

# 3.4

## Tööturu ja töökeskkonna seosed vaimse tervise ja heaoluga

AVE KOVALJOV, LIINA RANDMANN, MARIT REBANE JA AARO HAZAK

### PÕHISÕNUM

Töö kui oluline osa inimese heaolust, identiteedist ja ajakasutusest on tugevalt seotud vaimse tervisega. COVID-19 pandeemia tõi kaasa olulised muutused tööturul ja töökeskkonnas. Muutunud töökorraldus ja töökoormus ning nende surve vaimsele tervisele mõjutavad töö tulemuslikkust, millest sõltub töötaja töötasu, edukus tööturul ja heaolu. Muutunud olukorras olid vaimse tervise näitajad ootuspäraselt halvemad tööturul mitteosalevatel inimestel, kuid ka paljude töötajate seas sai kõigutatud tööga seotud identiteet ja turvatunne. Teistest enam olid löögi all naised, kellel oli raskem töö- ja pereelu ühitada, ning uute kiirete tööülesannetega töötajad (eesliini-töötajad, juhid).

### SISSEJUHATUS

Tööl on tähtis osa täiskasvanud inimese elus, see mõjutab nii majanduslikku, kultuurilist, sotsiaalset kui ka psühholoogilist toimetulekut. Töötamine võtab suure osa inimese ajast, kusjuures töö tegemise aeg ei ole tihti vabalt valitav. Eurostati (2022) andmetel oli 2021. aastal Eestis meeste töö-nädala keskmiseks pikkuseks 39 ja naistel 36 tundi, kusjuures 21% meestest said kasutada paindlikku tööaega, naistest 15%. Võrreldes eri põhjustel tööturult eemalolekuga (töötus, lapsepuhkus jne) on töötamine iseenesest seotud suurema heaolutundega. Töötamine on tähtis enesearengu ja enesemääratlemise allikas ja sel on laiem positiivne mõju heaolule, sest töö pakub sotsiaalset seotust. Kuid töökeskkonnas ja -korralduses on ka mitmeid heaolu ja vaimset tervist mõjutavaid ohte.

Töö tegemine eeldab inimeselt tihti nii füüsilist, vaimset kui ka emotsionaalset pingutust. Töö iseloom ja töötingimused on tähtsad nii inimese enda kui ka tema lähedaste jaoks. Harvey jt (2017) jagavad töötamisega seotud heaoluriskid kolme gruppi: töö tasakaalustamatus (nt tööaeg pole piisav tööülesannete täitmiseks, pingutused ja saadav tasu pole omavahel vastavuses), eba-kindlus (nt töö on ajutine) ning töötaja ebapiisav väärtustamine (nt vähene

**Võrreldes tööturult eemalolekuga (töötus, lapsepuhkus jne) on töötamine iseenesest seotud suurema heaolutundega.**

tööautonoomia ehk iseotsustamisõigus, ebaõiglane kohtlemine või töökius, töötajaid ei kaasata otsustamisse). Eurostati (2021) andmetel pidasid Eestis 2020. aastal 41% naistest ja 34% meestest töökeskkonda nende vaimset tervist kahjustavaks ja 48% vastuandis, et tööst tulenevad terviseprobleemid mõjutavad nende igapäevaseid tegevusi. Peamiste stressi põhjustena toodi välja suur töökoormus ja ajasurve ning suhtlemist keeruliste kolleegide ja klientidega. 2020. aastal Eestis läbi viidud uuringust (Eurofound 2020) ilmnes, et inimesed muretsesid ka säästude puudumise ja enda või lähedase töökaotusest tulenevate võimalike toimetulekuraskuste pärast.

See, kuidas kiirete ja ootamatute muutuste ajal tööga toime tulla ja millised on mõjud vaimsele tervisele ja heaolule, ei sõltu ainult inimesest endast, vaid ka töökohast, töötingimustest, perega seotud teguritest, töö ja pereelu ühitamise võimalustest jne. Hiljutised rahvusvahelised uurimused näitavad, et kogu töövaldkonda tugevalt raputanud COVID-19 pandeemia mõju elanikkonna vaimsele tervisele ei ole olnud ühetahuline – vaimse tervise probleeme on enam ilmnenud naistel, noortel, eesliinitöötajail, nakatunudil ning nende lähedastel, samuti inimestel, kes isoleerisid end täielikult (Reile jt 2021).

Käesoleva artikli eesmärk on näidata, kuidas erinevates sotsiaal-majanduslikes gruppides ja erinevates tingimustes töötavate Eesti inimeste vaimne tervis ja heaolu on COVID-19 pandeemia ajal sellele eelnenud perioodiga võrreldes muutunud ja kuidas need muutused on seotud eri töökeskkondade iseärasustega teiste Euroopa riikide taustal.

### COVID-19 pandeemia tõi kaasa suured muutused töökeskkondades

Eesti jaoks oli 2020. aastal alanud COVID-19 kriis seninägematu kogemus nii riikliku eriolukorra kehtestamise, liigsuremuse, haiglasüsteemi ülekoormatuse kui ka liikumis- ja tegevuspiirangute poolest. Samuti toimusid suured muutused nii harjumuspärasest töökeskkonnast kui ka töötingimustest. Paljud uurimused (Kumar ja Nayar 2021) on kinnitanud pandeemia negatiivset mõju inimeste vaimsele tervisele ja heaolule, sealhulgas seoses muutustega tööoludes.

Pandeemia on ühtede inimeste jaoks oluliselt muutnud töötamise vorme ja viise, teiste puhul on sattunud ohtu töö stabiilsus ning sellega

#### KAUGTÖÖ OSAKAAL COVID-19 PANDEEMIA AJAL

Pandeemia kiirendas muutusi töötamises, töötamise aja- ja kohavalikut. Platvormitöö kõrval kasvas eriti kaugtööd tegevate inimeste hulk. Võrreldes 2019. aastaga kasvas Euroopa Liidus kodus töötavate inimeste osakaal 2020. aastaks 5%-lt 12%-ile. Eesti Statistikaameti andmetel oli kaugtööl 2015. aastal 9%, 2019. aastal 18% ning 2020. aastal juba 31% töötajatest. Enamik neist tegid kaugtööd kogu tööaja jooksul ja 11–15% vaid väikese osa tööajast. 2021. aasta alguseks oli kaugtöö tegijate osakaal langenud 21%-ile.

