

Sotsiaalministeeriumi eessõna:

Renditöö kui kolmepoolne töösuhe renditöötaja, rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel on uus ja arenev töösuhtevorm Eestis. Rendiagentuuri rolliks on palgata tööle töötajaid ja vahendada neid kasutajaettevõttesse igapäevaselt ülesandeid täitma. See uus töövorm loob uusi paindlikke võimalusi, kuid ka uusi teiselaadseid suhteid (kohustusi ja õiguseid) tööandja ja töötaja vahel, mille erisused ja põhimõtted on Eestis senimaani riiklikul tasandil kokku leppimata. Riigi poliitika ja õigusloome läbimõtleamiseks selles küsimuses tellis Sotsiaalministeerium 2006. a lõpul Tartu Klaster OÜ-lt renditöösuhete uuringu, mille eesmärk oli:

- (1) analüüsida renditöösuhete sarnasusi ja erinevusi võrrelduna klassikalise kahepoolse (töötaja, tööandja) töösuhtevormiga,
- (2) kaardistada renditöösuhete osapoolte käitumist ja probleeme selles suhtes,
- (3) kaardistada tööjõurendisuhete osapoolte nägemus õiglasest vastutuse jaotusest renditöösuhetes

Seega pidi analüüs aitama vastata küsimusele, milliseks peaks kujunema renditöö suhe ning millised peaksid olema nõuded rendiagentuuridele, et töötajate, ettevõtete õigused oleks kaitstud ning sotsiaalsed ja majanduslikud riskid õiglaselt juhitud.

Kahjuks aga uuringufirma tegevus ei taganud sellist lõpptulemust, mis vastaks uuringu eesmärgile, kõikidele soovitud küsimustele ja soovitud kvaliteedile. Käesolev raport on seetõttu võetud Sotsiaalministeeriumi poolt üle kvaliteedi puudujääkidega, mida palume raporti lugemisel ja kasutamisel kindlasti arvestada:

1. Süvaintervjuud. Renditöösuhete sisuline analüüs saab olla nii hea kui sisukat informatsiooni renditöösuhete kohta on intervjuudega kogutud. Paraku tuleb tõdeda, et mitmed intervjuud ei ole läbi viidud kokkulepitud intervjuukava järgi ning intervjuueerimisel ei ole kasutatud tavapäraseid tehnikaid, mis on vajalikud, et vestluses intervjuueeritavaga olulised probleemkohad avaneksid. See päädib sellega, et raportis kasutatakse sageli informatsiooni samadest intervjuudest, mis õnnestusid paremini, analüüsis on tagasihoidlikult peegeldatud kasutajaettevõtete käitumist ja arvamust; ning mitmed analüüsi probleemid ei avane tarvilikult ning problemaatiline on uurimisküsimustele vastamine.
2. Kvalitatiivmaterjali analüüs. Raporti tekstis sageli ei kasutata materjali läbipaistvalt, ei ole selge argumentatsiooniloojika, miks just kindlatele intervjuudele tuginedes jõutakse kindlatele järeldustele ja väidetele. Sageli puudub ka refleksioon, miks kindlad respondendid oma rollipositsioonist ja staatusest lähtuvalt just sellist informatsiooni esitavad.
3. Renditöösuhete analüüs. Analüüsi kvaliteeti iseloomustab argumentatsiooni sügavus ja loogilisus, ehk siis arusaadavus, kuidas eeldusi arvestades ja olemasolevat informatsiooni kasutades jõutakse analüüsi tulemusteni, väideteni renditöösuhete kohta. Analüüsi raportis on siin mitmeid puudusi. Kontseptsioone, teooriaid (näiteks paindlikkus) ei ole analüüsil selliselt kasutatud, et oleks selge ja ilmne, kuidas need aitavad analüüsida renditöösuhete osapoolte käitumist ning vastata analüüsi küsimustele. Analüüsi tekstis ei ole alati selgelt eristatav arvamus analüüsi tulemusest.

Seega, tuginedes eelpooltoodud vajakajäämistele, tuleb renditöösuhete osapoolte kirjeldamisel antud informatsiooni kasutada ja tehtud järeldustesse suhtuda reservatsioonidega.

Renditöö uuring

Aruanne

Uuringukeskus Klaster
Tartu Ülikool

Tartu 2007

1. Lühikokkuvõte

The survey about temporary agency work held by The Ministry of Social Affairs and reserach center Klaster took place in the first half of year 2007. The purpose of the surevey was to map the situation of the temporary work agencies in Estonia and give a better insight of the situation by interviewing 20 companies who offer temporary agency workers and 20 companies who use them. Some most important findings from the survey follow. Compared to the conventional (bilateral) employment relationship, temporary employment (trilateral) relationship is not very popular – according to estimate calculations the number of active temporary workers is less than 2500. Also – temporary job agencies have been active on the market for approximately 3 years. The net annual turnover of the sphere is about 1 billion kroons (64 M euros).

81% of the temporary agencies rent out skilled labourers, after that office workers (63%) and semi-skilled workers (63%). Managers (19%) and low skilled workers (33%) are rented out the least. User companies are usually manufacturing, building and logistics companies.

Workforce rent is today seen as a mean of personnel search rather as a service in the classical sense – rented workforce tends to be rather expensive and workers are usually rent with the clear intention to become their employer. The period of renting is usually rather short – 4 months, after that the user company has the possibility to employ the worker directly. The lengtht of the trial period depends on the particular situation, but usually it is one third or half of the employment contract.

According to the survey - temporary work agency is responsible for: calculationg and paying the vacation remunerations, giving vacation, dealing with errands and salary, determining the trial period. User company and temporary working agency together are responsible for offering schooling and training, fixating the working time and agreeing on overtime. User company is responsible for evaluating and accepting the work, giving the working tasks and first introductions, introducing the working regulations at the workplace.

Sisukord

1.Lühikokkuvõte	2
2.Sissejuhatus	5
3.Analüüs	7
3.1 Tööturu paindlikkus ja tööjõu rent.....	7
3.2 Rendiagentuuride kirjeldus	9
3.3 Renditöö kasutajaettevõtte poolelt	17
3.4 Leping	18
3.5 Renditöötajate taust	19
3.6 Töölepingu tüüp ja kestus	21
3.7 Distsiplinaarkaristus	27
3.8 Renditöötajate katseaeg	28
3.9 Töösuhte muutumine.....	30
3.10 Töö tasustamine.....	33
3.11 Töö- ja puhkeaeg	38
3.12 Renditöötaja juhtimine, koolitus ja täiendõpe.....	42
3.13 Töötervishoid ja tööohutus	46
4.Kokkuvõte	51
5.Lisa I: Viidatud kirjandus	53
5.1 Raamatud ja artiklid:.....	53
5.2 Kasutatud seadusandlikud aktid	53
6.Lisa II: Metoodika	54
6.1 Rendiagentuuride ankeetküsitlus.....	54
6.2 Rendiagentuuride süvaintervjuud	56
6.3 Kasutajaettevõtete süvaintervjuud	57
7.Lisa III: rendiagentuuride intervjuu küsimused.....	59
7.1 Täiendõpe, koolitus	59
7.2 Töölepingu kestus	60
7.3 Katseaeg.....	61
7.4 Tasustamine ja töötasu kujunemine	62
7.7 Juhtimine	63
7.5 Töötervishoid ja -ohutus.....	64
7.6 Probleemid renditöösuhetes: nõuded rendiagentuuridele, erireguleerimine.	65
8.Lisa IV:Kasutajaettevõtte intervjuu küsimused	68

8.1 Kasutajaettevõtete üldküsimumused	68
8.2 Üldküsimumused tegevusvaldkonna kohta	68
8.3 Üldküsimumused renditöötajate kohta.....	69
8.4 Täiendõpe, koolitus	69
8.5 Katseaeg.....	69
8.6 Tasustamine ja töötasu kujunemine	70
8.7 Juhtimine ja kontrollime.....	71
8.8 Töötaja vastutus	72
8.9 Töötervishoid ja -ohutus.....	73
8.10 Kollektiivne töösuhe	74
8.11 Probleemid renditöösuhetes: nõuded rendiagentuuridele, erireguleerimine	74
9.Lisa V: Rendiagentuuride ankeet.....	76
10.Lisa VI: Võrdluskategooriad.....	85

2. Sissejuhatus

Nii töötajate kui ettevõtete püüdlused mitmekesisemate ja paindlike töö vormide järele on suurendanud ka renditöö kui töövormi levikut Eestis. Paindlikud töövormid võimaldavad ühelt poolt töötajal planeerida paremini oma töötamise asukohta (kaugtöö) või tööaega (osaajaga töötamine). Teisalt võimaldavad nad paindlikkust ka tööandjale, juhul kui me räägime tähtajalistest töölepingutest või renditööst.

Renditöö on kolmepoolne töösuhe renditöötaja, rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel (vt täpsemalt mõisted allpool). Rendiagentuuri rolliks on otsida ja vahendada kasutajaettevõtete ametikohtadele sobivaid töötajaid jäädes ise samas töötajale tööandjaks (sõlmides temaga töölepingu) ning sidudes ennast kasutajaettevõttega töötamise kui teenuse ostu-müügi lepingu läbi. Selliselt on inimese tegelik töökoht kasutajaettevõttes, kus töötaja ülesandeid täidab ja tööd teeb.

Vaatamata selle töövormi järjest suuremale populaarsusele ka Eestis, meie tööseadused sellist töövormi spetsiifiliselt ei käsitle. Rendiagentuurid reguleerivad tekkinud renditöösuhet olemasoleva tööseadusandluse raamistikus. Samas on valdkond kiiresti arenev ja käesolev uurimus peaks andma poliitika kujundajatele taustinformatsiooni, kas ja millisel määral oleks vajalik selles valdkonnas riiklik regulatsioon. Uuringu tellijaks on Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.

Üks olulisemaid probleemide ajendeid seondub faktiga, et kehtiv tööseadusandlus paneb kahepoolse töösuhete mudeli järgi vastutuse tööandja, antud juhul rendiagentuuri õlule, tegelik töö tegemine toimub aga kasutajaettevõtte esindaja juhtimisel ning kasutajaettevõtte töökohal, töökeskkonnas. Antud olukorras on ohuks vastutuse hajumine ning töötaja kaitse vähenemine. Käesoleval uuringul on kolm suuremat eesmärki. Esiteks analüüsida renditöös spetsiifikat võrreldes klassikalise kahepoolse töösuhetega. Teiseks anda sissevaade osapoolte realselt käitumisele, probleemidele ning anda võimalikke lahendusi. Kolmandaks - kaardistada renditöösuhete osapoolte nägemust õiglasest vastutuse jaotusest

Aruandes kasutatavad mõisted:

1. **Rendiagentuur** (*temp-agency, temporary staffing firm, temporary job agency* i k) – ettevõtte, mis pakub töajõurenditeenust ehk siis annab teisele ettevõttele oma töötaja rendile tellimuslepingu alusel.
2. **Kasutajaettevõtte, tellijaettevõtte** (*user company* i k) – ettevõtte, kes kasutab tellimuslepingu alusel rendiagentuurist renditud töajõudu.
3. **Renditöötaja** – inimene, kes töötab rendiagentuuris ning kelle tööd renditakse kasutajaettevõttesse.
4. **Tööleping** – TLS § 1 mõistes määratletud tööleping, mis sõlmitakse rendiagentuuri ja renditöötaja vahel.
5. **Tellimusleping** – rendiagentuuri ja tellijaettevõtte vahel sõlmitav leping.
6. **Renditöö** – töö, mida teeb renditöötaja mingis kindlas ettevõttes töösuhte alusel, mis määratakse ära kasutajaettevõtte ja rendiagentuuri ning rendiagentuuri ja töötaja omavahelistes lepingutes.

3. Analüüs

3.1 Tööturu paindlikkus ja tööjõu rent

Lissaboni strateegia on paika pannud teatud üldised põhimõtted kuidas muuta EL majandus globaalses mõttes konkurentsivõimeliseks. 2005 a. uuendatud Lissaboni strateegia seab põhieesmärgiks EL majanduse senisest kiirema kasvu, koos konkurentsivõime ning tootlikkuse tõusuga. Teiseks väga oluliseks aspektiks loetakse uute töökohtade loomist. Uute töökohtade loomine omakorda tähendab tööturu senisest oluliselt paindlikumaks muutmist. Samas tuleb leida tasakaal tööturu paindlikkuse ning töötajate sotsiaalse kaitse vahel (Lissaboni strateegia kodulehekül; <http://www.eapn.ie/policy/55>). Nende otsuste valguses on renditöö analüüsimine väga olulise tähtsusega, sest ühelt poolt suurendab see kindlasti tööturu paindlikkust, sest traditsioonilised kahepoolised töösuhted ei toimi kolmepoolses töörendi suhtes ning tööandjal on suurem vabadus töötajate arvu ettevõttes muuta, võttes juurde uusi renditöötajaid (kasvõi mingite ajutiste suurenenud tööülesannete täitmiseks). Teisalt on nimetatud renditöösuhte täna Eesti reguleerimata, seega ei ole päris selget ülevaadet, kuidas on tagatud töötajate kaitse renditöö suhte puhul ehk kuidas me suudame järgida EL sotsiaalsest mudelist tulenevat nõuet töötajate kaitse kohta.

Miks on tööturu paindlikkus oluline ja mis iseloomustab tööturu paindlikkust?

Erialases kirjanduses jagatakse tööturu paindlikkus nelja kategooriasse (Atkinson 1985, Atkinson & Meager 1986):

- *Numbriline paindlikkus (distance flexibility, external numerical flexibility)* iseloomustab ettevõtete võimet kohandada tööjõu hulka vastavalt antud hetke nõudlusele ja pakkumisele. Sii hulka loetakse renditööjõu kasutamise võimalust, tähtajaliste lepingute rakendamist ning tööandjaid soosivat töölepingu-alast seadustandlust.
- *Tööaja paindlikkus (working-time flexibility, internal numerical flexibility)* kirjeldab ettevõtete võimalusi kohandada organisatsioonisiselt tööaega, seda nii töötundide muutmise kui vahetustega töötamise kaudu.

- *Funktsionaalne paindlikkus (functional flexibility)* iseloomustab ettevõtete võimalusi suunata töötajaid läbi täiendõppe uutele positsioonidele.
- *Finantsiline paindlikkus (financial flexibility, wage flexibility)* kirjeldab ettevõtete vabadust kohandada palkasid vastavalt tootlikkuse muutustele ning turusituatsioonile. Siin on üheks eelduseks kollektiivlepingute madal levik ning töötajate otsese ning kaudse tasustamise sidumine tööjõu nõudluse ning pakkumisega.

Ettevõtte siseselt võime rääkida paindlikest töövormidest. Sisuliselt on tegemist töö korralduslikku poolt puudutava liigitusega, mis aitab kokkuvõttes nii ettevõtte kui töövõtja seisukohalt paremini kohanduda tööturul toimuvate muudatustega ehk muuta tööturg paindlikumaks. Paindlikud töövormid saab jagada ka kolme põhitüüpi (Eamets, Anspal, Roosalu 2006):

- tööajaga seonduv paindlikkus, mille kõige levinumad võimalused on libiseva töögraafikuga paindlik tööaeg; osajaga töötamine; tööjagamine; lühendatud (kokkupressitud töönaädal; (compressed working weeks) aastane summaarne tööajaarvestus;
- töö asukohaga seotud paindlikkus, mis hõlmab töötamist ühest kohast teise liikudes, kaugtööd, näiteks kodustöötamist ja telekommunikatsioonivõrgu kaudu või satelliitkontori vahendusel töötamist jne;
- paindlikud töölepingud, mis võivad sisaldada mõnda eelnimetatud vormidest, kuid mille eripäraks on teenuste sisseostmine; agentuuride pakutava (ajutise) tööjõu kasutamine; ajutised või määratud tähtajaga lepingud; juhutööjõud, renditöö kasutamine

Renditöösuhe on Euroopa majandusruumis oluline – rendiagentuuride kaudu leiab aastas tööd erinevatel hinnangutel 3-6 miljonit inimest¹. Renditöösuhe suurendab tööturu paindlikkust tööjõu mobiilsuse tõstjana, soodustab võimalust, et osalise koormusega töötajad liiguvad püsivasse töösuhtesse, annab esmase töökogemuse uutele tööturule sisenejatele.

