiaalne olemus,
- tahtlikkus,
- võimu ja psühholoogilise jõu väärkasutus,
- viide konkreetsele negatiivsele käitumisaktile.

Seejuures on töötajal raske end selle vastu kaitsta.



MIS EI OLE TÖÖKIUSAMINE?



- Üldjuhul kõikvõimalikud ühekordsed juhtumid, kus käitutakse halvasti/ebaviisakalt. Oluline on just süstemaatiline ja sihilik tegevus.
- Olukord, kus kaks poolt on enamvähem võrdses positsioonis, sest töökiusamise korral pannakse kiusatav madalamasse või nõrgemasse positsiooni

„Soovin teavitada tõsisest verbaalse väärkohtlemise ja alandava kohtlemise juhtumist töökohal. 17.01.2025, tööajal ja mitmete kolleegide juuresolekul, solvati mind avalikult ning minu kohta kasutati äärmiselt solvavaid ja labasid väljendeid, sealhulgas sõnu „penis“ ja „munn“. Solvangud esitas laojuhataja asendaja ja laohoidja. Antud juhtum põhjustas mulle tugevat alandust, emotsionaalset stressi ning lõi vaenuliku ja ebaturvalise töökeskkonna. Selline käitumine ei ole vastuvõetav ning on vastuolus tööandja kohustusega tagada töötajatele lugupidav ja väärikas töökeskkond.“

MIS EI OLE TÖÖKIUSAMINE?



Näide TVK praktikast, kus töökiusu polnud:

Asjaolud:

- *Töötaja eiras tööandja töökorralduse reegleid ning sõi ja võimles avatud kontoris teisi töötajaid häirides.*

TVK hinnang:

- Töötaja kritiseerimine ja kontrollimine tööandja poolt ei ole töötaja diskrimineerimine, ülemäärane ega mõistlik kontroll või kriitika, vaid tööandja seaduslike õiguse teostamine.
- Töötajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt kui teisi tööandja töötajaid.
- Tööandjal on õigus keelata töötajate tegevus, mis üldiste tõekspidamiste kohaselt häirib teiste töötajate tööd, keskendumist ja heaolu.
- Vahetu juhi poolt töötajale märkuste tegemine oli seega põhjendatud ning tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei olnud diskrimineerivad töökiusamise mõttes.

Avaldaja väitel langes ta süstemaatilise töökiusamise ohvriks – teda alandati, koheldi ebaviisakalt ning temaga suheldi halvustaval toonil, kusjuures tööandja ei taganud talle vajalikku kaitset. Pärast haiguslehel naasmist muutus ta kolleegi sihipärase kiusamise sihtmärgiks. Ilma igasuguse objektiivse põhjendusega hakati teda kollektiivsetel koosolekutel ja raamatukogu üldkasutatavates ruumides sõimama, alandama, süüdistama laiskuses ning tema kohta teiste kolleegide ees halvustavaid märkusi tegema.

Tuvastati töölepingu ülesütlemine TLS § 91 lg 2 punktide 1 ja 3 alusel ja töötaja kasuks mõisteti TLS § 100 lg 4 alusel välja hüvitis netosummas 6986,76 eurot.

TÖÖKIUSAMISE TÕENDAMINE



Töökiusamist on keeruline tõendada, sest see põhineb suuresti kannatanu subjektiivsel kogemusel, et juhi või kolleegi tegevus oli alavääristav ja kahjustav. Töökiusamise vaidlustes on tõendamiskohustus poolte vahel jagatud, kus:

- töötaja peab nimetama konkreetsed faktilised asjaolud, et töökiusamine on aset leidnud (aeg, koht, täpne juhtumi kirjeldus, tunnistajad jne),
- tööandjal kohustus tõendada, et ta ei ole oma tegevuse või tegevusetusega töötajat kiusanud ega ebavõrdselt kohelnud.

2025 aastal oli Töövaidluskomisjonis menetlusi, mille nõuetes või asjaoludes viidati töökiusu võimalikkusele või tajutavale töökiusule oli ca 100 - süsteemse töökiusamise või diskrimineerimise tuvastas töövaidluskomisjon seitsmes vaidluses, millest üks vaidlus oli liitvaidlus (menetlusse liideti veel 3 vaidlust sama tööandja vastu).