ALLIKAS: Eurofound 2020

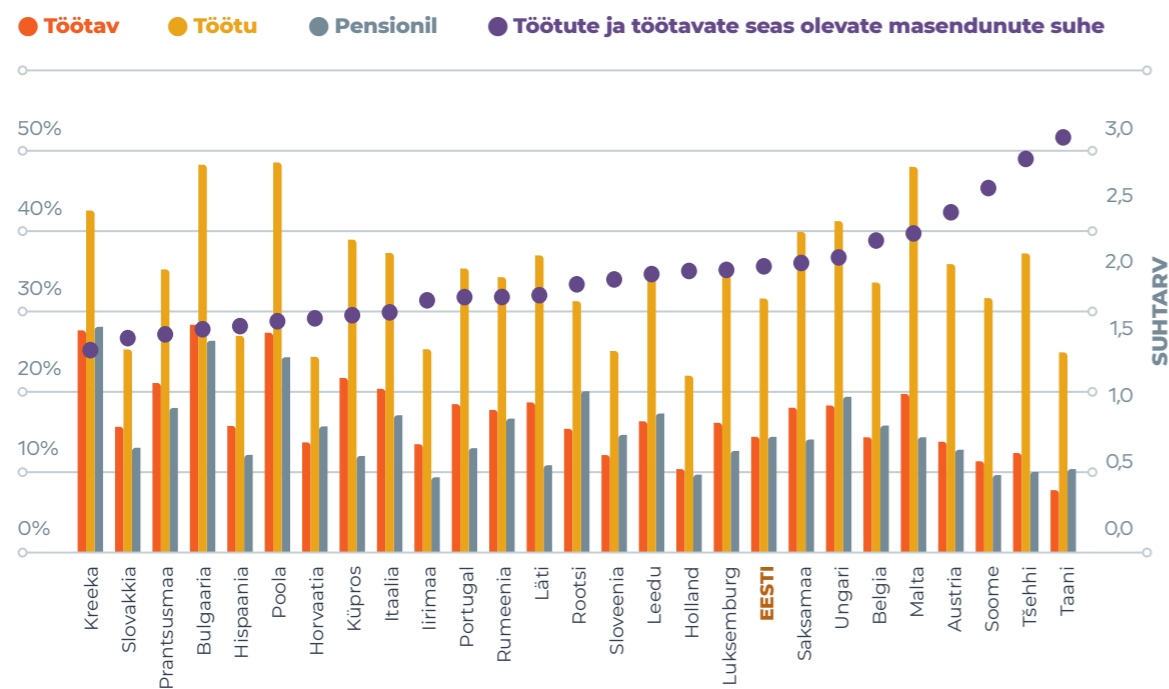
seotud toimetulek ja enesemääratlus. Pandeemia tööturumõjud on mitmetahulisemad kui ainuüksi teatud töötajate kõrvalejäämine tööst või töökoormuse vähenemine või suurenemine kriisi ajal – muutunud töökorraldus mõjutab seda, mis tüüpi töötajad tööturul osalevad; töökorraldus ja vaimne tervis mõjutavad töö tulemuslikkust, millest sõltub töötasu ja edukus tööturul; muutunud töökorraldus ja töökoormus mõjutavad omakorda vaimset tervist.

Kaugtöö tegemise võimaluste suurenenemine pandeemia ajal nõudis nii töötajatelt kui ka juhtidelt hübriid-töövormi rakendamise ja koordineerimise oskust olukorras, kus varasemad kogemused ja normid tihti puudusid. Pandeemia ajal lisandus töötajaid, kes töötavad mitte töölepingu, vaid tsiviilõiguslike lepingute alusel.

Kaugtööga seoses tunnetasid töötajad muutusi nii vaimses kui ka füü-

silises tervises, mis ajendasid ka varasemast suuremat avalikku tähelepanu töötajate heaolu tagamise teemaatikale. Eurofoundi (2020) uuringu järgi nimetas 3–4% vastanutest, et kaugtöö põhjustas neil stressi ja 12% pidasid stressi põhjuseks suurenenud töökoormust. Sama uuringu andmetel kahanes üldine eluga rahulolu Eestis 10 punkti skaalal 6,8 punktilt 2019. aastal 6,0 punktile 2021. aastaks, meestel mõneti enam kui naistel. Paindlike töövormide laienemisega kasvas vajadus lisakompetentside järele. Olulisemaks muutusid IKT-teadmised, riskijuhtimise ja -analüüsi, tootearenduse, suhtlemis- ja juhtimisoskused. Tähtsustasid igaühe enesejuhtimise oskused, sealhulgas oskus iseseisvalt planeerida ja organiseerida oma tööd ja võtta vastutust. Töötajate hulgas kasvas teadlikkus, et töökeskkonnal on oluline mõju nende vaimsele tervisele.

**Joonis 3.4.1.** Tööturustaatuselõikes nende osakaal, kes on viimase kahe nädala jooksul tundnud, et on vähemalt üle poole ajast masenduses, ning masenduses olnute osakaalu suhe töötute ja töötavate inimeste seas



ALLIKAS: autorite joonis, Eurofound 2020 andmete põhjal

## Töö olemasolu kui vaimset tervist toetav tegur

Tööga hõivatus iseenesest võib mõjuda vaimsele tervisele soodsalt. Eurofoundi 2020. aasta uuringust selgub, et masendust tundnud inimeste osakaal on töötute staatuses inimestel üle kahe korra suurem kui tööga hõivatutel, Eestis vastavalt töötute puhul 33% ja töötavate puhul 15% (joonis 3.4.1). Eesti positsiooni teiste Euroopa riikidega võrreldes selgub, et Eesti asub üsna keskel selle poolest, mitu korda erineb enamiku ajast viimase nädala jooksul masendust tundvate inimeste osakaal töötute seas võrreldes töötavate inimestega.

## Kodust töötamises on nii head kui ka halba

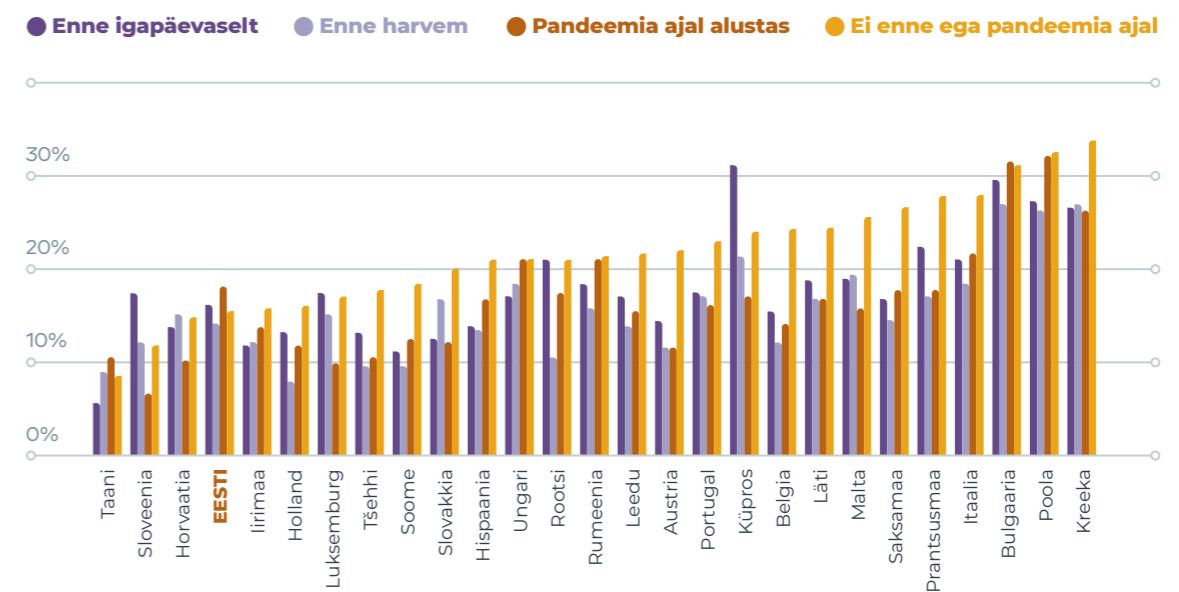
Uudeks aspektiks töö valdkonnas COVID-19 pandeemia ajal oli paljude inimeste kodus töötamine. Eurofoundi 2020. aasta uurimusest sel-

**Masendust tundnud inimeste osakaal on töötute staatuses inimestel üle kahe korra suurem kui tööga hõivatutel.**

gub, et Eesti puhul ei erinenud viimase kahe nädala jooksul enamiku ajast masenduses olnute osakaal oluliselt nende seas, kes töötasid kodust (sh need, kes töötasid kodus enne pandeemia algust, ja need, kes alustasid pandeemia ajal), ja nende puhul, kes kodust ei töötanud (joonis 3.4.2). Siiski paistab, et töökorralduse muutus seoses kodust

**Töökorralduse muutus seoses kodust töötamise alustamisega pandeemia ajal on masendunute osakaalu veidi suurendanud.**

**Joonis 3.4.2.** Kodust töötamise staatuse lõikes nende osakaal, kes on viimase kahe nädala jooksul tundnud, et on vähemalt üle poole ajast masenduses