Kuna renditöösuhe on enamasti tähtajaline, siis ühe plussina võib välja tuua ka

1 European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions <http://www.eurofound.europa.eu> ning European Trade Union Confederation, <http://www.etuc.org/a/501>

kirjanduses täheldatud positiivset korrelatsiooni tähtajaliste lepingutega töötajate osakaalu tõusu ning töötuse määra vähenemise vahel – võimalik, et sobitamistsesssi kiirenemise tõttu (Otoo 1999).

Paindlikkuse ideoloogia kõrvale tõstatati 1997. aastal Euroopa Komisjoni poolt² turvalise paindlikkuse küsimus (*flexicurity* ik), mis rõhutab ettevõtete konkurentsivõime juures olulise teemana ka töötajate sotsiaalset kaitstust. Paindlik kaitstus (*flexicurity* ik) on strateegia, mis püüab paralleelselt edendada tööturu paindlikkust, samas toetades ka töötajate sotsiaalset kaitstust.

Kuna käesoleva alapunkti alguses rõhutati Lissaboni strateegiat ja selle edasiarendusi, siis tööturu paindlikumaks muutmise kontekstis on hädavajalik uute ja paindlike töövormide rakendamine, teiste seas ka renditöö laialdasem kasutamine.

3.2 Rendiagentuuride kirjeldus

Renditöösuhe (kolmepoolne töösuhe) on suhteliselt uus töövorm. Küsitletud firmade seas kõige vanem Eestis tegutsev rendiagentuur alustas oma tegevust 2001. aastal. Valdav enamus (63%) firmadest oli alustanud oma tegevust aastal 2004 (vt alljärgnev tabel). Eeldatavalt on hetkel äriregistrisse kantud renditööga seotud ettevõtete arv liginemas 400le (vt lisa II - Metoodika). Suure numbri taga on aga siiski viimaste aastate tavapraktika, mille kohaselt lisatakse müüdavate valmisfirmade tegevusaladesse ka *renditöö pakkumine*.

Nagu mainitud, on ankeedile vastanud firmade peamine asutamise aasta 2004 või 2005. Täpsustatud oli ka firmade loomise täpsem ajahetk. Keskmisest rohkem asutati rendiagetuure 2004. a märts ja september (vt järgnev tabel).

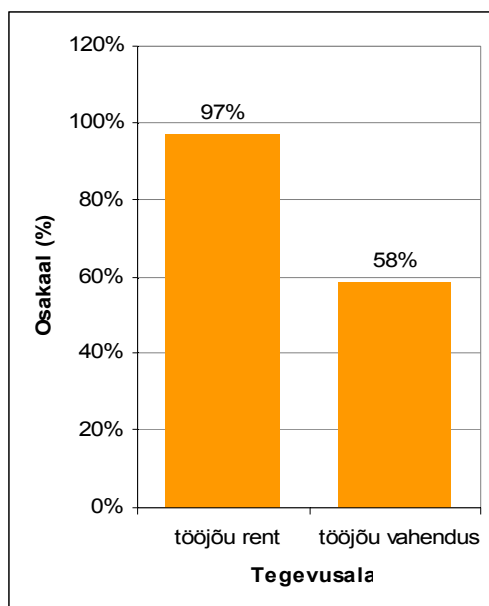
Tabel 1: Rendiagentuuride asutamisaeg

	Aasta	Kokku

2 EC Green Paper Partnership for a new organisation of work, 1997

		Aasta					
		2001	2002	2003	2004	2005	
Kuu	jaanuar	1	0	0	0	2	3
	märts	0	0	2	4	0	6
	aprill	0	1	0	1	0	2
	mai	0	0	0	0	1	1
	juuni	0	0	0	1	0	1
	juuli	0	0	0	3	0	3
	august	0	0	0	1	0	1
	september	0	0	1	5	0	6
	oktoober	0	0	0	0	2	2
	november	0	0	0	1	0	1
	detsember	0	0	0	2	0	2
Kokku		1	1	3	18	5	28

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööjõu rendiga tegelevad ettevõtted Eestis on suhteliselt noored, keskmine vanus on ca 3 aastat.



Valimisse kvalifitseerumise eesmärgil määratleti ankeedis ettevõtte tegevusala. Võimalikeks vastusevariantideks olid *tööjõu rent* ja *tööjõu vahendus*. Kuna antud termineid kasutatakse nii keeleliselt kui tegevuspraktikas üsna samatähenduslikena, ei ole üllatuseks firmade määratlus

mõlema teenuse pakkujana. Veelgi enam – kuivõrd Eesti käesoleva hetke kontekstis on tööjõu rent teataval määral tööjõu vahenduseks, siis saabki rääkida sünonüümsest kasutusest (vt pikemalt – pt Töösuhte muutumine). Ühe ettevõtte puhul, kes ei märkinud oma tegevusalaks tööjõu rentimist, selgus ankeedis antud vastustest, et tegemist on ikkagi valimisse kvalifitseeruva ettevõttega ning antud vastuseid on arvestatud edasisel analüüsil.

Küsitletud firmade kogukäibed aastal 2006 varieerusid 50 tuhande ja 75 miljoni krooni vahel (keskmine 13,8 miljonit krooni, mediaan 10,5 miljonit krooni). Kokku oli kõikide küsitletud rendiagentuuride käive üle 300 miljonit krooni (küsimusele vastas ca kaks kolmandikku vastanutest). Kogu valdkonna täpset aastakäivet on raske määratleda, kuid arvestades puuduvaid vastuseid ning fakti et ankeetküsitlusse oli haaratud ca pooled Eestis aktiivselt tegutsevatest rendiagentuurides (vt täpsemalt Lisa II: Metoodika, võib hinnata valdkonna aastast kogukäivet miljardi krooni suurusjärku.

Firmade suurus töötajate arvu mõttes määratleti 4 tunnuse abil (vt järgnev tabel):

1. firma n-ö **oma töötajate arv** (töötajad, keda ei rendita välja). Nende arv jäi küsitletud firmade seas 4 ja 30 vahele (keskmiselt 5)
2. **renditöötajate arv**, kellega on käesoleval hetkel sõlmitud leping ning nad töötavad kliendi juures. Nende arv jäi 1 ja 200 vahele, keskmise väärtusega 42.
3. renditöötajate arv, kellega on **käesoleval hetkel sõlmitud leping kuid kes EI tööta**. Nende arv jäi samuti 1 ja 200 vahel, keskmiselt 8 inimest.
4. n-ö **tööpakkumise ootel töötajad**, kellega hetkel lepingut sõlmitud pole. Selliste inimeste arv jäi 1 ja 5000 vahele, keskmise väärtuselt 250.

Tabel 2: Töötajate arv rendiagentuurides

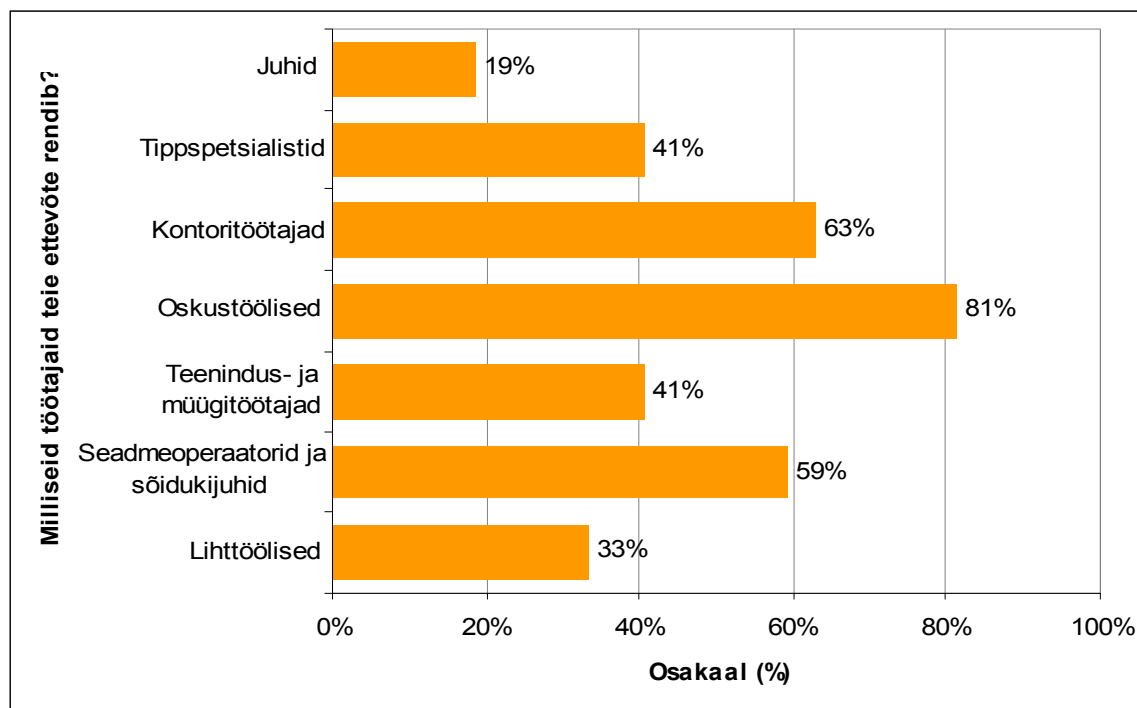
	Kui palju on teie ettevõttes käesoleval hetkel... ?				Vastuste arv
	Keskmine	Mediaan	Miinumum	Maksimum	

oma firma põhitöötajaid, keda ei rendita välja	5,4	4	0	30	28
renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping ning kes hetkel töötavad kliendi juures	41,8	25	0	200	28
renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping, kuid kes käesoleval hetkel ei tööta	8,5	0	0	200	28
n-ö tööpakkumise ootel renditöötajaid, kellega hetkel lepingut sõlmitud pole	250,1	8,5	0	5000	28

Renditöö valdkonnaga seotud inimeste koguarvud on kalkulatsiooni kohaselt järgmised:

- rendiagentuuride enda töötajad – valimi kohaselt kokku 152 inimest, populatsioonile üldistades – ca **300** inimest.
- renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping ning kes hetkel töötavad kliendi juures – kokku 1169 inimest, kokku hinnanguliselt – ca **2400** inimest.
- renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping, kuid kes käesoleval hetkel ei tööta – 237 – kokku ca **480**
- n-ö tööpakkumise ootel renditöötajaid, kellega hetkel lepingut sõlmitud pole – 7004 – ca **14 000**. Viimase arvu puhul siiski võib eeldada, et sinna on kaasatud palju inimesed avalikest andmebaasidest (cv-online vms) ning neid ei saa automaatselt seostada sooviga teha renditööd.

Väljarenditavate töötajate ametialast profiili annab edasi järgnev joonis:



Isaia 2: Renditöötajate ametialad

Peamiseks grupiks on oskustöölised (81% rendiagentuuridest pakub oskustöölisi), seejärel kontoritöötajad (63%) ning seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid (59%). Kõige vähem oli renditavate inimeste seas juhte (19%) ning lihttöölisi (33%). Intervjuudele tuginedes võib väita, et peamise osa oskustöölised moodustavad erineva kvalifikatsiooniga ehitustöölised, seda nii eestiseses kui ka välismaale rentimise puhul. Tähelepanu tasub juhtida faktil, et kõige vähem on renditöötajate seas kõige kõrgema kvalifikatsiooniga (juhid) ning kõige madalama kvalifikatsiooniga töötajaid (lihttöölised).

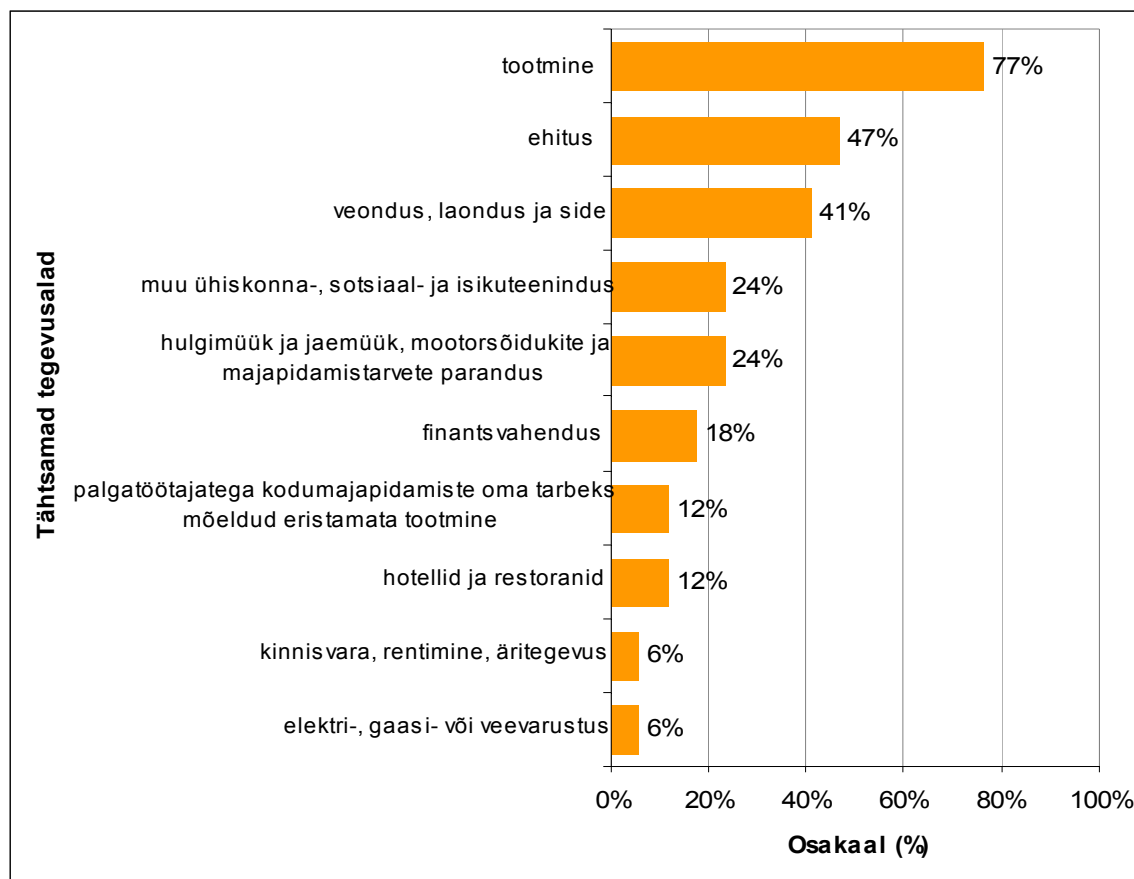
Täpsemad renditöötajate ametid on ankeetküsitluse tulemustel järgmised:

- **Juhid:** turundusjuht, müügijuhid
- **Tippspetsialistid:** it-spetsialistid
- **Kontoritöötajad:** andmesisestajad, sekretärid, juhi assistendid, raamatupidajad, personalitöötajad, assistendid
- **Teenindus- ja müügitöötajad:** klienditeenindajad, baarmenid, ettekandjad,

kokad, kokaabid, tallipoisid, hotelliteenindajad, kassapidajad, koduhoidjad, müügiassistendid, kauba väljastajad

- **Seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid:** autojuhid, seadmeoperaatorid, tõstukijuht-lukksepad
- **Oskustöölised:** krohvijad, ehituse brigadirid, meister puusepad, plekksepad, plaatijad, keevitajad, ventilatsioonipaigaldajad, tellingupaigaldajad, maalrid, torutööde spetsialistid, krohvijad, aianditöölised, tootmistöölised, isoleerijad, lukksepad, transporttöölised
- **Lihttöölised:** laooperaatorid, laotöölised, laomehed, ehituse abitöölised, koristajad, nõudepesijad

Rendiagentuuridelt küsiti ankeetküsitluse käigus ka oma klientide (kasutajaettevõtete) peamisi tegevusalasid – peamiseks tegevusaladeks on *tootmine* (77% rendiagentuuridest on rentinud töötajaid sinna), *ehitus* (47%) ja *veondus, laondus ja side* (41%) (vt alljärgnev joonis).