TÖÖ KESKKONNA HEAOLU - TÖÖANDJA



TÖÖINSPEKTSIOON

Probleemile viitavad näitajad töökeskkonnas:

- Pinged ja konfliktid sotsiaalses keskkonnas
- Sagedased haiguslehed ja töölt puudumised
- Kõrge kaadrivoolavus
- Majanduslike tulemusnäitajate halvenemine

Kuidas ennetada?

- Konfliktid sotsiaalses keskkonnas:
 - sekku varakult
 - kaardista põhjus
 - vestle osapooltega
 - lepi kokku konkreetsete lahendused
 - jälgi dünaamikat ja lahenduste mõju
- Haiguslehed ja kaadrivoolavus:
 - töötingimuste ja -koormuse audit
 - kaasa töötajad (rahulolu-uuringud, vestlused, töögrupid)
 - juhtide kättesaadavus + koolitamine (EI, vestlusoskused, tunnustamiskultuur)

ÄRA OOTA PROBLEEME - ALUSTA MUUTUSTEGA JUBA TÄNA!

TÖÖKESKKONNA HEAOLU ABIVAHENDID



- Tööelu portaal
- Tööstressi test
- Töökeskkonna kvaliteedi mõõtmiste tulemuste esitamine ja COPSOQ III eestikeelne versioon
- Testid – PE Konsult

VAIMSE TERVISE VALGUSFOOR



TÖÖINSPEKTSIOON

Vaimse tervise valgusfoor – kust otsida vaimse tervise teemadel abi?



Kuidas hoida oma tervist ja leida informatsiooni vaimse tervise teemadel?

Igapäeaelu võib tuua kaasa stressirohkeid olukordi. Mida teha, et tugevdada oma vastupanuvõimet?

Tervist, sealhulgas vaimset tervist aitavad hoida:

- **igapäevarutiinid** – kui igapäevased tegevused ja rutiinid on häiritud, püüa muutustega kohaneda ja loo endale uued toetavad harjumused;
- **puhkus ja uni** – hoolitse selle eest, et saaksid piisavalt unet ja leiaksid ka päeval ajal hetki puhkehетки;
- **liikumine** – tuleb kasuks nii sinu vaimsele kui ka kehalisele tervisele. Juba ühekordne jalutuskäik või treening leevendab stressi ja parandab meeleolu. Regulaarne mõõduka intensiivsusega liikumine aitab saavutada püsivalt head enesetunnet;
- **toitumine** – regulaarne ja mitmekesine toitumine mõjub vaimsele tervisele väga hästi. Jälgi, et toidus leiduksid kõik vajalikud toitained ja vitamiinid. Korrapärane söömine aitab vältida ka stressist tingitud söömasööstusi ja näksimist;
- **lähedased suhted** – heaolule mõjuvad hästi kontakt ja suhtlus inimestega, kes sind toetavad või keda sina saad toetada.



NB! Välti uimasteid! Alkoholist ja teistest uimastitest ei ole vaimse tervise murede leevendamisel abi. Hetkelise pingelõdvenduse järel need hoopis süvendavad halba meeleolu.
Lisainfo: alkoinfo.ee ja narko.ee.



Vaimse tervise hoidmise kohta leiad väärtuslikku informatsiooni: enesetunne.ee, peaasi.ee, toitumine.ee ja tarkvanem.ee.



Kuulamist vaimse tervise teemadel leiad näiteks: esmaabi.peaasi.ee/podcastid/, soundcloud.com/tervisekassa



Vaimne tervis on halvenenud ja see häirib igapäeaelu?