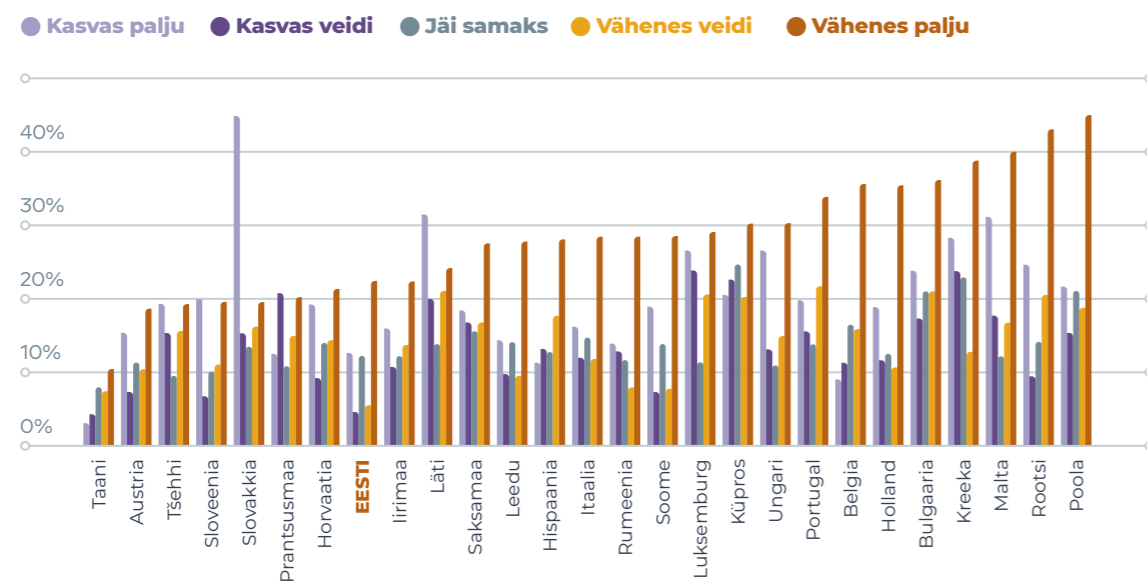
ALLIKAS: autorite joonis, Eurofound 2020 andmete põhjal

töötamise alustamisega pandeemia ajal on masendunute osakaalu veidi suurendanud, mis võib tuleneda sellest, et neil ei pruukinud olla kodus töötamiseks vajalikke vahendeid ega ruumi, samuti võis nappida oskusi (nt videokoosolekuteks vajalike programmide kasutamine jne) ning puudus võimalus saada kolleegidelt vajadusel kohest abi (Ainsaar jt 2021). Eesti paistab Euroopa riikide võrdluses lisaks eelmainitule silma sellega, et enamiku teiste riikide vastanutega võrreldes oli siin masendunuid rohkem nende seas, kellel ei olnud kodus töötamise võimalust. Otsese nakkusohu tõttu on nad haavatav grupp.

## COVID-19 pandeemia tõi kaasa vaimset tervist ohustavaid muutusi töökoormuses

Pandeemia tõi paljudele kaasa muutusi töökoormuses. Oli neid, kelle jaoks oli probleemiks pandeemiaga seotud lisaülesannete tõttu

**Joonis 3.4.3.** Pandeemiaaegse töökoormuse muutuse löikes nende osakaal, kes on viimase kahe nädala jooksul tundnud, et on vähemalt üle poole ajast masenduses



ALLIKAS: autorite joonis, Eurofound 2020 andmete põhjal

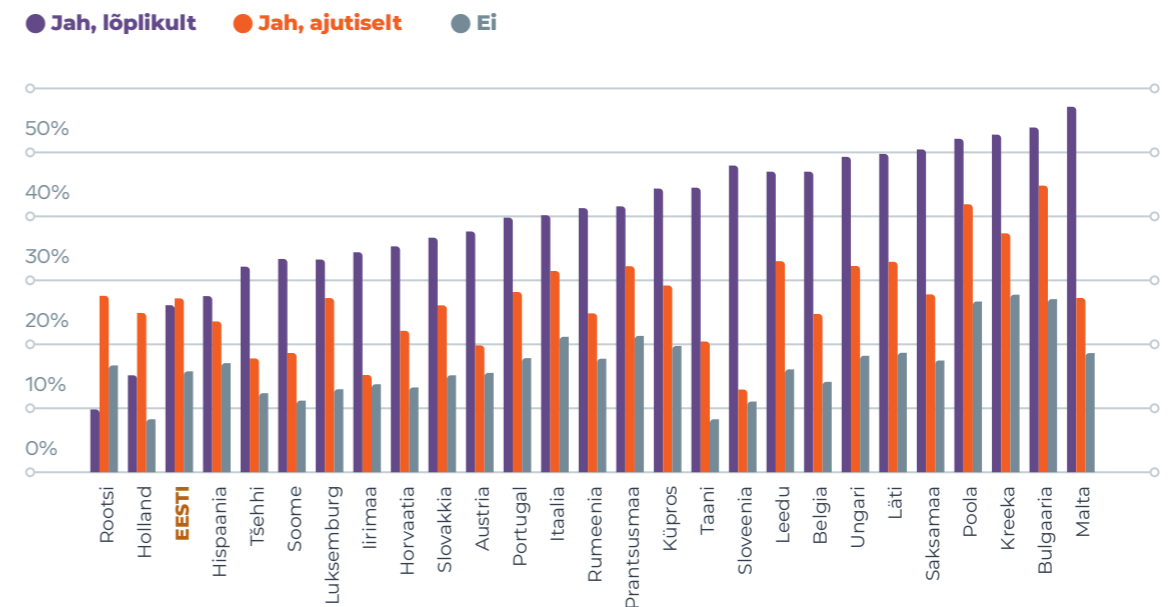
töökoormuse järsk suurenemine (nt eesliinitöötajad ja juhid, kes tegelesid kriisi reguleerimise ja eesliinitöötajate koordineerimisega), kuid oli ka neid, kelle töökoormus vähenes (nt teenidusektoris töötavad inimesed). Masendus oli levinud nii Eestis kui ka valdavas osas teistes Euroopa riikides just nende seas, kelle töökoormus pandeemia ajal oluliselt vähenes (joonis 3.4.3), seega töö olemasolu ei suutnud enam pakkuda senist turvatunnet.

Seda, et töö olemasolu on väga selgelt seotud vaimse tervisega, ja seda ilmselt majandusliku turvalisuse kaudu, näitab ka joonis 3.4.4, kust selgub, et Eestis oli kõige enam masendunuid nende seas, kes kaotasid töö kas ajutiselt või püsivalt. Sellegipoolest on püsivalt töö kaotanute seas masenduses olnud enamikus Euroopa riikides rohkem kui Eestis.

Töövälisest aega ei olnud põhimõtteliselt. Et ma arvan, et kui ma esimest korda nagu üldse kodust välja läksin nii-öelda suhtlema õe juurde. Ma arvan, et siis oli juba möödas üle kuu aja või noh, ikka nagu võib-olla poolteist – see oli ikkagi päris selline pikk periood. Seal ei olnud nagu ... Kui teised sotsiaalmeedias jagasid, teised inimesed, et oh, et nüüd on, saab nii-öelda endale sisse vaadata ja Netflixis olla ja lugeda ja nautida loodust, siis nagu meil kriisimeeskonnas oli nagu hoopis teine.