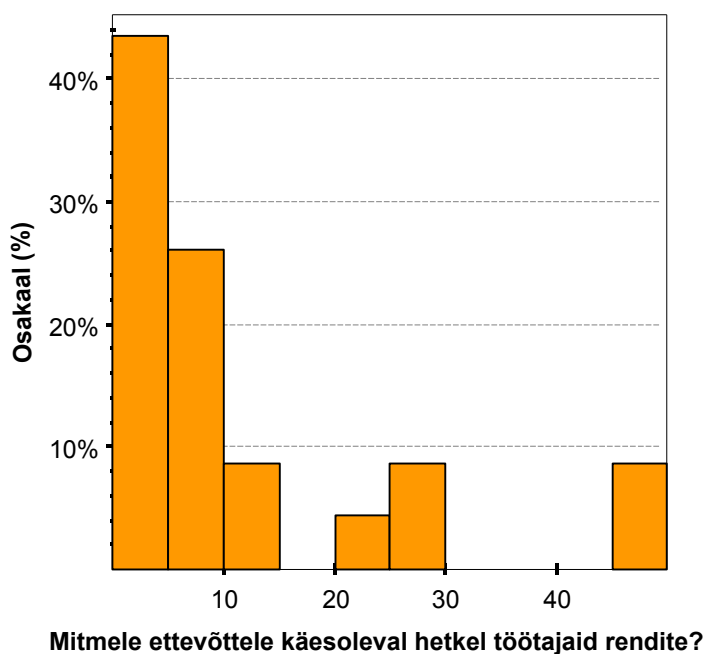
Joonis 3: Kasutajaettevõtete tegevusalad (jooniselt on välja jäetud põllumajandus, jahindus, metsandus, kalapüük, avalik haldus ja riigikaitse, haridus ning tervishoid ja hoolekanne, kuna nende puhul andi äärmiselt vähe vastuseid)

Vähem on kasutajaettevõtete seas esindatud sotsiaal- ja isikuteeninduse, müügiga, parandusega või finantsvahendusega tegelevaid ettevõtteid.

Pisut alla poolte rendiagentuuride puhul on kasutajaettevõtete arv, kuhu renditakse töötajaid, alla viie. Alla kümne samaaegse kliendiga rendiagentuure on ca kaks kolmandikku. Rendiagentuure, kellel on samaaegseid kliente üle kümne, on väga vähe. Kõige suurema klientide arvuga oli 2 ettevõtet (mõlemal puhul on hetkeseisuga 50 klienti, kuhu on töötajad saadetud).

Küsimusele, mitmele ettevõttele käesoleval hetkel töotajaid rendite, vastas 23 firmat. Liites kokku klientide arvud, saame summaks 301. Kõikide kasutajaettevõtete arvu hindamine on keerukas, kuna ettevõtete kliendibaasid võivad (ning ka kindlasti) kattuvad.

Rendiagentuuride peamiseks värbamiskanaliteks on *otsekontaktid* (82%), *erinevad töövahendusportaalid* (75%) rendiagentuuri *kodulehekülg* (71%) ning *reklaam ajakirjanduses* (64%). Vähem leiavad kasutust *töoturuameti andmebaasid* (21%) ning *välireklaamid* (14%). Ka intervjuudes rõhutavad rendiagentuurid töotajate värbamist läbi olemasolevate töotajate (võrgustikuliselt) kuna ülejäänud kanalite puhul on efektiivsus madal.



Joonis 4: Kasutajaettevõtete arv käesoleval hetkel

Tabel 1: Kasutatavad värbamiskanalid

		Kanalit kasutavate rendiagentuuride arv	Kanalit kasutavate rendiagentuuride %
Värbamis kanalid	Töövahendusportaalid	21	75
	Tööturuamet	6	21
	Reklaam ajakirjanduses	18	64
	Välireklaamid	4	14
	Otsekontaktid	23	82
	Firma kodulehekülg	20	71

Välismaale vahendab 82% küsitletud rendiagentuuridest (19 firmat). Riikideks, kuhu ankeedile vastanud rendiagentuurid oma töötajaid rendivad, on Soome, Rootsi ja Taani (vastavalt 16, 7 ja 51 juhul). Maksimaalselt on välismaale rentivatele firmadel küsitlushetkel tööl 79 inimest (keskmine 23, mediaan 14).

3.3 Renditöö kasutajaettevõtte poolelt

Esimeseks uurimisküsimuseks on kasutajaettevõtete motivatsioon renditöö kasutamiseks. Ettevõtted võivad kasutada renditööjõudu erinevatel põhjustel (on see siis kiire tootmisvõimsuse kasvu korral, ajutiste tellimuste rahuldamiseks vms). Esimese aspektina, mis selgus intervjuudest, oli kasutajaettevõtete pigem negatiivne suhtumine renditöö kasutamisse.

K: Mis on renditöötaja eelised? Miks te ei võta inimesi põhikohaga tööle?

V: Kui aus olla, siis nendel eeliseid väga ei olegi. Turusituatsioon on praegu selline, et ei ole töötajaid saada. Ainuke eelis on see, et kui juhtub meie töötajaga midagi äkilist, siis meil on võimalik kohe asemele saada. Aga see võimalus on ka aega ajalt ainult selline võimalus, reaalselt ei saagi sealt töötajat, sest rendifirmal ei ole ka pakkuda.
K1³

3 Analüüsi illustreerivad tsitaatide kodeering on järgmine – K1-K20 on kasutajaettevõtete intervjuud, R1-R20 on rendiagentuuride intervjuud. Üldjuhul on toodud välja tsitaatides välja intervjuueeritava poolt

Et me igal juhul eelistame ise võtta. Meie esimene valik ei ole renditööjõud. K4

Kuivõrd renditööjõud on olemuselt kallim (kasutajaettevõtte peab tasuma ka rendiagentuuri tasu) võrreldes omatöötajate tööjõuga siis renditöötajate kasutamist nähakse n-ö vaid hädaolukorras kus on vaja kiiresti lisatöötajaid.

[...] mina olen ikka seda meelt, et mitte kasutada renditööd. Omal peab olema kõik. See oli ikka ainult hädajuhusel ja näiteks kui oli meil siin kiiresti tuli liine juurde, siis tuli kasutada. K10

Renditööjõu kasutamise põhjusena nähakse võimalust mitte tegeleda personaliotsinguga (kas siis mugavuse pärast - osta renditööjõu kasutamist sisse personaliotsingu funktsioonis) või kasutada renditööjõudu ühe (lisa)värbamiskanalina.

... aga meie eesmärk on tänasel tööjõuturul, kus inimesi pole saada, see on üks lisaallikas kust saada inimesi. Kiiremini. K2

Just mulle endale ei meeldi see lehekuulutuste kaudu. Kui sa võtad rendifirma kaudu ja me oleme kasutanud ainult ühte firmat, siis nemad juba natuke teavad ja nemad nagu otsivad. Et teevad selle töö ära ja kui inimene tuleb, siis sul on alati võimalus, nädala pärast näiteks lahti öelda temast, et kui ta ei ole sobiv. K16

Kokkuvõtvalt võib öelda, et üldiselt kasutajaettevõtted ei eelistagi renditöötajaid, kuna renditööjõud on olemuselt kallim võrreldes omatöötajadega. Seetõttu argumenteeritaksegi, et renditööjõu kasutamine on pigem tööjõupuuduse tulemus kui majanduslikult kalkuleeritud otsus.

3.4 Leping

Käesoleval hetkel puudub renditöö-spetsiifiline seadusandlik baas. Praktikas kasutatakse olemasolevat tööseadusandlust. Rendiagentuur sõlmib töölepingu nii töötajaga (harilikult tähtajalise lepingu, vt pikemalt töölepingu kestus) kui ka teenuslepingu kasutajafirmaga. Viimasega antakse kasutajaettevõttele üle enamus reaalse tööandja kohustustest ja palgamaksmine.

antud vastused, kuid vajadusel on lisatud intervjuueerija küsimused.

Kui ma nüüd järele mõtlen, siis leping oli segu teenuselepingust ning töölepingust. Kohalikult tööandjale oli ikka mingid vastutused ja õigused, sest ikkagi reaalseks tööandjaks olime meie. Ta oli ju ikka meie töötaja. Ainuke asi, mida ei olnud – me ei maksnud talle palka, muus mõttes ikka meie – järgis sisekorraeeskirju, allus korraldustele, kõik muu oli sama. Ses mõttes ka meie vastutame K5

Täpsemalt on renditöö erinevaid aspekte (tasustamine, lepingu pikkus, katseajad, töö- ja puhkeajad jne) käsitletud järgnevides peatükkides. Intervjuude põhjal võib väita, et renditööjõu teenuse puhul on väljakujunenud üldised tavad, mõningate väiksemate erinevustega konkreetsete agentuuride-kasutajate puhul (erinevused leiavad samuti käsitlemist järgnevides peatükkides).

3.5 Renditöötajate taust

Tähtsaks küsimuseks on renditöösuhtes olevate inimeste (töölane) taust – kas ja kuidas erineb renditöötaja n-ö tavatöötajast oma taustatunnustelt. Andmed Eesti renditöötajatest on hetkel tagasihoidlikud. Käesoleva uuringu puhul on kasutada kvalitatiivsed andmed 20 rendiagentuuri ning 20 kasutajaettevõtte poolt samuti rendiagentuuride ankeetküsitluse käigus kogutud andmed. Uuringu käigus ei kogutud andmeid renditöötajate käest.

Intervjuudest rendiagentuuridega selgus, et nende hinnangul ei erine renditöötajaid kuidagi tavatöötajatest, näiteks:

Kindlasti ei ole erilised oma mingisuguste demograafiliste näitajate pärast, nad on pigem inimesed, kellele meeldib selline paindlik töösuhe. Neile meeldib, et ei ole fikseeritud, et nad peavad tegema nii-nii palju tunde või nii kaua töötada. Nad naudivad seda, et saavad valida, et kas teevad tööd või mitte. R17

Aga muidu on väga lai, tegelikult hetkel küll meeste poole kasuks – metallitööstus ja ehitus, kus naisterahvaid on vähem. R19

Kasutajaettevõtete poolelt samuti erinevusi võrdluses enda töötajatega ei nähta. Ühel juhul viidatakse renditöötajate madalamale motiveeritusele, kuid kokkuvõtvalt ei saa rääkida põhimõttelistest erinevustest ei kasutajaettevõtete ega rendiagentuuride

hinnangul.

K: Kas renditöötajad erinevad kuidagi oma positsioonilt ettevõtte põhitöötajatest?

V: Nad ei ole nii motiveeritud, nad hilinevad näiteks, hiilivad kassast minema, lähevad pausile varem, kui on öeldud ja on seal pausil kauem. Nende endapoolne motiveeritus on madalam. Ja vahel on ka nii, et lubatakse saata 5 töötajat, aga tegelikult tuleb kohale 2 tükki. Aga meie poolt ei ole kehvat suhtumist. Kuigi seda on küll öeldud, et kui meile tuleb inimene, kes pole kunagi kassas olnud ja siis see töötaja peab talle tegema väljaõpet ja ta tuleb järgmisel päeval ja jälle ei oska, siis selline pahameel tekib, et kaua ma teda õpetan. K1

Intervjuudele tuginedes võib üldistada, et kollektiivisiseselt on suhtumine kasutajaettevõtete poolt renditöötajatesse kas positiivne või neutraalne. Ühel juhul oli tekkinud probleem olukorras kus renditöötajaid ei olnud kaasatud koolitusse:

V: Esimeste töötajate kogemus on küll, et me ei osanud neisse suhtuda. Tööaeg oli paika pandud, palk oli kokkulepitud, töötasid meie kollektiivis, võtsid osa jõulupeost ja tegid meil jõululingituse.

Aga meil tekkis näiteks küsimus et kui oli koolitus, meil oli oma inimestele kahepäevane kallis koolitus, siis me neid kahte töötajat kaasa ei võtnud, siis tekkis küll lõhe. See oli küll üsna kallis koolitus ja tol hetkel me ei näinud neid veel oma töötajatena. Sellest tuli küll nagu... must pilv vahele, nad tundsid ennast õnnetutena, et nad ei kuulu täielikult kollektiivi.

K: Aga peale seda, kas asi läks paremaks?

V: Siis kui nad võtsime töölepinguga meile tööle ja asjad paranesid. K5

Ühel juhul oli probleem tekkinud palgatasemega (töötasust pikemalt pt Töö tasustamine):

Meil oli siin probleem eelmine aasta oma firma töötajatega, et nad said teada et rendiinimestele makstakse rohkem, sest nad räägivad omavahel. Aga saime selle lahendatud. K7

Rendiagentuuride poolt on võimalik tuua välja ainult üks juhus, kus oleks esinenud probleeme töötajate diskrimineerimisega:

Minul on olnud kolme ja poole aasta jooksul üks selline juhtum, kus ma olen pidanud minema kliendi juurde ja ütleva, et kui sa ei lõpeta seda vahe tegemist või diskrimineerimist oma käitumises renditöötajate suhtes, siis ma lõpetan sinuga lepingu. Ja see oli päris meie tegevuse alguses, rohkem minul pole olnud ühtegi

kaebust, et meie töötajaid oleks diskrimineeritud.

K: Milles see diskrimineerimine seisnes?

V: Kahjuks ei mäleta. R11

Omaette küsimusteringi moodustab renditöötajate motivatsioon töötada kolmepoolses töösuhtes. Nii kasutjaettevõtete kui rendiagentuuridega läbiviidud intervjuudele tuginedes võib tuua välja väga üldise renditöötajate tüpoloogia kvalitatiivses võtmes:

1. Esiteks töötajad, kelle eesmärgiks on olla **klassikalises mõttes renditöötajad** – soov olla pidevas ajutises töösuhtes ning neil pole huvi minna püsivale tööle. Tüüpiliseks on nt noored, kes veel õpivad, kuid soovivad teenida õppimise kõrvalt raha. Iseloomustavad lühikesed tööepisoodid.
2. Teiseks, töötajad kes **töötavad renditöötajatena välismaal kõrgema palga teenimise eesmärgil**, nende eesmärgiks ei ole töötada renditöötajana, kuid mitmete asjaolude kokkulangemisel on osutunud see kõige tulusamaks. Kõige tüüpilisemaks näiteks – ehitajad Soomes.
3. Kolmandaks – kõige suurem grupp - töötajad kes töötavad küll rendisuhte alusel, kuid **kelle eesmärgiks on saada tööle püsiva lepinguga kasutajaettevõttesse**. Tegemist on töötajatega, kelle jaoks on renditöö samuti üheks tööotsingu kanaliks.