Võta ühendust tasuta vaimse tervise tugiliinidega. Saad seda teha nii telefoni kui ka veebi teel:

- **emotsionaalse toe ja hingeohu telefon 116 123** – nõustajad pakuvad tuge iga päev kell 10.00–00.00, hingeohidajad on sel liinil kättesaadavad kell 16.00–02.00;
- **peaasi.ee e-nõustamine** – nõustajad kuulavad, annavad nõu ja suunavad vajadusel sobiva spetsialisti juurde. Registreerida saab aadressil: noustamine.peaasi.ee;
- **lahendus.net veebinõustamine** – nõustajad ehk "lahendajad" on psühholoogiaüliõpilased ja vilistlased, kes tegutsevad kogenud nõustajate juhendamisel;
- **lasteabi telefon 116 111** – laste vaimse tervise ja heaoluküsimustes saab nõu küsida ka veebilehel lasteabi.ee;
- **koolipsühholoogide nõuandetelefon 1226** – koolipsühholoogiga saab rääkida eesti keeles esmaspäevast reedeni kell 16.00–20.00. **Venekeelne telefon 1227** on avatud teisipäeviti kell 16.00–20.00.

Uuri, kas ja millist vaimse tervise tuge on võimalik saada:

- **oma töandjalt** – abi võib olla nii töökorralduse muudatustest kui ka toetavatest teenustest. Tuge võid saada nii kolleegidelt, juhilt, töökeskkonnavolinikult või personalispetsialistilt kui ka töötervishoiuarstilt;
- **oma kohalikust omavalitsusest** – omavalitsused pakuvad oma elanikele psühhosotsiaalset ja psühholoogilist abi nende poolt määratud sihtrühmadele;
- **teistest organisatsioonidest** – lisaks kirjeldatule on veel vaimse tervise teenuseid pakuvaid asutusi. Loe rohkem näiteks iguskantsleri.koduleht.ee.



Vaimse tervise tõttu on tekkinud igapäeaeluga toimetulekul suured raskused?

Võta esimesel võimalusel ühendust perearstikeskusega. Kui sa ei tea oma perearsti nime või kontaktandmeid, leiad need Terviseportaalist. Perearstikeskuses hinnatakse sinu olukorda ja vajadusi ning aidatakse planeerida edasisi samme.

Vajadusel suunab perearst sind sobiva vaimse tervise spetsialisti juurde – näiteks vaimse tervise õe, psühholoog-nõustaja, kliinilise psühholoogi või psühhiaatri vastuvõtule. Tervisekassa lepinguga psühholoogilise ravi osutajad (kliinilised psühholoogid) leiad silt. Vastuvõtule pääsemiseks on vajalik perearsti saatekirj. Ilma saatekirjata saab pöörduda vaimse tervise õe poole, registreerudes vastuvõtule Terviseportaalil.

- **Ööpäevaringselt pakub eesti ja vene keelses tervisenõu perearsti nõuandetelefon 1220** (tavataririif) või **634 6630** (tasuta). Loe liini kohta rohkem: 1220.ee.
- **Kriisinõustamist pakub Ohvriabi kriisitelefon 116 006**. Võid ühendust võtta ka kirjutades palunabi.ee vestlusaknasse või [broneerida tasuta videonõustamise](http://broneerida.tasuta.videonõustamise). Teenust pakutakse eesti, vene ja inglise keeles.
- **Eluliini emotsionaalse toe telefon 655 8088** on avatud iga päev kell 19.00–07.00 eesti keeles ja numbril **655 5688** vene keeles.
- **Erakorraline vaimse tervise abi** on kättesaadav ööpäevaringselt suuremate haiglate psühhiaatrikliinikute valvetubades:
 - **Tallinn:** Paldiski mnt 52, telefon 617 2650
 - **Tartu:** Raja 31, telefon 731 8764
 - **Pärnu:** Ristiku 1, telefon 447 3281
 - **Viljandi:** Jämejala, Pargi tee 6, telefon 435 4255
- **Psühhiaatrilist esmaabi saab ööpäevaringselt erakorralise meditsiini osakondadest (EMO):**
 - **Narva EMO:** Haigla 1, telefon 357 1795



Helista 112, kui abiga viivitamise või selle andmata jätmise tagajärg võib olla surm või püsiv tervisekahjustus.



SOTSIAALMINISTEERIUM

TERVISEKASSA



Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid

Uuri esmalt www.ti.ee või www.tööelu.ee

Ning kui küsimusele vastust ei leidnud, siis:

Helista nõustamisele 640 6000

Kasuta iseteenindus.ti.ee

Saada oma küsimus jurist@ti.ee

Kutsu töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse ti@ti.ee