KATKEND INTERVJUUST, ALLIKAS: Ainsaar jt 2021, lk 62

**Joonis 3.4.4.** Pandeemia ajal töö kaotanute ja mitte kaotanute löikes nende osakaal, kes on viimase kahe nädala jooksul tundnud, et on vähemalt üle poole ajast masenduses



ALLIKAS: autorite joonis, Eurofound 2020 andmete põhjal

## COVID-19 tervisekriisi mõjud vaimsele tervisele on suuremad mittetöötavate tööealiste hulgas

Eesti täiskasvanud elanikkonna tervisekäitumise uuringut viiakse läbi kahe aasta tagant 16–64-aastaste elanike hulgas alates 2008. aastast. Aastate 2008–2020 koguvõimalimi

maht on üle 19 000 indiviidi, kellest veidi üle tuhande vastas küsimustikule pandeemia esimese laine ajal 12. märtsist 17. maini 2020. Eriolukord Eestis ei olnud nii range kui tihedama asustusega maailma piirkondades, kuid võimendas siiski inimeste hirme ja emotsionaalset haavatavust. Uurimus näitas, et COVID-19 kriisi esimese laine ajal kasvas eri sotsiaal-majanduslikesse gruppidesse kuuluvate inimeste hulgas masenduse, depressiooni ja

unehäirete tunnetamine ning uneroh-tude, rahustite ja antidepressantide ka-sutamise. Eesti tööealise elanikkonna hulgas tunnetati pinge ja depressiooni kasvu sel perioodil enim. Selgus ka, et tööturul osalevatel isikutel esineb siiski oluliselt vähem erinevaid vaimse tervi-se muresid kui tööturul mitteosalejatel (mitteaktiivsed, töötud, lapsepuhkusel, õppivad või ajateenistuses viibijad), mis on kooskõlas teistes riikides ilmnunud trendidega (joonis 3.4.5, vrd joonis 3.4.1).

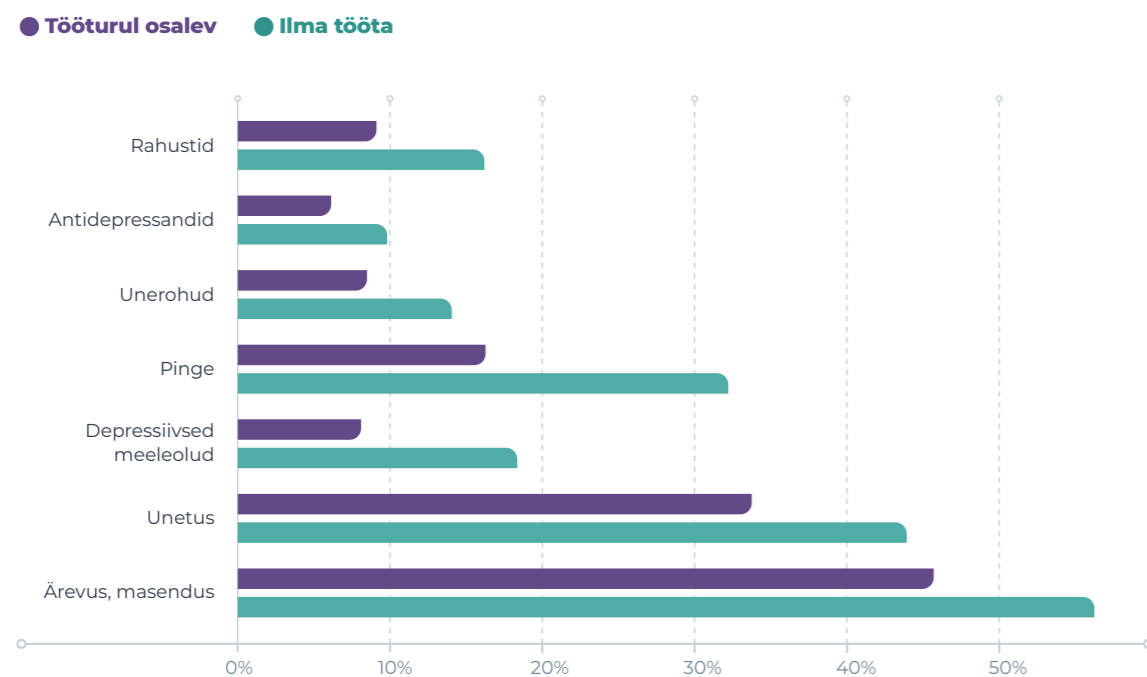
Tervisekriisi mõjud avaldusid eri gruppides erinevalt. Võimalik, et sot-siaalsest isolatsioonist võisid mõned elanikkonnagrupid võita – näiteks seos-ses suurema paindlikkusega töötajas ja ajalise võiduga tööle ja töölt koju liiku-mise arvelt. Näiteks juhtivatel ameti-kohtadel töötajad, keskmisest kõrgema palga teenijad, mehed ja paarisuhtes olijad analüüsi kohaselt pigem võitsid, kuna nende gruppide hulgas ärevuse ja uneprobleemide tunnetus võrrel-des varasemate perioodidega vähenes. Seevastu naised, tehnilistel töökohtadel

töötajad, sealhulgas meditsiiniõed, tu-rismi- ja teenindusvaldkonna töötajad, väiksemapalgalsed inimesed, tunneta-sid vaimse tervise probleeme COVID-19 pandeemia alguse eriolukorra ajal varase-mate aastatega võrreldes pigem rohkem.

### Töökeskonna tingimused mõjutavad töötajate eri rühmades vaimset tervist ja heaolu erinevalt

Töökeskonna kvaliteeti ja mõju töötaja heaolule saab hinnata selle alusel, milliseid nõudmisi see töötajale esitab ja millised tööressursid on töötajale kättesaadavad. Töönõud-miste ja ressursside tasakaal väljendub selles, kui keeruline, mitmekülgne ja in-tensiivne on töö, milliseid võimalusi see loob isiksuslikuks ja ametialaseks aren-guks ning kuivõrd on töötajal võimalus kaasa rääkida oma tööd puudutavates

**Joonis 3.4.5.** Valik Eesti tööealise elanikkonna vaimse tervise näitajatest COVID-19 pandeemia esimese laine ajal



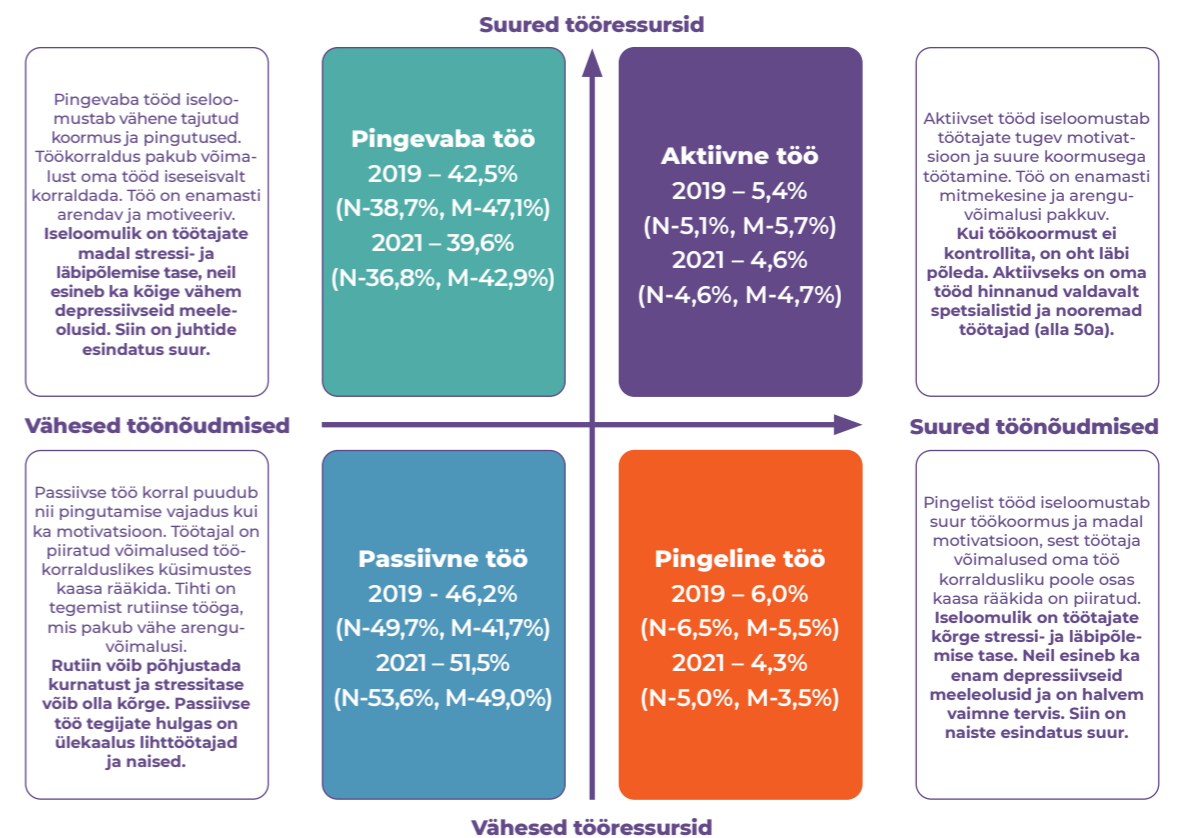
ALLIKAS: autorite joonis, Eesti täiskasvanud elanikkonna tervisekäitumise uuringu 2020 andmete põhjal