Ta eelistab ikkagi leida sellise töökohta, kus on kindel töö. Väga paljud nendest, kellega ma vestlesin, eriti naised, kellel olid lapsed, tahtsid saada kindalt töökohta. Nad ei tahtnud olla vat täna siin ja järgmine kord jälle edasi. K1

3.6 Töölepingu tüüp ja kestus

Vastavalt kehtivale seadusandlusele on võimalik sõlmida tööleping kas tähtajatuna või kuni viieaastase tähtajaga. Tähtajaks võib osutuda kalendaarne ajahetk või konkreetse töö lõppemine. Juhul kui määratud tähtajaga tööleping on sõlmitud sama töö tegemiseks rohkem kui kaks korda järjest, loetakse iga järgmine sama töö tegemiseks sõlmitud määratud tähtajaga tööleping määramata tähtajaga töölepinguks TLS § 27 lg 1,2,4.

Kuigi juriidilises mõttes on rendiagentuurid tööandjateks, käsitlevad nad oma tegevust pigem teatavas mõttes allhankepartneritena, kes soovivad kõik oma äririskid (järgnevas näites – majanduslangus) lükata kasutajaettevõtetele:

Meil on küll lepingud ettevõtetega, kuid võib tulla näiteks majanduslangus. Oleks see meie tootmine, teaksime prognoosida, võis siis oleks meil ressursid. Et me teaksime, et kui juhtub selline asi, et mida me siis teeme. Oleks meil koondamisrahad jne. Aga me ei saa endale seda lubada. Me oleme ikkagi loodud selle jaoks, et täidame ettevõtete vajadusi. R14

Rendiagentuurid sõlmivad peamiselt tähtjalisi töölepinguid oma töötajatega. Lepingu tähtjaks on kasutajaettevõttepoolne tellimus. Tähtjaliste lepingute sõlmimist põhjendavad rendiagentuurid tellijate (kasutajaettevõtete) poolsete tellimuste lühiajalisusega:

Kuna meie oleme sõltuvuses oma klientidest, siis me ikkagi teeme tähtjalisi, sest kui klient ütleb, et tal on neid inimesi vaja kindlaks perioodiks, siis me ei saa endale lubada olukorda, kus kuupäev kukub ja klient ütleb et tal on nüüd töö läbi – siis ei pruugi mul olla selle inimesega enam midagi teha. Kui osad firmad on nii teinud, et tähtjatu ja siis suunavad mujale, siis küll, aga meie ei ole seda nii teinud, see on meie jaoks risk. Me ei saa nii suuri riske võtta R17.

Veelgi enam - leitakse, et renditöö olemuslikult ajutine ning antud valdkonnas on tähtjatud lepingud võimatud. Rendiagentuuride peamiseks eesmärgiks käesoleval hetkel on töötajate (ühekordne) vahendamine (renditöötajate ülevõtmine kasutajaettevõtte töötajateks – täpsemalt pt Töösuhte muutumine).

Meie praktiliselt ei saagi tähtjatut teha, sest alati tellitakse meilt tööjõudu mingiks tähtjaks ja me võime teha ka tähtjatu, aga siis on need teatamised, aga siis me takerdume meie tööseadusandluse jäikusesse ja lihtsalt selle pärast, et seadus jääb meie reaalsest elust lihtsalt nii palju maha. See on võimatu – kasutada tähtjatut lepingut meie töös. R10

Tähtjatute lepingute sõlmimist praktiseeris peamise lepinguvormiga ainult üks rendiagentuur, põhjendades seda faktiga, et kuna korduvad tähtjatud lepingud muutuvad niikuinii varem või hiljem tähtjatuteks.

K: Räägime lepingutest, on Teil tähtjalised või tähtjatud lepingud?

V: Tähtjatud.

K: Miks?

V: Sest ma ei tea - tähtaegade seadmine on selline siuke - kui sa võtad niikuinii neid korduvalt tähtajaliselt tööle, siis muutub ju tähtajatuks ikkagi. R20

Paari rendiagentuuri puhul on esinenud üksikute tähtajatute lepingute sõlmimist, kuid ettevõtteid kes sõlmiks peamiselt tähtajatuid lepinguid, oli ainult üks.

Probleeme on lepingute sõlmimisel väga harvadel juhtudel. Nendest juhtudest omakorda ei saa tuua välja renditöö-spetsiifilisi probleemsituatsioone.

Ühe töötajaga mitmekordseid lepinguid ei sõlmita, kuna üldjuhul lähevad töötajad peale tellimuse lõppu (või ka tellimuse ajal) üle kasutajaettevõttesse. Seeläbi toimib rendiagentuur teatava katseaja vahendajana renditöötaja ja kasutajaettevõtte vahel. Tavapraktikaks on 4-kuuline periood, peale mille möödumist võib kasutajaettevõtte sõlmida töölepingu otse töötajaga (täpsemalt pt Töösuhte muutumine). Juhul kui on vaja sõlmida korduvaid lepinguid (töötaja jääb endiselt rendiagentuuri tööle), siis kasutatakse pigem olemasoleva tähtajalise lepingu pikendamist:

K: Kas te eelistate tähtajalist või tähtajatut lepingut?

V: Eelistame tähtajalist, mis tegelikult ei ole seaduslik Eesti vabariigis.

K: Miks? Mis on selle tähtajalise lepingu eelised teie jaoks?

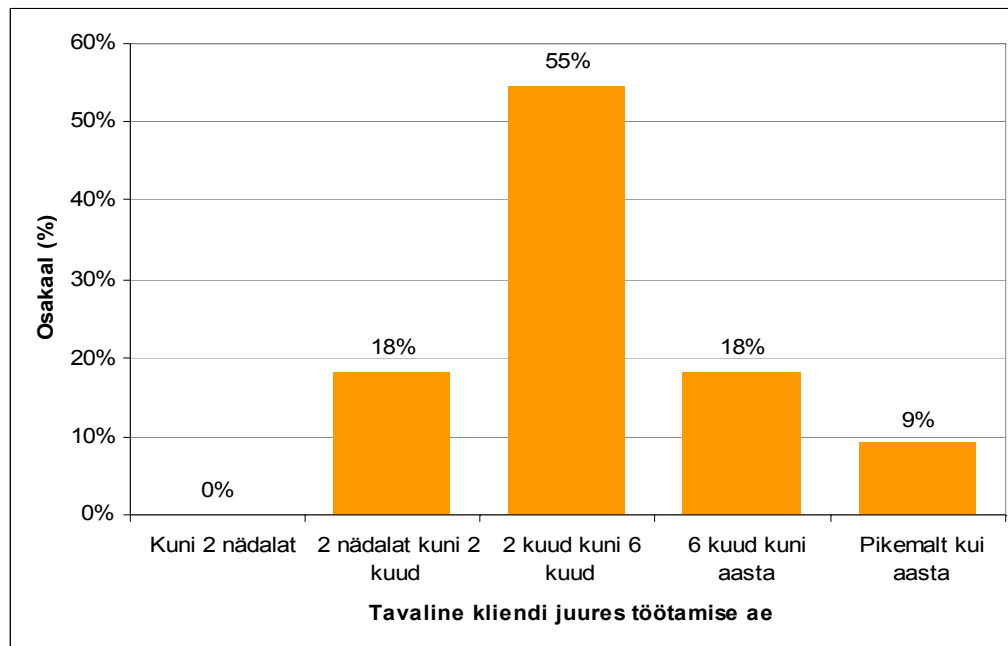
V: Põhimõtteliselt on see, et meil ei ole põhjust... ja see reaalselt ongi nii, et klient ütleb ära lihtsalt. Aga seaduses seda ei ole ette nähtud. Ja seda tuleks kindlasti vaadata ja minu arust, ma ei näe mingit vahet selle tähtajalise ja... Eesti seaduste järgi, kui on kolm korda pikendatud, meie räägime küll, et ei ole pikendatud, vaid lisana. Aga samas jällegi ei ole vahet sellel lepingul. Et kui inimene on korralik ja väga hea töötaja, siis me ei taha temast lahti saada kuidagi. Aga samas tema saab meist lahti öelda, kui ta tahab minna. Tuleks siin üks loogiline lahendus leida inimese vahel ja meie vahel ja seaduse vahel. R19

Küsimusena on esiletõusnud, kas ja millisel määral reguleerida renditöösuhtes korduvate tähtajaliste lepingute muutumist tähtajatuks. Arvestades ühelt poolt renditöö ajutist ning muutuvat iseloomu, hetkepraktikat ning teiselt poolt töötaja kaitset, tuleks sarnaselt kehtivale seadusandlusele kitsendada järjestikuste lepingute sõlmimist – juhul kui töötaja teeb samas kasutajaettevõttes samasisulist tööd, muutuks sarnaselt kehtivalt seadusele peale teist pikendamist tähtajatuks.

Nagu eespool kirjeldatud - renditöötajad töötavad üldiselt tähtajaliste töölepingute alusel. Töölepingu pikkus on aga omakord otseselt seotud kliendi tellimuse pikkusega:

See [töölepingu pikkus] on nüüd seotud küll otseselt töö tellimusega – tavaliselt on töölepingu pikkuseks tellimuse pikkus. R13

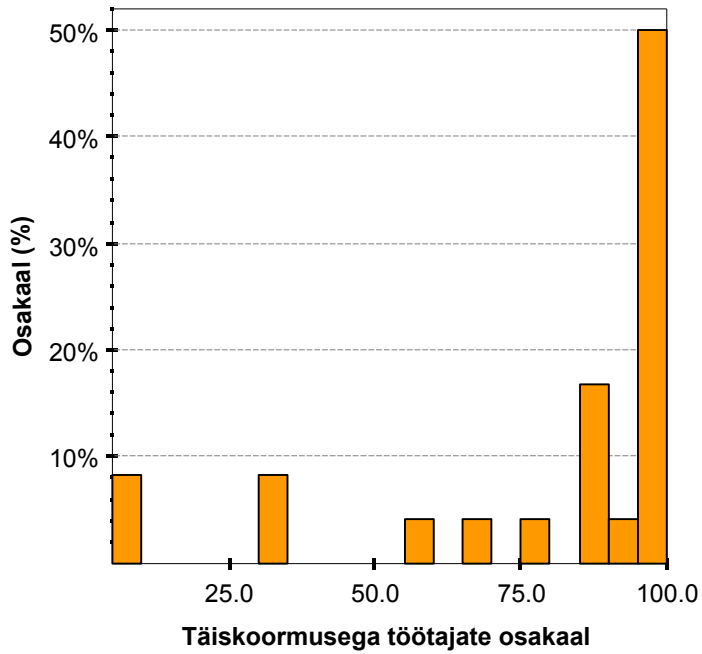
Töölepingute pikkused varieeruvad väga suurel määral – alates mõnest tunnist kuni mõne aastani. Siiski jääb ankeetküsitluses tulemustele põhinedes ca pooltel juhtudel (55%) tööperioodi (lepingu) pikkuseks 2 ja 6 kuud vahepeale (vt järgnev joonis). Pikemaid tööperioode kui aasta on suhteliselt vähe – 9%.



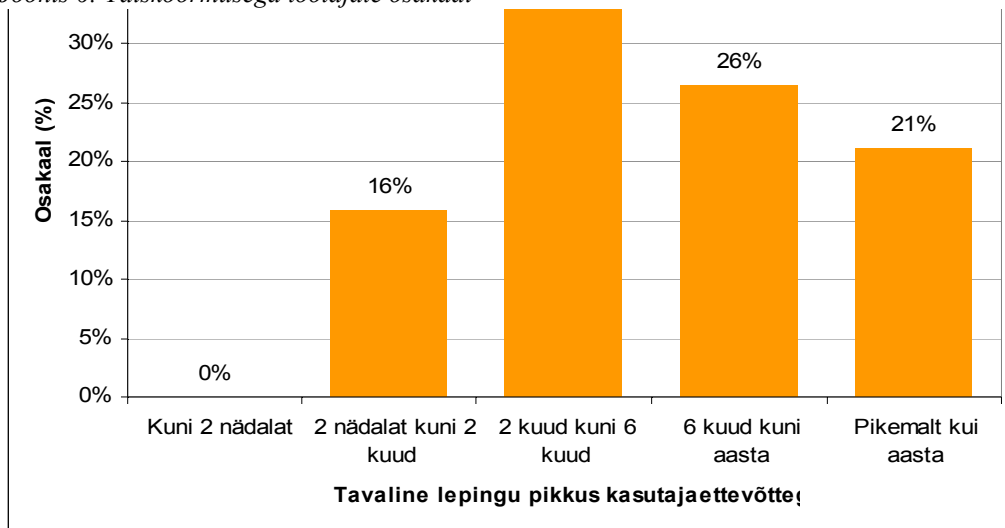
Joonis 5: Tööperioodi pikkus

Kliendi juures töötamise aeg on suuresti seotud lepingu pikkusega (järgnev joonis), peamiseks perioodiks on 2 kuni 6 kuu pikkune periood (intervjuudest selgus et üldiselt on tavaks 4 kuu pikkune leping), pikemate lepinguperioodide pisut suurem osakaal (võrreldes töötamise ajaga) on seletatav pikemaajaliste raamlepingutega, mille alusel rendiagentuurid pakuvad oma renditöötajad.

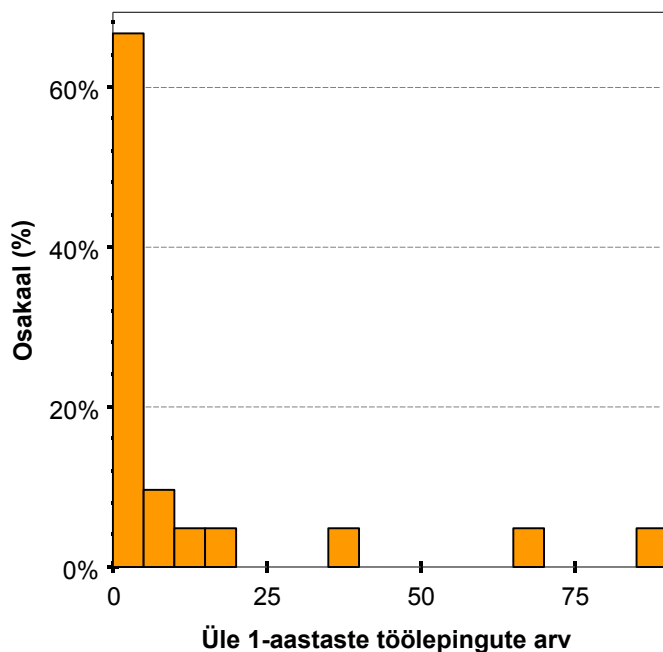
Poolte rendiagentuuride töötavad kõik nende töötajaid täiskoormusega:



Joonis 6: Täiskoormusega töötajate osakaal



Joonis 7: Lepingu pikkus

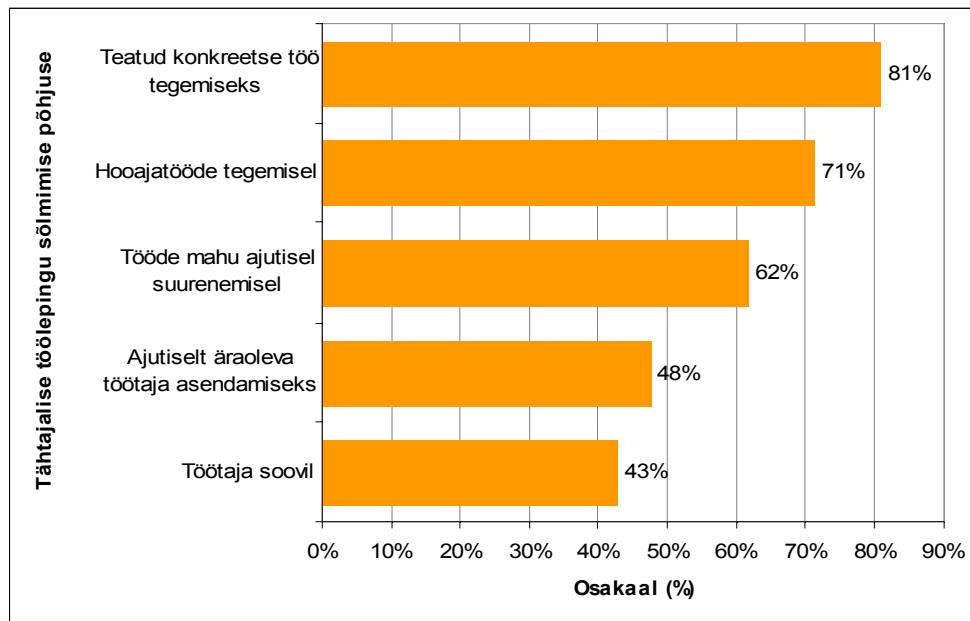


Joonis 8: Pikemate kui aastaste lepingute arv

Pikemaid töölepinguid kui aasta, esineb väga vähe – kahel kolmandikul firmadest on sõlmitud aastast pikemaid lepinguid vaid alla viie. Ka see viitab renditöö ajutisele iseloomule.