küsimustes ja iseseisvalt organiseerida oma tegevust.

Tallinna Tehnikaülikool ja Qvalitas Arstikeskus AS alustasid 2019. aastal uu-ringuga töökeskonna psühhosotsiaal-se kvaliteedi hindamiseks, kasutades Kopenhaageni psühhosotsiaalsete te-gurite küsimustikku COPSOQ III<sup>1</sup>. Valim moodustus Qvalitas Asi kliinikutesse töötajate tervisekontrolli tulevatest töö-ga hõivatutest. Järgnevalt kasutame 2019. ja 2021. aastal kogutud andmeid,

kokku ligi 26 000 vastajalt, ning võrdle-me pandeemiaeelseid ja -aegseid hin-nanguid töökeskonna ja heaolu kohta. Töö iseloomu üldisemaks hindamiseks lähtusime Bakkeri ja Demerouti (2007) poolt loodud töönõudmiste ja -ressursside mudelist, mis võimaldab saada ülevaate töötajate töemotivatsiooni ja töötulemuste kohta ning ennusta-da töötajate tööstressi ja läbipõlemist (joonis 3.4.6).

**Joonis 3.4.6.** Töönõudmiste ja -ressursside mudel erinevate töö liikide möjuga vaimsele tervisele



ALLIKAS: Bakkeri ja Demerouti (2007) mudel, autorite joonis, COPSOQ-i uurimuse 2019 ja 2021 andmete põhjal

MÄRKUS: COPSOQ-i uurimuse tulemused mudeli juures paksus kirjas; 2019. ja 2021. aastate võrdlus ning meeste ja naiste esindatus protsentides joonise keskel.

<sup>1</sup> COPSOQ III küsimustikku tunnustavad tööalaste riskide hindamise vahendina nii Rahvusvaheline Tööorgani-satsioon kui ka Maailma Terviseorganisatsioon (ILO 2016; Leka jt 2010). Käesolevas uuringus on kasutatud küsimustiku 2019. aasta versiooni.

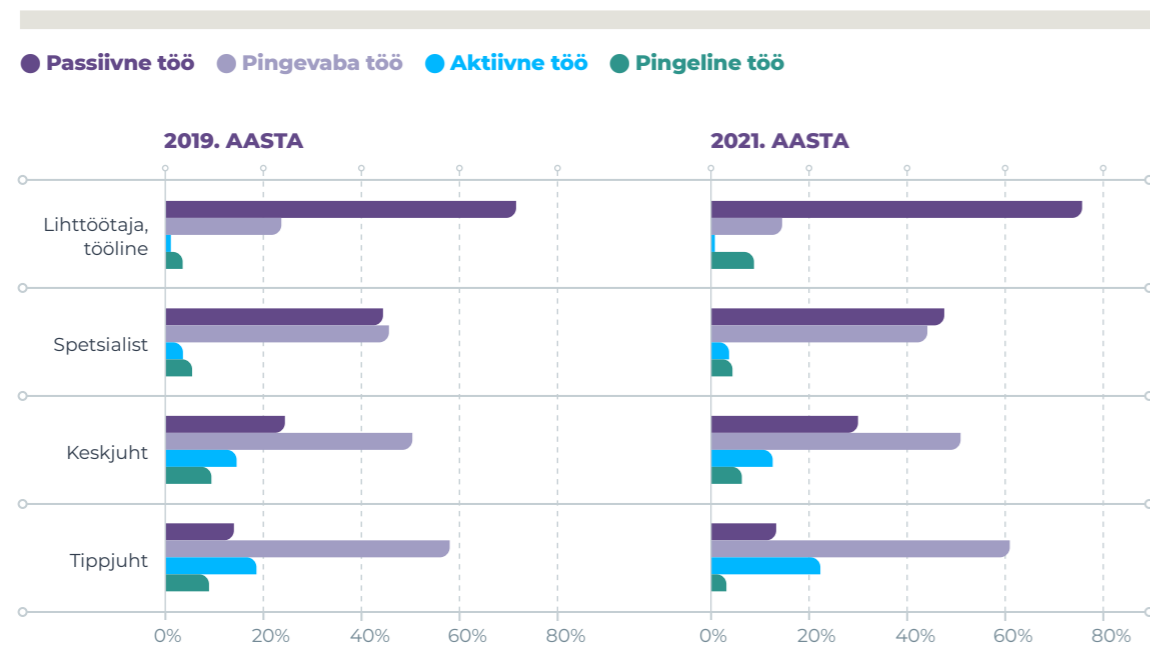
Töönõudmistena käsitletakse töökeskkonna füüsilisi, kognitiivseid ja emotsionaalseid tegureid, mida seostatakse pingega ja stressiga. Need mõjutavad negatiivselt töötaja vaimset ja füüsilist tervist, vähendavad tööga seotust ja tulemuslikkust ning suurendavad läbipõlemise ohtu. Tööressurssidena käsitletakse füüsilisi, sotsiaalseid ja organisatsioonilisi tegureid, mis seostuvad töömotivatsiooniga, aidates töötajal eesmärged saavutada, heaolu suurendada ja stressi vähendada ning töö ja organisatsiooniga seotust süvendada. Töötajad, kelle tööressursside määr on kõrge, tulevad oluliselt paremini toime oma igapäevaste töönõudmistega ja neil on ka potentsiaalselt madalam stressitase.

Eri liiki töödel on erinev mõju töötajate vaimsele ja füüsilisele tervisele, aga ka töömotivatsioonile ja tööga seotusele. Seetõttu on oluline teada, kuidas töötajad enda tööd hindavad. Töönõudmistest ja ressursside kombinatsioonidena saab eristada nelja töö liiki: passiivne, aktiivne, pingevaba ja pingeline töö. Uuringust ilmnes, et kahe aasta võrdlu-

ses kahanes ligi 3 protsendipunkti võrra nende osakaal, kes hindas oma tööd pingevabaks, passiivse töö tegijate arv suurenes 5 protsendipunkti võrra. Need kaks töö liiki on ka kõige suurema esindatusega. Oluliselt väiksem protsent vastajaid hindas enda tööd aktiivseks või pingeliseks. Pingelise töö tegijate osakaal kahanes perioodil ligikaudu 2 protsendipunkti võrra. Aktiivse töö osas olid muutused alla ühe protsendipunkti (joonis 3.4.6). Muutused kahe aasta võrdluses on väikesed, mis viitab sellele, et pandeemia ajal töötamine ei muutnud olulisel määral inimeste hinnanguid oma tööle.