Vastavalt seadusele on määratud tähtjaks töölepingu sõlmimine lubatud kindlatel tingimustelt – nt töötaja asendamiseks, hooajaliste tööde tegemiseks jne (TLS § 27 lg 2). Et teha kindlaks, millistel alustel sõlmivad rendiagentuurid oma töötajatega tähtjalisi töölepinguid, sisaldas ankeet eraldi küsimust tähtjalise lepingu põhjuste kohta. Tulemused on esitatud järgneval joonisel (joonis 4).

Peamiseks tähtjalise lepingu sõlmimise põhjuseks *teatud konkreetse töö tegemiseks* (81%) juhtudest, sellele järgnevad *hooajatööde tegemiseks* (71%) ning *tööde mahu ajutisel suurenemisel* (62%). Vähem märgiti *ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks* (48%) ning *töötaja oma soovi* (43%). Vastused ei erinenud arvestataval määral vastaja tüübist (ettevõtte suurus, tegevusala jne).



Joonis 9: Tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjused

Küsimusena on kerkinud rendiagentuuride soov lisada tähtajaliste töölepingu sõlmimise põhjuste sekka kasutajaettevõtte tellimus. Kuivõrd olemasolevad põhjused (sh *teatud töö tegemise ajaks*) on piisavad ning laialt kasutatavad – katavad kehtivad erinevad põhjused võimalikke töölepingu sõlmimise põhjuseid, ei ole põhjust lisada täiendavaid aluseid.

3.7 Distsiplinaarkaristus

Distsiplinaarkaristuseks võib olla töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse alusel kas noomitus, rahatrahv (mitte üle töötaja kümnekordse keskmise päevapalga), palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine (mitte üle kümne järjestikuse graafikujärgse tööpäeva) või töölepingu lõpetamine töölepingu seaduse § 86 punktide 6-8 alusel.

Uuringu käigus selgus, et distsiplinaarkaristusi üldiselt kasutajaettevõtetes ette pole

tulnud. Suur osa neist ütleb ka, et karistamine ei kuulu nende vastutusalasse ning sellega tegeleb rendiagentuur. Töötaja eksimuse puhul saadetak ta üldiselt kasutajaettevõttest ära, tagasi rendiagentuuri ning rendiagentuur otsib töökohale uue inimese (või kuidas iganes on lepingus määratletud). Intervjuudest selgus ka, et mõnel üksikul juhul, kus sellised ärasaatmised ka praktikas ette tulid, proovis rendiagentuur leida töötajal uue töökoha mõnes muus kasutajaettevõttes. Kahtlemata ei ole käesoleval hetkel kus tööjõust on praktiliselt igal alal puudus, uue töökoha leidmine keeruline, küll aga võib olla probleeme tulevikus, kus olukord tööturul võib muutuda.

Üldiselt leiavad kasutajaettevõtted, et distsiplinaarkaristuse määramiseks teevad ettepaneku nemad, sest töötegemine ja eksimuse tegemine toimub nende tööalal. Samas karistuse viib täide rendiagentuur, kellega töötaja on sõlminud töölepingu.

3.8 Renditöötajate katseaeg

Katseaeg on aeg töö tegemise sobivuse välja selgitamiseks nii töötajale kui tööandjale. Käesolev plokk avab katseaja määramise praktika. Töölepingu seaduse §33 lg 1-2 alusel on määratud, et katseaja pikkuseks on maksimaalselt 4 kuud ning katseaeg on nii tööandjale kui ka töövõtjale võimalus oma sobivuse selgitamiseks.

Üle poolte rendiagentuuridest väidavad, et keskmiselt töötab inimene kasutajaettevõttes 2-6 kuud. Sellest johtuvalt võib väita, et maksimaalne katseaja määramine ei saa olla töötaja kaitse seisukohalt mõistlik isegi kuuekuulise lepingu puhul. Reaalselt ka neljakuulisi katseaegasid pigem ei rakendata. Katseaegade määramine oleneb konkreetsest rendiagentuurist, kuid enamikel juhtudel on katseaja pikkuseks kolmandik kuni pool lepingu pikkusest. Peamiselt on töölepingud ka sõlmitud täpselt tellimuse täitmise ajaks, mis annab võimaluse katseaja pikkust täpselt ajaliselt määratleda. N-ö kindlat valemit ei ole ning katseaja pikkuseks on töötaja enda taust (kogemus, kvalifikatsioon jne). Pikemat katseaega rakendatakse näiteks töötajatele, kellel puudub eelnev töökogemus või eeldatakse tulenevalt nende

taustast potentsiaalseid probleeme töödistsipliiniga hakkama saamisel (nt. eelnevalt vanglas viibinud inimesed). Väga lühikeste lepingute puhul rakendatakse nn proovipäeva (mis võib kujuneda olenevalt konkreetsest tööst ka nt kuni 3-päevaseks) – inimene tuleb kohale ning proovib, kas ta saab tööga hakkama ning kuidas sobib ka töötaja kasutajaettevõttele. Proovipäeva erinevus katseajast on peamiselt see, et proovipäevaks ei sõlmita veel lepingut, vaid töötajale antakse võimalus nõ ühe päeva vältel proovida, kas ta üldse antud tööle sobib. Proovipäeva rakendatakse pigem väga lühikeste töölepingute puhul.

Kuigi üldjuhul jääb katseaeg alla poole lepingu pikkusest, on siiski ka erandeid, mille puhul rakendatakse ikkagi maksimaalset katseaega, mis on rohkem kui pool lepingu pikkusest. Veelgi enam – on tulnud ette juhuseid, kus katseaeg on sama pikk kui tööleping (R17) või juhus, kus tõi üks firma välja fakti, et nende ettevõttes töötavad renditöötajad on katseajal 6 kuud ning pärast seda võetakse nad kasutajaettevõttesse tööle ilma katseajata (K9). Viimasel juhul on juba tegemist selge seaduserikkumisega, kuna katseaeg on pikem, kui TLS ette näeb.

Välismaale rentivate firmade puhul jäävad katseajad peamiselt ühe kuu piiridesse.

Teistkordse katseaja rakendamises töötajale, kes on juba teises kasutajaettevõttes sarnast tööd teinud, on rendiagentuurid erinevatel seisukohtadel.

1. On firmasid, kes **rakendavad katseaega iga uue lepingu puhul eraldi**. See jääb kuu aja piiridesse ning tegelikkuses seda tihti lühendatakse 2-nädalaseks, kui selgub, et töötaja on sobiv antud tööd läbi viima. Katseaja rakendamise põhjenduseks toob rendiagentuur töötaja võimaluse katseajal ise lepingut üles öelda.

Katseaeg on kogu aeg. See on nii ja naa, sellepärast, et katseaeg on tegelikult mõeldud üldse mõlemale poolele. Ta ei ole mingi solvav asi. Sellepärast, et inimene, ta läheb teise kohta, äkki talle ei meeldi seal. Ta saab öelda selle katseaja sees, et aga ma ei taha. Mulle ei meeldi. Või tellija vaatab, äkki ta ei saa selle tööga hakkama. Kui on teises kohas, äkki seal on midagi erinevat. Niikuinii on midagi erinevat. Ütleme, et mis nad tegid... (R5)

Ühel juhul tuuakse isegi välja näide, kus töötaja on endale katseaega nõudnud siis, kui seda tegelikult ette nähtud ei olnudki (R11).

2. Teisel juhul **rakendatakse katseaega ainult juhtudel, kus töö sisu on erinev** (kuigi ametinimetus võib olla sama). Siiski on selline praktika üsna harv - suur osa rendiagentuuridest ütleb siiski, et tavaliselt ei kehtestata nendele töötajatele, kes asuvad sarnasele tööle teises ettevõttes, uut katseaega.

Katseaaja läbimise ja mitteläbimise otsustab kasutajaettevõtte, kuid töötaja tagasikutsumine toimub läbi rendiagentuuri. Kasutajaettevõttel ei ole otsest õigust töötajat minema saata, vaid rendiagentuur peab ta tagasi kutsuma. Katseaaja mitteläbimist on tulnud ette väga harvadel juhtudel.

Intervjuudest ilmnes, et kasutajaettevõtted ei ole enamikel juhtudel katseaaja tingimuste määramisega kursis. Tuli ette arvamus, et

„ju renditöötaja siis on terve aeg katseajal, sest me saame teda ju iga hetk ära saata“
K5

Ei tea midagi, see on rendifirma asi. Eeldan, et rendifirma maksab neile palka ka siis kui nad ükspäev enam ei tööta. Ma ei tea, kuidas neil need tingimused on? K7

Intervjuudest selgus, et kasutajaettevõtete jaoks on rendilepingus üldiselt punkt, mille kohaselt võib mittesobiva inimese saata tagasi ning rendiagentuur on kohustatud töötaja asendama.

Katseaaja pikkus peaks olema reguleeritud renditöösuhtes maksimaalse pikkusega neli kuud (sarnaselt kehtiva seadusega), kuid see ei tohiks ületada poolt lepingu pikkusest. Katseaega peaks saama määrata igale töölepingule, välja arvatud juhtudel, kui tegemist on korduvate tööepisoodidega samas tellijaettevõttes, samu tööülesandeid täites. Sellisel juhul oleks kaitstud töötaja õigused (mõistliku pikkusega katseaeg ja võimalus töö mittesobivuse korral lahkuda) ning teiselt poolt oleks tagatud ka tööandja õigused leida endale sobiv töötaja ning teda esmalt katseajal järele proovida.

3.9 Töösuhete muutumine

Peale tähtajalise lepingu lõppu on töösooviga töötajal kaks võimalust – esiteks jätkata

tööd mõne teise kasutajaettevõtte juures sama rendiagentuuri kaudu, teiseks jätkata mõnes teises rendiagentuuris ning kolmandaks jätkata tööd juba kasutajaettevõttes, sõlmides töölepingu otse kasutajaettevõttega. Käesoleval hetkel ning tööturu olukorras, kus tööpuudus on asendunud tööjõupuudusega, esineb väga palju renditöötajate üleminekut kasutajaettevõtete põhitöötajateks. Veelgi enam – võib väita, et paljude kasutajaettevõtete jaoks on renditööjõu kasutamine eelkõige üheks personaliotsingu kanaliks. Võib arvata, et selline praktika ei oleks nii levinud, kui tööturu seisukord oleks teine. Tagasivaatavalt on siiski raske tuua võrdlusmomenti, kuna puuduvad andmed, millega võrrelda ning mis annaksid selge ülevaate mõneaasta tagusest praktikast kasutajaettevõttesse üleminekust. Töötaja suundumist kasutajaettevõtte põhitöötajateks tuleb peamiselt ette Eestis. Välismaal töötavad renditöötajad ei ole sellest väga huvitatud, kuna sellega kaasnevad erinevad nõudmised välisriigilt töötaha suhtes ning kergem on minna välismaale agentuuri kaudu, kes asjaajamise enda peale võtab:

Nad ei ole rahul nende tingimustega, mis Soome pool pakub. Nad on rahul Eesti tingimustega, et nad on seaduslikult tööl, nad on sotsiaalselt kindlustatud, maksud lähevad.. palk tuleb Eestisse õigel ajal. R8

Eestiseselt on renditöötaja ülevõtmine üsna levinud praktika. Kasutajaettevõtete hulgas oli isegi ettevõtte, kellel puudus personaliosakond ning kes esmalt rentisid inimesed rendiagentuurilt ning töötajate sobivuse korral võtsid nad enda firmasse üle. Teiseks kasutatakse renditeenust alternatiivina enda personali- ja/või värbamisosakonnale, mis annab just suurematele ettevõtetele võimaluse saada maksimaalselt töötajaid läbi erinevate kanalite.

Meie eesmärk on tänasel tööjõuturul, kus inimesi pole saada, et rentimine on üks lisaallikas, kust saada inimesi. Kiiremini. Neil on omad andmebaasid, teada kuidas inimesed liiguvad, kust on vabanemas tööjõudu. Meile on see lisaallikas. Muidugi, kui meil oleks valida, siis me võtaks kohe selle inimese oma palgale. Aga siis me oleme leidnud kompromissi firmadega – mingi minimaalne aeg oleks nad rendis ja siis me võtame nad üle. R8

Töötajate ülevõtmine on n-ö tavapraktika ning seeläbi pigem norm kui erand. Töötajate mitte ülevõtmist esineb ainult väga lühikeste lepingute puhul (nt 1-2 päevased laadimistööd, andmesisestus), kus ettevõttel ei ole vaja täita ametikohta pikema perioodi jooksul.

Üleminek rendiagentuurist kasutajaettevõttesse on omavahelistes lepingutes sätestatud erinevalt. Peamiselt toimub see siiski tasu eest, mis võib väheneda proportsionaalselt töötaja tööolud ajaga – mida hiljem renditöötaja üle võetakse, seda väiksem on tasu, mida tuleb rendiagentuurile sellisel juhul maksta. Teisel juhul on see fikseeritud summa, mida makstakse teatud aja möödudes. Sellist üleminekut praktiseerivad rendiagentuurid on need perioodid kindlaks määranud, mille möödudes on võimalik töötaja kasutajaettevõttesse nõ „üle osta“. Lepingu summa suurusjärk on seotud üldiselt töötaja palgaga – mida kõrgem on töötaja palk (kaudselt – töötaja kvalifikatsioon), seda kõrgem on nn värbamistasu (ehk töötaja üleostmistasu). Täpsed tasu suurused sõltuvad rendiagentuurist, kuid jäävad üldjuhul suurusjärku töötaja paari kuu palk.

Meie võtame aluseks protsendi orienteeruvast aastasest teenustasust. Kui ta on renditud üks kuu, siis on see protsent 12, kui ta on renditud näiteks 4 kuud, siis on see protsent 6. See protsent ainult väheneb. Peale kuut kuud on tasuta juba. Inimest ei saa hoida kinni, inimesel on õigus oma tööd valida. R17

Üldiselt eelistavad rendiagentuurid oma töötajaid hoida perioodi lõpuni enda palgal, kuna eeldatavalt on see nende vaatepunktist majanduslikult otstarbekam. Siiski ei saa intervjuudest kogutud teadmise põhjal väita, et renditöötajate üleminekul kasutajaettevõttesse tehtaks takistusi.