Töötajate heaolu seisukohalt soodsamateks töö liikideks on pingevaba ja aktiivne töö. Nende puhul on tööressurssid suuremad ning töötajate heaolu ja töömotivatsioon tõenäoliselt kõige kõrgemad, töönõudmistest hulgast olenevatest. Pingelise ja passiivse töö vormid avaldavad töötaja vaimsele tervisele teistsugust mõju. Pingelise töö korral eeldab töökoormus tihti suuremat pingutust ja enesekontrolli, seejuures ise-

**Joonis 3.4.7.** Töö eri liikide osakaal ametipositsioonide lõikes 2019. ja 2021. aasta võrdluses



ALLIKAS: autorite joonis, COPSQI uurimuse 2019 ja 2021 andmete põhjal

**Töötajate heaolu seisukohalt soodsamateks töö liikideks on pingevaba ja aktiivne töö. Nende puhul on tööressurssid suuremad ning töötajate heaolu ja töömotivatsioon tõenäoliselt kõige kõrgemad, töönõudmistest hulgast olenemata.**

seisvus, kaasatus ja arenguvõimalused on vähesed. Passiivse töö korral on töö tihti lihtne ja rutiinne, piiratud arenguvõimaluste, vähese iseseisvuse ja kaasatusega otsustuste vastuvõtmisse.

Naiste ja meeste hinnangutes ilmnisid töö liigiti märkimisväärsed erinevused. Naiste osakaal pingevaba töö tegijate seas on märgatavalt väiksem kui meeste osakaal, samas passiivse ja pingelise töö puhul on see suurem. Naised hindasid oma töönõudmistest kõrgemalt kui mehed, st nad tundsid, et nende töötempo ja töökoormus on suurem, kui nad sooviksid. Rohkem naisi teeb tööd, mis on nii vaimsele kui ka füüsilisele tervisele koormav, ja naisi on vähem töötajate hulgas, kelle töö on mitmekesine, arendav ja motiveeriv. Naiste suurem esindatus passiivse ja pingelise töö tegijate seas on seotud nende kõrgema stressi- ja läbipõlemise taseme-

**Naiste suurem esindatus passiivse ja pingelise töö tegijate seas on seotud nende kõrgema stressi- ja läbipõlemise tasemega kui meestel, samuti esines naistel meestest enam meeleoluhäireid.**

ga kui meestel, samuti esines naistel meestest enam meeleoluhäireid.

Erinevused esinesid ka ametipositsioonide lõikes (joonis 3.4.7). Spetsialistide seas oli üle 40% nii passiivse kui ka pingevaba töö tegijaid. Spetsialistide seas jäi pingelise töö tegijate osakaal 5% ringi, samas pingelise töö tegijate seas moodustasid spetsialistid suurima grupi. Nad hindasid oma tööd mitmekesiseks, kuid töötempo kiireks ja töökoormust suureks. Samuti said nad vähe kaasa rääkida töökorralduslikes küsimustes ja aja planeerimises.

Lihttöötajatest üle 70% hindas enda tööd rutiinseks, vähe vaheldust ja arenguvõimalusi pakkuvaks, mis iseloomustab passiivset tööd. Neil oli väga vähe võimalusi kaasa rääkida töökorralduslikes ja ajaplaneerimise küsimustes ning neil puudus tööaja ja -koha paindlikkus. Kõige vähem oli nende hulgas aktiivse töö tegijaid. Lihttöötajate osakaal, kes hindas enda tööd pingeliseks, pandeemia ajal suurenes. Lihttöötajatest paljud olid sellel perioodil n-ö eesliinitöötajad, kelle töö muutus pingelisemaks COVID-19 pandeemia tõttu.

Umbes 60% juhtidest hindas oma tööd pingevabaks, töö nõudmistest mõõdukaks või madalaks ja tööressursside suhtes. See tähendab, et nende töö on vaheldusrikas ja arenguvõimalusi pakkuv ning neil on võimalus iseseisvalt korraldada oma tööd ja ajakasutust. Võimalus oma tegevusi organiseerida ja aega planeerida loob võimaluse oma töökoormust jaotada ja töötempo reguleerida. See töö liik on mitmekülgne ja motiveeriv, samuti kõige soodsam vaimse ja füüsilise tervise suhtes.

Pingelise töö tegijaid oli 2019. aastal juhtide hulgas suhteliselt rohkem kui teistel positsioonidel, 9% kesk- ja tippjuhtidest hindas oma tööd pingeliseks ning vaimset ja füüsilist tervist halvemaks kui teised töötajad. 2021. aastaks vähenes pingelise töö osakaal kesktaaseme juhtide hulgas 6%-ni ja tippjuhtide hulgas 3%-ni.

Jooniselt 3.4.8 näeme, et nii 2019. kui ka 2020. aastal olid kõige halvemad vaimse tervise näitajad pingelise töö tegijatel. Nende hinnangud osutasid mõõduka tugevusega stressile ja läbipõlemisele, ka meeleoluhäirete esinemise määr on neil kõrgem kui teistel. Samuti hindasid nad töö ja eraelu konflikti määra mõõdukaks ja tööga seotust teiste töö liikide esindajatest mõnevõrra madalamaks. Pingelise töö tegijatel on oht kanda töö juures tekkivad pinged perele, mis omakorda võib halvendada nende vaimset tervist.

Sarnane pilt avaneb ka aktiivse töö tegijate juures. Nende vaimse tervise

näitajad on mõnevõrra paremad, kuid viitavad samuti mõõduka tasemega stressile ja läbipõlemisele. Erinevalt pingelise töö tegijatest esineb neil vähem meeleoluhäireid ja nende subjektiivne hinnang oma tervisele on parem. Neil esineb töö ja eraelu konflikti mõõdukalt määral, ehkki nende tööga seotus on väga kõrge. Aktiivse töö tegijatel on enamasti nii töömotivatsioon kui ka rahulolu isiksusliku ja professionaalse arenguga kõige suurem.

Passiivse töö tegijate vaimse tervise näitajad jäävad kriitilisele piirile, peegeldades mõõdukat läbipõlemise taset ja kriitilisel piiril stressi. Meeleoluhäirete

tase on madal ja sarnaneb aktiivse töö tegijatega. Madal on ka töö ja eraelu konflikti tase, mis lubab eeldada, et töö tekkivad pinged ei pruugi häirida pereelu.

Kõige paremad vaimse tervise näitajad on pingevaba töö tegijatel. Nende stressi ja läbipõlemise näitajad jäävad alla kriitilist taset. Nende subjektiivne hinnang oma tervisele on kõrgem kui teiste töö liikide tegijatel. Võrreldes teiste töö liikidega on neil kõige madalamad meeleoluhäirete ning töö ja eraelu konflikti näitajad. Nende vaimne tervis on hea ja tööga seotuse näitajad väga kõrge, mis võimaldab eeldada, et selle töö liigi tegijatel on võimalik nautida nii oma tööd kui ka pereelu.

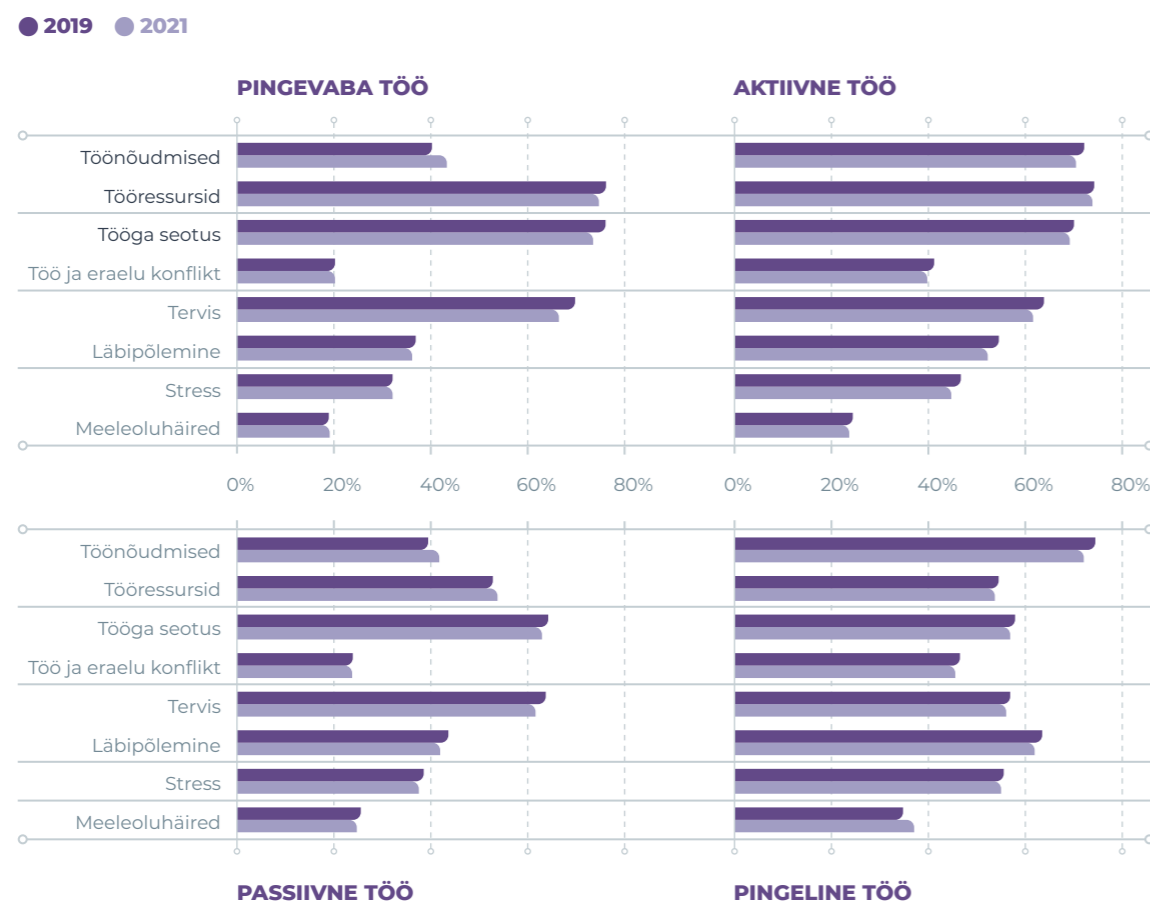
Kahe aasta võrdluses mõnevõrra halvenesid kõikide töö liikide tegijate subjektiivsed hinnangud enda tervisele, samas vaimse tervise näitajad paranesid. Erandiks on pingelise töö tegijad, kelle meeleoluhäirete näitajad mõnevõrra suurenesid. Samas on kõik erinevused siiski marginaalsed ja nõrga eristusjõuga. Tulemused lubavad eeldada, et töötajate vaimset tervist mõjutab eelkõige see, millist liiki tööd tehakse, ja vähem välised sündmused.

## Töötaja ja -koha paindlikkus vaimse heaolu vormijana

Vaimse tervise ja COVID-19ga seoses tehtud kvalitatiivuuringu tehti intervjuusid eesliinitöötajate, lapsevanemate ja eakatega 2020. aasta novembris ja detsembris (Ainsaart 2021). Sellest uuringust ilmneb, et paljude töötajate jaoks pikenes tööaeg ja kiirenes töötempo, sest eriti juhtide ja eesliinitöötajate puhul lisandus tavatööle kiiret lahendust vajavaid tööülesandeid, sageli tuli ette ootamatusi. Juhtidele lisas stressi info pidev muutumine ja ülekoormus erinevate suhtluskanalite (telefon, e-post, Skype, Messenger, Zoom jne) kasutamisega seotud pideva kättesaadavuse tõttu.

Intervjuudest selgus, et töötaja ja -koha paindlikkus võib kontekstist tulenevalt (nt töötamine kodust) kaasa tuua lisastressi. Kodus töötades ei pruugi olla piisavat võimalust teistest pereliikmetest eralduda, tuleb jagada ka töövahendeid. Kui kodus on algkoolialisi lapsi, kes vajavad koolitöodes abi, on eriti

**Joonis 3.4.8.** Töö eri liikide tegijate hinnangud töökeskkonna psühhosotsiaalsetele teguritele ning nende vaimse tervise näitajad



ALLIKAS: autorite joonis, COPSOQ-i uurimuse 2019 ja 2021 andmete põhjal

MÄRKUS: Kõiki psühhosotsiaalseid tegureid on hinnatud 100-punktilisel skaalal, kus 100 tähistab suurimat tunnuse tugevust ja 0 tunnuse puudumist.

Nädalavahetusesti siis ainult saigi [töötada], noh lihtsalt see jäigi puudu, et samal ajal teha ikkagi koduõpet algklassidele samal ajal tööd teha, et see ei ole reaalne, et siis, kui koolipäev lõpeb, et siis ikkagi hakkab tööpäev, mis kestabki poole ööni, kui sa nagu realselt pead mingid asjad tehtud saama, et noh, kuna töökoormus teisiti oleks ainult siis, kui töökoormus sel hetkel ei oleks olnud nii suur, et oleks saanud kuidagi vähema ajaga hakkama. Noh, operatiivselt päeva jooksul ma jõudsin mõningatele meilidele vastata, aga mitte mingisuguseid selliseid sisulisi ajamahukaid asju teha, et mis nõuavad keskendumist ja vaikust ja nii edasi.

KATKEND INTERVJUUST, ALLIKAS: Ainsaart jt 2021, lk 62

emade tööaeg hakitud ja kipub nihkuma uneajale. Pandeemia ajal võimendusid traditsioonilised soorollid, mis kasvatasid eelkõige kodus töötavate emade stressi. Kui varem on nende kodu ja tööga seotud rollid olnud aja ja koha mõttes eraldatud, siis nüüd avaldus nende samaaegse täitmise foonil rollide konflikt ning suurenes vaimne pinge. Samuti lisandus naistele, kellel olid kooliealised lapsed, koduõpetaja roll, mis intensiivitas rollidevahelist konflikti veelgi. Nende puhul aga, kel lapsi ei olnud, kippus töö võtma kogu aja. Seega oli ajapuudusest tuleneval stressil mitu allikat: ühest küljest töö- ja pereelu ühitamisega seotud probleemid eriti naiste jaoks ja teiselt poolt töö intensiivistumine. Samas õppisid emad uut moodi aega planeerima, kasutades ära kõik n-õ ajaaugud (nt laste uneaeg), nad hakkasid töö ja vaba aja vahele piire seadma ja töökohast tulenevaid ootusi üle vaatama. Paradoksaalsel moel õppisid kodust töötajad nautima ja hindama eelnevalt väga iseenesestmõistetavaid võimalusi, näiteks kontor

töötamist (võimalust keskenduda ainult tööle) ning koolide ja lasteaedade avatuna hoidmist.