Praktikas on levinud ka üleminek, kus kasutajaettevõtte tasu maksuma ei pea. Rendiagentuur on teadlik töötaja üleminekust ning sellele ei tehta takistusi. Harilikult toimub see peale sõlmitud lepingu lõppemist, mis harilikult on kestnud 4 kuud:

Siis meie lõpetame töölepingu ja kasutajaettevõtte sõlmib uue töölepingu. R1

Rendiagentuuride suhtumine töötajate lahkumisse ning kasutajaettevõttesse tööle asumisse on üldjuhul positiivne. On ettevõtteid, kes ütlevad, et loomulikult ei ole nad huvitatud töötajate lahkumisest, kuid neil puudub õigus töötajat kinni hoida. Ka tuleb kasuks heade suhete hoidmine kasutajaettevõttega, sest hea kogemus võib viia uute tellimuste küsimiseni samalt rendiagentuurilt. Teise osa firmadest suhtub töötajate lahkumisse isegi soosivalt, kuna nende enda sõnul aitavad nad seeläbi nii töötajat, kasutajaettevõtet kui ka iseennast.

Me ei tee endale karuteenet, vaid sellele töötajale teene ja kasutajaettevõtte saab sellise täisteenuse, et ta rendib inimest, proovib, võtab endale üle selle töötaja ja siis loomulikult, kui tal veel on vaja, siis ta teab kuhu pöörduda, sest tal on positiivne kogemus. R1

Rendiagentuuride ja kasutajaettevõtete vaheline koostöö selles osas, mis puudutab töötaja üleminekut ühest firmast teise, on hetkel lahendatud töötaja jaoks positiivselt – tal on võimalus saada põhikohaga tööle ning uut katseaega talle enam ei rakendata. Töötajale ei tohi teha takistusi pärast töölepingu lõppemist rendiagentuuriga asuda tööle teise ettevõttesse (ka rendiagentuuri), eriti kui rendiagentuur ei suuda töötajale tagada uut tööd enda firma kaudu.

3.10 Töö tasustamine

Palga maksmise üks põhimõtetest on, et seda maksab tööandja töötajale töö eest vastavalt töölepingule või õigusaktile, samuti muudel õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud tingimustel. Palka maksab eranditult töötajale rendiagentuur, kes on renditöötajaga sõlminud töölepingu ja seeläbi ka tema otsene tööandja.

Palga maksmise juures tuleb kinni pidada Palgaseaduse § 10, mis ütleb, et töötajaid ei tohi kohelda ebavõrdselt. Analüüsil selgus, et renditöötajate palk on üldjoontes sama, mis kasutajaettevõtte põhitöötajatel (60% firmades). Üks kolmandik väitis, et nad maksavad oma töötajatele kõrgemat palka, kui kasutajaettevõtte ise oma põhitöötajatele maksab. Kahes firmas makstakse töötajatele vähem, kui kasutajaettevõtte põhitöötajatele. Ühe firma puhul konkreetselt oli tegemist olukorraga, kus oli toimunud just ettevõtte enda töötajate palgatõus, kuid see ei olnud jõudnud veel renditöötajateni.

Palga maksmise alused olenevad riigist, kus või kuhu rentimine toimub.

- 1) Välismaale rentimisel tuleb palga maksmisel lähtuda ka antud riikide spetsiifikast ja nõuetest. Kuna selle uuringu raames küsitletud firmad

rentisid põhiliselt Soome, Rootsi ja Norrasse, siis tuleneb järgnev analüüs nendesse riikidesse rentivate firmade praktikast. Soomes on ametiühingud väga täpselt määranud täpsed palgad erinevate tööde eest. Ühe firma andemetel on näiteks ehitajad oma kvalifikatsiooni ja kogemuse järgi pandud klassidesse ning palga maksmise aluseks on nõ klassikuuluvus.

Iga mees saab selle oma kätte, iga kuu lõpus, 22 tööpäeva on ta töötanud ja 220 tundi ja 11 EUR'i on. Ja siis need tunnid korrutatakse ära ja siis pannakse ümber. EUR'ides. Siis ma võtan siit maha tulumaksu, töötuskindlustuse, kogumispension, see arvutab ise kinnipidamised kokku ja siis tuleb see töötasu. Ja siis pluss tuleb juurde päevaraha. 22 päeva, ja siis 500 krooni. Siis päevarahad, sõidukulud... mis maksta koos palgaga, maksud maha. R5

Üks Norrasse töötajaid rentiv agentuur väidab, et nende palgatase ei ole kuidagi seotud Norra ettevõtte põhitöötajate palgaga. Neil on ette nähtud tasu teenuse eest, mis sisaldab kõiki kulusid alates palgast ja lõpetades transpordi kinnimaksimisega. Norra kasutajaettevõtte maksab teenuse eest ning mingi osa sellest summast läheb renditöötajale palgaks. Siinkohal on tegemist ka seadusandluse mittetundmisega või siis tõesti minnakse vastuollu Euroopa Komisjoni poolt välja antud lähetatud töötajate direktiiviga. Samas on teise Norrasse rentiva ettevõtte sõnul aluseks Norra ametiühingute poolt määratud palgasumma, mis paneb paika miinimumi, mida võib töötajatele maksta.

- 2) Kuna Eestis puudub erasektoris ühtne palgasüsteem, on sellest tulenevalt rendiagentuuridesisene palgavõrdsus sarnase töö tegemisel erinev. Palga maksmisel proovitakse lähtuda eelkõige kasutajaettevõtte palgast.

Meie lähtume sellest palgast, mida klient meile ütleb ja mida ta konkreetselt sellel ametikohal maksab. Me ei taha tekitada sellist – mitte-võrdõiguslikku olukorda töökohal, et meie töötaja saaks rohkem – siis kliendi töötajad tahaks tulla meile üle, kui aga vähem, siis see on ju ebavõrdne. Ühesõnaga – võtan aluseks selle palga, mida klient maksab. R17

Juhul, kui aluseks ei ole kasutajaettevõtte palgatase, siis lähtutakse üldisest nõ turutasemest, eesmärgiga tabada siiski kasutajaettevõtte palgataset.

Meie lähtume renditöötaja palgatingimuste määramisel ikkagi põhiliselt turu

situatsioonist. Meie töötaja palk peab olema samas suurusjärgus, mis sama tööd tegevatel töötajatel ettevõtetes. Kui ta oleks madalam, siis ei ole stiimulit töötamiseks renditöötajana, kui aga kõrgem siis aga tekitab see tellija töötajates protesti. Lähtume ikka keskmisest. R10

See on pooltevaheline läbirääkimine. Üritame alati reeglina võimalikult lähedale määrata seda meie töötaja palka sellesse samasse palka kus on selle tavatöötaja palk. Aga et ikkagi ei oleks selle renditöötaja palk väiksem, sest muidu ta tunneb ennast alavääristatuna ja halvasti, et mina teen seda sama tööd ja saan vähem palka. Aga teistpidi kõrgem ka ei tohiks olla, sest ta toob komplikatsioone jälle oma töötajatele, et see inimene, kes tuleb tegelikult majast väljast, et miks ta peaks rohkem palka saama. R1

Renditöötaja palk on võrdne teiste töötajate omadega, mis annab talle kindluse, et ta on teistega võrdne. Ka kasutajaettevõtte põhitöötajad eelistavad kindlasti, et renditöötaja palk ei oleks suurem, kui teistel sarnase töö tegijatel samas ettevõttes. Siiski tuleb praktikas ette olukordi, kus kasutajaettevõtte on sunnitud maksma renditöötajale suuremat palka, kuna nõudlus töötaja kiiresti saada ületab võimaluse oodata sobivat inimest väiksema palga eest või pakkumist mõnelt teiselt rendiagentuurilt.

Kui teie sekretär sai varem 9000 bruto, siis me ei ütle teile et rendisekretär pean saama 10000 bruto. See ei ole nii. Klient saadab 9000 bruto palganumbri ja küsib, et kuna tegemist on uue töötajaga ning ka nende töötajal oli tööle tulles katseajal üks palk ja hiljem teine palk, siis võiks alustades olla palk 8000 bruto. Nüüd kui meie leiame, et sellise palganumbriga pole enam tööturult võimalik töötajat leida, siis me üldjuhul ütleme kliendile, et see palk on liiga väike. Me ei võta seda töösse – nii väikese palgaga ei leia me häid töötajaid ning meil pole mõtet midagi lubada. Kui see palk on OK, siis me kinnitame selle ära ja hakkame selle palga eest otsima sekretäri. R11

Töötaja võimalus ise oma palka määrata ei toimu otseselt siis, kui ta tööle on suundunud. Töötaja saab määrata oma palgasoovi ning selle alusel proovitakse talle ka sobiv töö leida. Rendiagentuuril on võimalus teha töötajale ka pakkumine minna tööle soovitud madalama palgaga (mis võib olla samal tasemel kasutajaettevõtte põhitöötajate palkadega), kuid töötajal on õigus sellest

keelduda.

Et palk ikkagi põhiosas on töötaja poolt, seda enam kui praegu nõudlus ületab pakkumise. Et see selle kasutajaettevõtte otsustada, et kas ta pigem tahab oma töötajaid rakendada ületöötunni arvelt või lisatööd tegema või ta palkab renditöötaja.

R1

Kuna renditöö on alati ajutine, rentiva firma jaoks ka, siis nad on nõus maksma natuke rohkem, põhitöötaja kulul. Seal on põhjusi küll, miks maksta rohkem. Töötaja tuleb kiiresti leida ning kõik peavad olema rahul: klient rahul, töötaja rahul. R9

Kasutajaettevõtete teadlikkus renditöötajate palganumbritest on erinev. Mõned kasutajaettevõtted ei ole konkreetselt kursis sellega, kui palju renditöötajad palka saavad. Nemad teavad teenuse hinda ja võivad seeläbi kaudselt arvutada, kui palju renditöötaja palka saab. Ollakse üldiselt arvamusel, et see peaks olema enam-vähem samas suurusjärgus, mis ettevõtte enda töötajatel. Teine osa rendiagentuuridest on täpsete arvudega väga hästi informeeritud. Mõned rendiagentuurid väidavad, et nende hinnapakumistes on täpselt ära toodud, kui palju makstakse töötajale, kui palju läheb erinevateks maksudeks ning kui suur protsent läheb rendiagentuurile.

Põhiline probleem palga maksmisel tuleneb sellest, et kasutajaettevõtte ei tasu rendiagentuuri poolt esitatavaid arveid korrektselt ning seetõttu on teoorias rendiagentuur sunnitud palgade väljamaksmisega viivitama. Siiski väidavad rendiagentuurid, et praktikas on üldiselt sellised seisakud lahenedud töötaja jaoks positiivselt – ehk siis töötaja on raha saanud olenemata sellest, kas kasutajaettevõtte ka rendiagentuurile on juba maksnud või mitte. Kõige pikem ooteperiood oli 4 päeva, kui palk hilines. Siiski ei soovi intervjuule tuginedes rendiagentuurid sellise viivituse eest viivist maksta. Riivates sellega töötaja õigusi.

Üldjuhul me oleme öelnud, et meie neid palgaviiviseid ei maksa meist sõltumatutel asjaoludel. Kuigi seaduse järgi me peaks seda tegema. (R11)

Selge on see, et antud praktika ei ole ei seaduslik ega töötaja seisukohast vastuvõetav. Palgaseaduse § 35 ütleb, et tööandja on kohustatud maksma 0,5% viivist palga maksmisel iga üle tähtaja läinud päeva eest, mis paneb siiski rendiagentuurile kindla kohustuse viivised töötajale välja maksta.

Välismaale (Soome) rentivad agentuurid maksavad tavaliselt palka kaks korda kuus, sest seda nõuab Soome seadusandlus. Kuna palga maksmise aluseks on tihti tunnilehed, siis võib probleem alata juba oskamatuses tunnilehte õigesti täita.

Palga maksmisega seondub ka lisatasude ja hüvitiste maksmine. Rendiagentuurid ise maksavad hüvitisi välismaal töötavatele renditöölisele – peamiselt transport majutuskohast töökohta ja tagasi. Mõned rendiagentuurid teevad ka firmasiseseid kingitusi näiteks jõulude ajal. Peamisel sõltub hüvitiste ja lisatasude maksmine siiski kasutajaettevõtte motivatsioonist ja soovist renditöötajatele oma töötajatega võrdselt palka maksta.

Kui ettevõttes on olnud lisatasude süsteem, siis reeglina on meie töötajad saanud samadel alustel kui nende enda töötajad. See on kasutajaettevõtte huvi maksta, kui ta tahab inimest endale. Et oleks stiimul. R10

On ettevõtteid, kes maksavad ka renditöötajatele boonuseid tööviljakuse pealt.

No näiteks me võtame kuskile tootmistööle inimese, määrame ta põhitöötasu, aga meie põhitöötajatel on siis selline süsteem, et neil on põhitasu pluss bonus. Ja kui nüüd renditöötaja tööpanus on selline, et ta teeb sama hästi tööd, kuid põhikohaga töötaja, siis me vaatame, et tema keskmine töötasu ei jääks alla põhikohaga töötajatele ja maksame selle võrra lisatasu, et ta oleks motiveeritud töötama. K9

Üks firma tõi välja, et kui töötaja saab teada, et ettevõtte maksab oma põhitöötajatele mingeid lisatasusid, on rendiagentuuril võimalus asuda läbirääkimistele kasutajaettevõttega ning seeläbi lisatasusid ikkagi saada.

Samas tõi kasutajaettevõtteid ka välja, et suuremaid preemiaid (näiteks jõulupremia) renditöötajatele ei maksta, kuna nende panus on olnud lühiajaline ning preemiat makstakse nende töötajatele, kes töötavad ettevõttes aastaringelt (ja on seega põhikohaga töötajad). Siinkohal tekib selge vastuolu võrdse kohtlemise printsiibiga, sest renditöötaja on halvemas seisus kui kasutajaettevõtte enda põhitöötajad.

Ettepanekuna on kõlanud Eesti tööõigusest tulenev soodsama sätte kohaldumise põhimõtte jälgimine - palga maksmine tuleks reguleerida järgmiselt: renditöötajale palga maksmisel kohalduvad kasutajaettevõtte palgatingimused juhul, kui rendiagentuuri palgatingimused ei ole renditöötajale soodsamad. Siiski ei saa pidada sellist regulatsiooni mõistlikuks arvestades erinevusi palgatasemetes erinevate ettevõtete puhul või erinevate piirkondade puhul. Palgavahed Eesti erinevates piirkondades võivad sarnase töö puhul olla isegi mitmekordsed, mis paneks nii rendiagentuuri kui kasutajaettevõtte keerulisse olukorda. Ka näitab üldine praktika, et renditöötajad saavad kasutajaettevõtte põhitöötajatega võrdset palka või mõnedel juhtudel isegi kõrgemat.

Palga maksmist nõ ooteperioodidel ei toimu, sest töölepingud kas lõppevad töö lõppemisega või proovitakse leida koheselt uus töökoht. Paar firmat tõid välja juhtumi, kus töö lõppes mõned päevad enne töölepingu lõppemist, kuid nii väikese perioodi puhul ei hakatud lepingut varem lõpetama, vaid maksti ka viimaste päevade eest, kus töötegemist enam realselt ei toimunud. Lepingute lõpetamine enneaegselt (tähtajaliste lepingute puhul) on kahepoolne kokkulepe.

Me oleme siiani suutnud töötajatega kokkuleppele jõuda, et kui mingi periood (nädal-kaks) näiteks, siis peatame töölepingu poolte kokkuleppel. Kui aga on jäänud paar-kolm päeva, siis olema ka kinnimaksnud. R10

3.11 Töö- ja puhkeaeg

Tööaeg

Tööaeg on seaduse, muu õigusakti, kollektiiv- või töölepingu või poolte kokkuleppega määratud aeg, mille kestel töötaja on kohustatud täitma oma tööülesandeid, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile (Töö- ja puhkeaja seadus § 2 lg 1).

Renditöötaja tööaeg sõltub tavaliselt kasutajaettevõtte ja töötajale ette nähtud töö iseloomust. Kuigi tööaja määramine toimub kokkuleppel, on tooni andjaks siiski kasutajaettevõtte, kelle juures ka realselt tööd tehakse. Kasutajaettevõtte määrab tööaja 44% rendiagentuuride puhul, 35% rendiagentuuride puhul määravad kasutajaettevõtte ja rendiagentuur selle koos.

Seega võib intervjuudest järeldades tööajaks kujuneda öises vahetuses liinitöö, mis määratakse täpsemalt graafiku alusel; 4-tunnine kassapidaja asendamine supermarketis suvalisel päeval ajal jne. Siiski määratakse lepinguga (nii kasutajaettevõtte ja rendiagentuuri kui ka rendiagentuuri ja töötaja vahelises) täpselt, mitu tundi töötaja võib nädalas töötada ning märgitakse, kas on tegemist kindla tööajaga või tööga graafiku alusel.

Töötaja arvestus toimub kolmepoolselt. Rendiagentuur annab töötajale kaasa tunnilhed, millele töötaja märgib oma töötundide arvu. Seejärel võtab töötaja tunnilhele kasutajaettevõtte esindaja allkirja, mis tagab ka kasutajaettevõttepoolse kontrolli töötaja tööaja arvestuse üle. Seejärel edastab töötaja tunnitabeli rendiagentuurile, kes selle alusel palka maksab.

Suurim probleem sellisel juhul on olukord, kus töötaja unustab allkirjad koguda või on allkirjaõiguslik töötaja firmast eemal. Kuigi seadus näeb ette, et tööandja (ehk siis rendiagentuur) peab pidama tööaja arvestust, siis tulenevalt sellest, et töötaja ei tööta reaalselt oma tööandja ruumides, võib tuua näite, kus rendiagentuur on vastutuse tööaja arvestuse eest pannud töötajale. Siinkohal võibki sattuda töötaja situatsiooni, kus ta peaks esitama allkirjaga tunnilhed, kuid kasutajaettevõttes pole allakirjaõigusega inimene kohal.

Üldjuhul me oleme öelnud, et meie neid palgaviiviseid ei maksa meist sõltumatutel asjaoludel. Kuigi seaduse järgi me peaks seda tegema. Meil on töölepingus siis töötajal kirjas: töötaja on kohustatud esitama omad töötunnid, iga päev selleks ajaks ja enne palgapäeva siis viimased selle kuu töötunnid. Juhul kui töötunnid ei laeku õigeaegselt, saab töötaja oma palga kätte kas hetkeseisuga ja puuduolevad töötunnid arvestatakse järgmisse kuusse. Või saab palga hilisema... või terve kuu näiteks, et me ei saa üldse midagi välja maksta. R11

Antud juhul on rendiagentuur delegeerinud tööaja arvestuse töötajale. Samas peaks selle täpse arvestamise eest vastutama tööandja ehk siis rendiagentuur. Töötajale määratud tööajaga seonduvad ka ületunnitöö, töötamine öisel ajal jne.

Palgaseaduse § 12-23 määravad täpselt, kuidas toimub erinevatel juhtudel töötaja tasustamine. Renditöötajate puhul tuleb ületunnitöö tegemist ette eriti välismaal. Töötajad on ise huvitatud ületundide tegemisest, kuna palka makstakse tunnitasu alusel ning ületundide kõrgem tasustamine suurendab ka kättesaadavat palganumbrit.

Soome ja Rootsi ametiühingute tegevusest tulenevalt on ületunnitööde maht ning tasustamine rangelt määratletud. Eesti Palgaseaduse § 14 lõige 2 alusel makstakse ületundide puhul vähemalt 50% töötaja tunnipalga määrast. Intervjuudes varieerus makstav protsent 50% – 300% vahel. Selgus, et üle määratud aja töötamise puhul lepivad selle kokku esmalt töötaja ning kasutajaettevõtte ning seejärel edastatakse teave rendiagentuurile, kes selle alusel ka kasutajaettevõttele arve esitab. Ka teevad renditöötajad tööd näiteks öisel ajal (tegemist on tootmistehastega, kus on nn katkematu liin) või nädalavahetustel sõltuvalt töö iseloomust. Tasustamine sellise töö eest toimub seaduse alusel. Probleemiks võib kujuneda kasutajaettevõtte soov maksta ületunni töö eest nõ „mustalt“, mis tähendab, et töötaja saab raha kätte ümbrikus ning rendiagentuuril jääb oma teenuse eest tasu saamata.

Rendiagentuuride puhul ilmnes ka hoopis vastupidine probleem – alatundidega töötamine ning selle tasustamine. Eriti väga lühiajaliste lepingute puhul (sõlmitakse näiteks ainult mõneks päevaks, et kaupa laadida) võib just kasutajaettevõtte eripärast lähtuvalt tulla ette, et tööd ei saa tegelikult ette nähtud ajal teha. Sellisel juhul peab rendiagentuur maksma kinni selle aja, kus realselt töötegemist tegelikult ei toimunud ning seejärel tuleb hiljem järgi tehtud töö maksta ületunnihinnaga. Välismaal töötavate renditöötajate puhul tuleb alatunde ette harvem, rendiagentuuride enda sõnul makstakse töö puudumise päeva eest vähem, samas saavad renditöötajad jätkuvalt päevarahasid.

Tunnilehtede ning ja ületunnilehtede täitmine on renditöö iseloomu puhul kõige loogilisem ja kontrollimist võimaldav lahendus. Rendiagentuur saab eemal olles üldiselt olla kindel, et töötunnid on arvestatud õigesti. Siiski ei saa vastutust tunnilehtede täitmise eest panna ainult töötajale, vaid kasutajaettevõtte peab sellisel juhul samaväärselt vastutama.

Puhkus

Puhkeaeg on aeg, mis ei ole tööaeg (Töö- ja puhkeaja seadus § 2 lg 2).

Puhkuseseaduse §2 lg 1 järgi on töö iseloomu ja tingimuste järgi antavad puhkused põhipuhkus ja lisapuhkus. Põhipuhkuse pikkuseks on vähemalt aastase töölepingu puhul 28 kalendripäeva, lühema kui aastase töölepingu puhul arvestatakse puhkust

võrdeliselt töölepingu pikkusega (Puhkuseseadus §3). Tulenevalt renditöö iseloomust ning lühiajalistest töölepingutest on nende töötajate arv, kes töötavad järjest aastase töölepinguga, üsna väike ning hüpoteetiliselt võiks ette tulla situatsioon, kus töötaja töötab järjest uute tähtajaliste töölepingute alusel aastaringselt, kuid saab ainult puhkusekompensatsiooni ning reaalset puhkamist ei toimu. Teisel juhul (kui töötajal on pikad ilma tööta perioodid kahe lepingu vahel) puhkab töötaja töövabadel perioodidel, kuid see on sellisel juhul tasustamata.

Puhkusetasude arvestamine ja maksime on rendiagentuuri pädevuses, kuna nemad maksavad töötajale palka ning puhkuse arvestamisel ning kompenseerimisel võetakse aluseks määrusest 278 §1 tulenevalt töötaja palk.

Puhkuse andmise puhul võib välja tuua kolm erinevat lähenemist:

- 1) **Puhkuse andmine välismaal töötavatele renditöötajatele.** Siin lähtutakse ühelt poolt Eesti Puhkuseseadusest, kuid samas on Soome riik kehtestanud omakorda määrused, millest tuleb ka eestlastel kinni pidada. Näiteks toob firma välja, et leping on sõlmitud Soome seadusest lähtuvalt, mis nõuab nelja nädala töö järel ühte nädalat puhkust. Lisaks lisandub sellele Eesti seadusest tulenevalt 28 päevane põhipuhkus, mis kokku võimaldab väga pika puhkuse ning on rendiagentuurile väga kulukas. Isegi 1.5 kuud töötanud mees saab sellistel tingimustel nädal aega puhata. Analüüs keskendub ühe firma näitele, kes rendib peamiselt ehitusmehi Soome. Probleemi tekitab see, et Soome seadusest tulenev nädalajaline puhkeperiood on firma enda sõnul palgata puhkus ning sellisel juhul ollakse ikkagi situatsioonis, kus tasustatav puhkeaeeg on töötajale vajalik.
- 2) **Puhkuse andmine sõltub ainult kasutajaettevõttest.** Kuigi ankeetküsitlusest selgus, et 73% rendiagentuuridest annavad oma töötajale puhkust, siis intervjuud kinnitasid, et puhkuse andmine ei ole alati rendiagentuuri määrata. Puhkuse andmisel tuleb lähtuda kasutajaettevõtte võimalustest renditöötajale puhkust võimaldada, seda loomulikult töötaja seaduslike õigusi kahjustamata. Töötaja peab puhkuse taotluse esitama otse kasutajaettevõttele ning selle rahuldamise korral pöörduma rendiagentuuri, kes taotluse kinnitab ja seejärel puhkusetasud töötajale maksab. Seega – igal juhul

maksab puhkusetasusid rendiagentuur, kuigi puhkuse saamine sõltub eelkõige kasutajaettevõttest. Rendiagentuuride intervjuudest selgus, et probleeme pole puhkuste taotluste rahuldamisel ette tulnud, kuid on tulnud ette olukordi, kus töötaja pole saanud puhkust nii pikaks ajaks, kui ta soovis.

Puhkuse andmine – kokkuleppe, millal ta läheb puhkusele ja kui pikaks ajaks, teevad nad omavahel. Meie lihtsalt vormistame kõik, mis seal vormistada on. R12

Kuna tööd korraldab ja töötaja graafikud koostab klient, siis ta saab ka puhkust kliendilt. Olgu need õppepuhkused, vanemapuhkused jne. Kui kliendilt mõistlikku kokkulepet ei saa, siis töötaja peab pöörduma minu poole ja ma vaatan, kas tal üldse on õiguslikkust alust puhkuse saamiseks. Kui see on kokkuleppe küsimus, siis pole mul midagi selle heaks võimalik teha. Aga kõik vormistamine, arvestamine, rahad – see on juba minu rida. Aga sisuline, kas anda puhkust ja millal anda puhkust on kliendi asi. R11

- 3) **Puhkuse andjaks on rendiagentuur.** Töötaja esitab oma puhkusesoovid rendiagentuurile ning puhkusegraafiku määrab rendiagentuur ise.

Puhkuse andmine on ikkagi meie poolt, kuna see on ikkagi Eesti vabariigi lepinguga. Meie kaudu käivad kõik lisapuhkused ja meie määrame seda ja anname teada. R4

Puhkuse saamisel tuleb arvestada Puhkuseseaduse §7, mis ütleb, et töötajal ei ole õigust puhkusest loobuda ning tööandjal ei ole õigust jätta puhkust andmata.

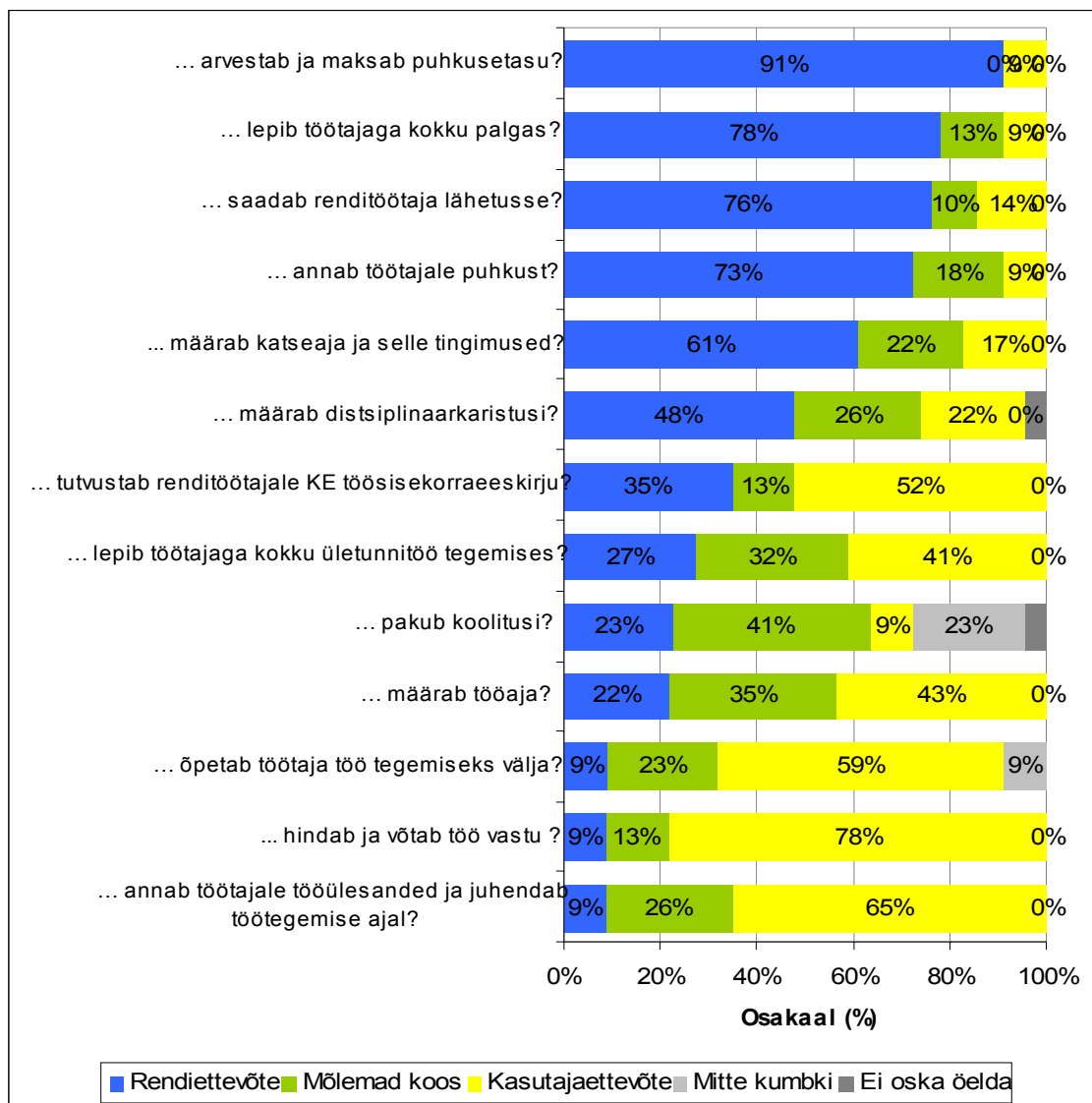
Seega on seadusandluse seisukohalt küsitav praktika, kus töötaja sõltub puhkuse saamisel kasutajaettevõttest, kes ei ole realselt isegi tema tööandja. Rendiagentuur peab suutma töötajale tagada talle ette nähtud puhkuse olenemata kasutajaettevõtte võimalusest ja soovist töötajale puhkust võimaldada või mitte.

3.12 Renditöötaja juhtimine, koolitus ja täiendõpe

Klassikalises töösuhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1), renditöösuhte puhul annab korraldusi aga eeldatavalt kasutajaettevõtja. Vastavalt TLS § 52 lõikele 3, võib tööandja teostada oma õigusi selleks volitatud esindajate kaudu. Seega võib rendiagentuur volitada kasutajaettevõtjat oma õigusi ja kohustusi teostama, leppides selles kokku tema ja kasutajaettevõtja vahelises tsiviilõiguslikus

lepingus. Kuna regulatsioonioon kujundab osapoolte õigusi ja kohustusi, siis on oluline on, et osapoolte õigused poleks riivatud – töötaja peab saama kätte palga, puhkuse, teda peab töökohal instrueerima jne. Analüüsi ülesanne on iseloomustada juhtimise ja kontrolli jagunemist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel ning analüüsida, kuivõrd tööandja kohustused töötaja ees on tagatud.