Seega, kriisi arenedes õppisid inimesed suurenenud stressi ja pingega toime tulema mitmel erineval moel. Hakati võtma teadlikult aega iseendale (kunst, käsitöö, lugemine) ja lahkuti piiratud kättesaadavusega paikadesse (nt suvilasse). Tööalaselt aitas toime tulla

**Paindliku tööaja ja kaugtöö võimaldamine on üldiselt positiivselt seotud töö tulemuslikkusega ja töötaja tunnetatava heaoluga, sealhulgas uneprobleemide ja väsimustunde kahanemisega. Küll aga nõuab paindlik töökorraldus töötajalt suurt enesedistsipliini.**

Kontoris käimine juba mõjub kohati täiesti teraapiliselt, et kujutada ette, et seal on vaikus, sa võtad kohvi ja sa lihtsalt teed tööd, et kui ma siin mingil ajal ja vahepeal läksin kasvõi peale lõunat kontoris, siis sellist vau-efekti, et oh ma saan lihtsalt siin tööd teha, ilma et keegi segaks, et selline luksus on ka olemas, et noh, mis muidu tundub, niisugune tava on, et noh lähen kontoris, teen tööd.

Niimoodi ongi asjad, et pigem võib-olla see, et sa oskad nagu palju rohkem hinnata selliseid muidu tavalisi asju, et vau, ma saan trenni minna või, vau, ma olen siin kontoris ja teen vaikusel tööl, et ... Jah, see ei käi nüüd sinna skaala alla, pigem ma arvan, et see kõik see eriolukord ja, ja kõik, see ka praegune olukord on nagu hästi palju õpetanud tänulik olema asjade eest, mis muidu kuidagi tundusid iseenesestmõistetavad. Et see, ma arvan, on see positiivne pool ka nagu üleüldse kogu selle asja juures ... Et uskuda, uskuda, asju rohkem hinnata, mida muidu võtsid iseenesestmõistetavana.

KATKEND INTERVJUUST, ALLIKAS: Ainsaar jt. 2021, lk 78

probleemide arutamine kolleegidega erinevaid suhtlusvõimalusi kasutades, kuid ka suhtluskanalite piiramine.

Erinevad uuringud (sh Eesti uurimused teadus- ja arendussektori loovtöötajate kohta) viitavad sellele, et paindliku tööaja ja kaugtöö võimaldamine on üldiselt positiivselt seotud töö tulemuslikkusega ja töötaja vaimse heaoluga, sealhulgas uneprobleemide ja väsimustunde kahanemisega. Paindlike töö-

vormide pakkumine võib ka töötajale tihti tähendada konkurentsieeliste paranemist, kuna inimressurss on optimaalsemalt kasutatud. Küll aga nõuab paindlik töökorraldus töötajalt suurt enesedistsipliini – töötaja peab ise kontrollima mitte ainult tööga alustamise, vaid ka tööga lõpetamise aega, ning tasakaalustama töö ja eraelu tegevusi ja eesmärgi.

## KOKKUVÕTE

COVID-19 pandeemiaga seoses on Eesti inimeste vaimses tervises toimunud mitmeid muutusi. Jätkuvalt on töötavad inimesed mittetöötavatega võrreldes kõrgema vaimse heaolu tasemega. Meie analüüsid näitavad, et töötavate inimeste seas tuleks erilist tähelepanu pöörata naistele, kel on algklassides käivad lapsed, töötajatele, kellele pandeemia tõi rohkesti uusi ja kiiret lahendust vajavaid tööülesandeid, ning neile, kelle töökoormus on pandeemia jooksul oluliselt vähenenud. Vaja on tähelepanu pöörata ka eesliinitöötajatele ja neile, kes on oma töö pandeemia tingimustes kaotanud.

Laiemas plaanis võib COVID-19 pandeemia ajal tööelu muutustes märgata tööturueeliste ümberjaotumise lähtekohti. Inimesed, kelle eelised tööturul väljendusid fikseeritud tööaja, töökohal töötamise ja stabiilse tööelu kontekstis, võivad muutuda tööelu tingimustes jääda eelistelt alla neile, kelle töövõime on parem paindliku tööaja ja kaugtöö tõttu ning kes suudavad paremini kohaneda ja toime tulla vaimse tervise väljakutsetega muutlikes ja suurt enesedistsipliini nõudvates oludes. Tähtis on mõista, et inimestevahelised erine-

vused nendes eelistes kujunevad nii loomupäraste (sh geneetiliste) kui ka elu- ja arengukeskkonnast tulenevate tegurite koosmõjul – osa neist alluvad inimese valikutele ja taatele, osa aga mitte. See tähendab, et äärmiselt oluline on nii töötaja kui ka riikliku tasandi töökorralduses ja tööturumeetmete kujundamisel arvestada inimeste eripäradega. Senisest enam tuleks tähelepanu pöörata erilaadsete, ent võrdsete võimaluste tagamisele tööealise elanikkonna erinevatele gruppidele (nt töötavatele väikeste laste emadele, töötutele, neile, kelle töö hulk pandeemia tingimustes palju vähenes jne), tagamaks nende võimalikult optimaalse kaasatuse tööturul ja tööpanuse ning paranemiseks nende tunnetatavat heaolu.

**Palgateemast olulisem on kuuluvus- ja turvatunde ning võimalus eneseteostuseks aega võtta, mis toetab ka vaimset tervist.**

Kokkuvõttes õppisid COVID-19 pandeemia ajal inimesed uute pinge- ja stressiolukordade tõttu uusi toimetulekumehhanisme (ajaplaneerimine, suhtluskanalite valimine, puhkuse võtmine ja füüsiline eraldumine). Palgateemast olulisem on kuuluvus- ja turvatunne ning võimalus eneseteostuseks aega võtta, mis toetab ka vaimset tervist.

Selleks et erinevad ühiskonnagrupid saaksid paindlikumalt töötada ning et juhtkonnad usaldaksid töötajaid kaugtööl, on COVID-19 pandeemia kaasa toonud kiirelt uusi lahendusi (nt paindlikud võimalused liikuda kodus ja kontoris töötamise vahel, veebipõhiste ühistöö vahendite areng ja laialdane levik). ●

# 4

## Digi- tehnoloogiad ja vaimne heaolu

### VIIDATUD ALLIKAD

Ainsaar, M., Bruns, J., Maasing, H., Mürsoo, A., Nahkur, O., Roots, A., Tiitus, L. 2021. Vaimne tervis, seda mõjutavad asjaolud ja toimetuleku strateegiad lastega perede, eakate ja eesliinitöötajate näitel Eestis 2020–2021. Tartu: Tartu Ülikool. [https://www.yti.ut.ee/sites/default/files/www\\_ut/vaimseterviseuuring\\_rap1.pdf](https://www.yti.ut.ee/sites/default/files/www_ut/vaimseterviseuuring_rap1.pdf).

Bakker, A. B., Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: State of the art. – Journal of Managerial Psychology, 22, 309–328.

Eurofound 2020. Industrial relations and social dialogue. Estonia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020. Working paper. <https://euagenda.eu/upload/publications/wpef21013.pdf>, 16.05.2022.

Eurostat 2021. Self-reported work-related health problems and risk factors – key statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported\\_work-related\\_health\\_problems\\_and\\_risk\\_factors\\_-\\_key\\_statistics#Exposure\\_to\\_mental\\_risk\\_factors\\_at\\_work](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Exposure_to_mental_risk_factors_at_work).

Eurostat 2022. Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards), NACE Rev. 2. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\\_EW-HAN2\\_\\_custom\\_2671904/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EW-HAN2__custom_2671904/default/table?lang=en).

Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., Mitchell, P. B. 2017. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. – Occupational and Environmental Medicine, 74(4), 301–310.

ILO 2016. Workplace stress: A collective challenge. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health. Geneva: International Labour Office.

Kumar, A., Nayar, K. R. 2021. COVID 19 and its mental health consequences. – Journal of Mental Health, 30(1), 1–2.

Leka, S., Jain, A., WHO 2010. Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>.

Reile, R., Kullamaa, L., Hallik, R., Innos, K., Kukkk, M., Laidra, K., Nurk, E., Tamson, M., Vorobjov, S. 2021. Perceived stress during the first wave of COVID-19 outbreak: Results from nationwide cross-sectional study in Estonia. – Frontiers in Public Health, 9, 1–6.