Ankeetküsitluses eristati renditöötajate juhtimisvaldkonda kahes ploki – esiteks. kes millistes valdkondadega tegeleb ning teiseks, kes mille eest vastutab. Esimese, tegevuste bloki tulemused võtab kokku järgnev joonis.



Joonis 10: Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte tegevusvaldkonnad

- Selgelt **rendiagentuuri** korraldada on järgnevad tegevused: *puhkusetasu arvestamine ja maksmine, palgakokkulepped, lähetustesse saatmine, puhkuse andmine ning katseaja määramine*. Antud tegevused võib võtta kokku n-ö rahaliste toimingutena ehk siis rendiagentuuri kompetentsi kuulub kõik, mis on seotud töötajate tasustamisega.
- **Koos** rolliks on eelkõige *koolituste pakkumine, tööaja määramine ning ületunnitöö tegemise kokkuleppimine*. Tuginedes intervjuudele võib väita, et

kui on märgitud koolituste pakkumise korraldamine koostöös, siis reaalsuses on tegemist rohkem kokkuleppe küsimusega. Samuti on ka tööaja määramine ning ületunnitöö leppimine pigem kolmepoolse kokkuleppe küsimus, mille puhul osaleb ka töötaja.

- **Kasutajaettevõtte** *hindab ja võtab töö vastu, annab töötajale tööülesanded, õpetab töötaja välja ning tutvustab sisekorraeeskirju.* Kasutajaettevõtte on realselt see, kes juhib töötaja tööd (see tuleb välja ka intervjuudest). Rendiagentuuri roll realses tööprotsessis on praktiliselt olematu.

Kui esimese aspektina uuriti tegevusi, siis teiseks uuriti, kes mille eest vastutab. Küsitlustulemuste järgi on selgelt eristatavad tegevused, mis on peamiselt rendiagentuuri vastutada ning tegevused, mis on kasutajaettevõtte vastutada.

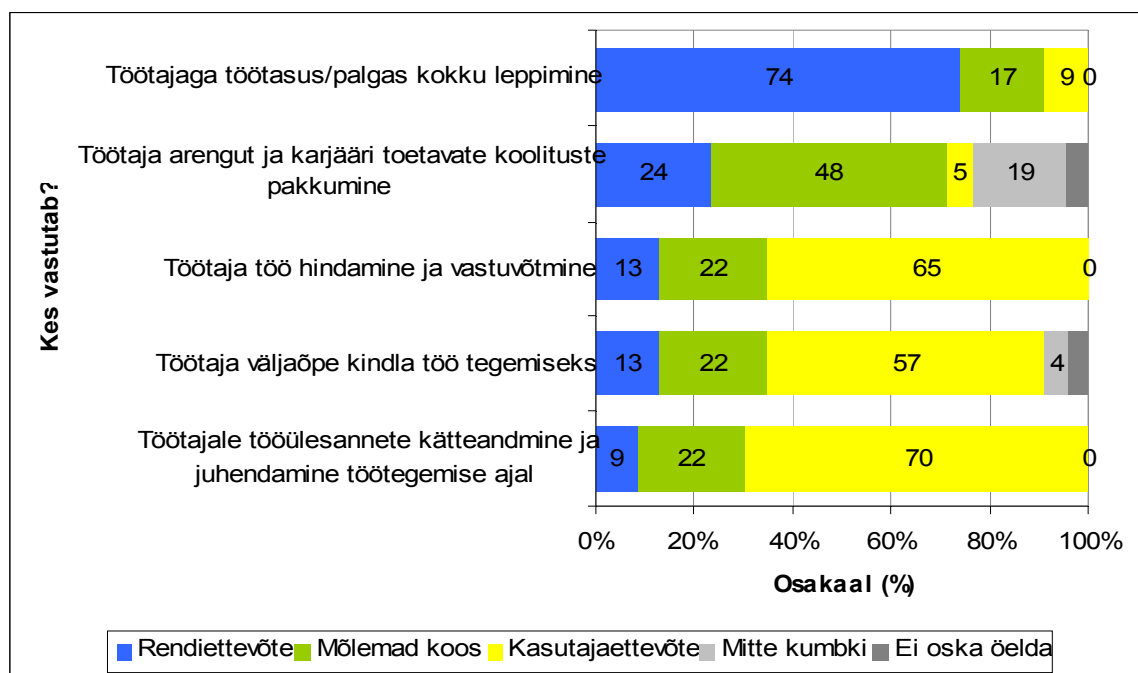
Üks kasutajaettevõtte pidas just vastutuse täpset määratlemist seadusandluses väga oluliseks, kuna eriti esimeste lepingute puhul tuli loota vastaspoole mõistlikkusele ja heale tahtele.

Kui me oma esimese koostöölepingu kooskõlastasime, siis tekkis palju küsimusi, kes mille eest vastutab. Et kui midagi juhtub siis jääme lootma vastastikusele heatahtlikkusele ja mõistmisele. Aga kui midagi juhtub, siis ta ei olegi kellegi töötaja. Selles mõttes näeme et see valdkond vajab kindlasti täpsustamist. K2

Ühe kasutajaettevõtte jaoks oleks oluline määrata kindlaks ka materiaalne vastutus – rendiagentuur peaks vastutama töötaja materiaalse kahju eest kasutajaettevõttele.

Üldiselt kinnitavad kasutajaettevõtetega läbiviidud intervjuud vastutuse võtmise puhul sarnaseid vastuseid rendiagentuuriga.

Kokkuvõtvalt võib väita, et rendiagentuuride meelest on peamine vastutusvaldkond *palgas kokku leppimine* (74% puhul peetakse selleks rendiagentuuri). Teised vastutusvaldkonnad (töö hindamine, väljaõpe, tööülesannete kätteandmine) on pigem kasutajaettevõtte vastutada, kuna kuuluvad rohkem kasutajaettevõtte tegevussfääri – seda nii rendiagentuuride kui kasutajaettevõtete arvates.



Joonis 11: Vastutuse jaotus

Erandi moodustab *koolituste pakkumine*. Vastavalt TLS § 49 pt 5¹, mille kohaselt on tööandja kohustuseks korraldada oma kulul tööalast koolitust, kui ta ise muudab tööks vajalike kutseoskuste (sealhulgas riigikeele ja võõrkeelte oskuse) nõudeid. Antud juhul on selge vastutuse hajumine – vastutus on siis kas mõlemapoolne (48%) või siis leitakse, et selle eest ei peagi keegi vastutama (19%).

Üldiselt ei paku. Me oleme mõelnud selle peale hästi palju ja ma arvan, et tulevikus saab see olema meie äri üks osa. Aga see eeldab seda, et meil oleks mingid töötajad, keda me tõstaks ühest kohast teise. Praegusel juhul on see, et me võtame inimesed tööle ja paneme nad kuskile konkreetsesse firmasse, kus neile tehakse kohapeal väljaõpe. Seetõttu ei ole leidnud sellist ühist keelt, meil ei olegi sellist töötajat praegu, keda koolitada. R12

Samuti ei ole rendiagentuuridel motivatsiooni investeerida töötajatesse, kuna hetkel nõudlus ületab pakkumist.

Tööd on niigi. R20

Teiselt poolt on siiski kasutajaettevõtted huvitatud kvalifitseeritud-väljaõpetatud töötajatest:

Renditöö põhimõtte peaks olema, et tulevad täiesti väljaõpetatud inimene. Meie pidime need ikka välja õpetama. Ütlesime firmale, et ei taha enam selliseid inimesi, tahaks selliseid, kellel on väljaõpe. K14

Kuivõrd koolituse kui termini olemus on üsna lai – tööalane koolitus võib olla ühelt poolt väga spetsiifiline (nt seadme x kasutamine) ning teisalt üldine ning universaalne (nt keeleoskus), on keeruline panna ajutiste töösuhete raames koolituskohustust ainuisikuliselt rendiagentuurile. Kindlasti ei tohi tööalane koolitus olla töötaja kohustus, kuid see kas realselt viib koolitust läbi rendiagentuur või kasutajaettevõtte, ei oma töötaja vaatepunktist tähtsust. Seetõttu pakume välja variandi, mille puhul on töötaja koolituse läbiviimine on rendiagentuuri ning kasutajaettevõtte vaheline kokkulepe.

3.13 Töötervishoid ja tööohutus

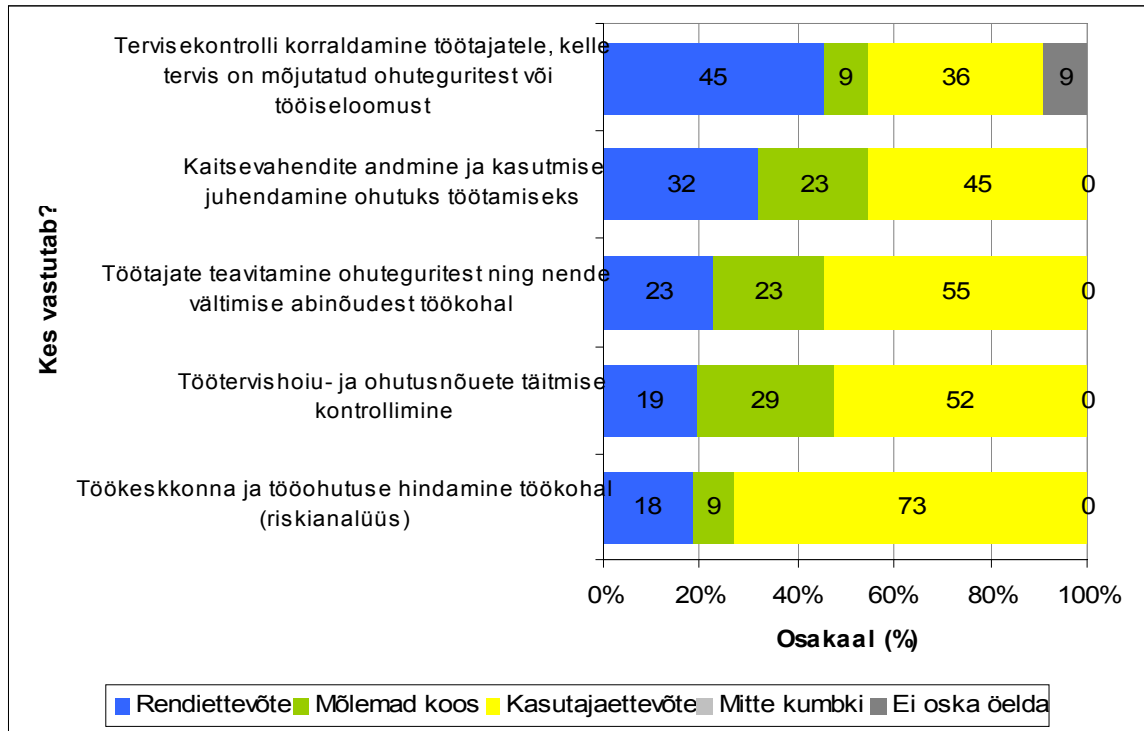
Eraldi küsimusteploki moodustasid küsimused vastutuse kohta erinevate töötervishoiu ja töökeskkonna erinevate aspektide suhtes. Töötervishoidu ja – ohutust (töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel jne) reguleeritakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) ning selle alusel antud õigusaktidega. Analüüsi ülesanne on iseloomustada, kuidas praegu tagatakse kohustuste täitmine ning mis on kohustuste jagamisel ja täitmisel probleemiks.

Tavapäraselt peab tööandja tagama oma töötajale turvalised töötingimused (töökeskkond, tööiseloorm/viis, töövahendid jne), mis peavad olema sellised, et ta saaks töötada turvalises keskkonnas, mis ei tooks kaasa kahju töötaja tervisele. Kolmepoolses töösuhtes tekib taas küsimus, kuidas rendiagentuur ning kasutajaettevõtte võtab vastutuse töötaja tervise ja ohutuse ees ning kuidas jagatakse tegevused nende tagamiseks.

TTOs §12 lg 1 sätestab, et tööohutuse ja töötervishoiu nõuete täitmise igas olukorras tagab tööandja (*Tööandja on kohustatud:*

1) viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab,

korraldab ja jälgib tervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõue.) Tööandjaks on aga vastavalt sõlmitud töölepingule rendiagentuur.



Joonis 12: Vastutus tervishoiu valdkonnas

Rendiagentuuride arvates peaks vastutus erinevate töökeskkonna aspektide eest olema üldiselt kas kasutajaettevõttel või peaks vastutus olema pigem ühine. Intervjuudest selgus, et nii juhendamine, teavitamine ohuteguritest ja ohutusnõuete täitmise kontrollimine on pigem kasutajaettevõtte pädevuses, kuna töö tegemine toimub nende territooriumil ja nemad on ise kõige enam kursis, millised on eeldatavad ohud töötaja jaoks.

Enamus jaos vastutab tellija. R8

Aga muidu selle töökeskkonna koha pealt on kõige rohkem kohustusi kasutajaettevõttel. R7

Töötajate teavitamine - kuivõrd meil on 30-40 klienti, siis me üritasime, aga see läks absurdiks - tegime üldised ohustehnika reeglid, sest spetsiifika on erinev. Siis tegime nii, et klient viib läbi enne tööle asumist teavitamise ja loomulikult ka ohustehnika instruktaaži ja nõuete

tutvustamise ja allkirja. Keskkonna hindamine ja riskianalüüs – laomajanduses on seda palju ja seda tehakse klientide juures perioodiliselt ning nad teavitavad meid sellest. R10

Kaitsevahendite andmise puhul on arvamused natuke diferentseeritumad – on rendiagentuure, kes ostavad kaitsevahendid ise; on rendiagentuur, kes ostavad kaitsevahendid ise, kuid kasutajaettevõtte maksab need hiljem kinni; on kasutajaettevõtted, kes ostavad kõik vahendid ise; rendiagentuur ostab üldised kaitsevahendid (näiteks kiivrid) ning kasutajaettevõtte annab töö spetsiifikast tulenevad kaitsevahendid.

Kaitsevahendid antakse vastavalt tööle tänapäeval reeglina igal pool, kus neid vaja on. R12

Alati kui tuleb tellimus sisse, siis täpsustame, et kas seal on vaja konkreetseid tööriideid, kaitseprille jne. Sellisel juhul tagatakse need kas siis meie poolt, on need inimesel endal või läheb see kompenseerimisele. Või siis töö tellija annab. See on need turvalisuse kaardid - kui inimene on läbinud kursused, siis oskavad juba ise nõuda ja need asjad on siis kas meie poolt või töö tellija poolt olemas. Sest ei saa seal ilma töötada, kuna tuleb väga-väga palju pahandust. R13

Kaitsevahendid - meie partner. Me ei tea, millised on need vahendid, isegi kui me teame, ei hakka me siin ladu korraldama. R14

Ainsa valdkonnana, kus peetakse enda vastutust kasutajaettevõtte omast suuremaks, märgiti ära *tervisekontrolli korraldamine*. Rendiagentuurid teevad peamiselt toiduainetetööstusse minejatele tervisekontrolli, kuna vastasel juhul ei õnnestu neil inimesi välja rentida, kuna vastav paber on kohustuslikuks eelduseks, et toiduainete sektoris töötada.

Tervisekontrolli eest vastutamine tuleks kindlasti seaduses üheselt määratleda, kuna töötaja (eriti töökohal, kus regulaarne tervisekontrolli läbimine on vajalik) võib tegelikult tervisekontrollist ilma jääda, kuna kasutajaettevõtte selle eest vastust võtta ei soovi ning rendiagentuuri huvi tervisekontrolli läbi viia võib tulenevalt voolavast tööjõust olla väike.

Aga tervisekontrolli korraldamine peaks olema küll rendifirma kanda. Sest kui ta meie juures töötab ainult 5 korda aastas, siis tegelikult me ei saa seda endal peale võtta,

kuna see on ka päris kulukas. K1

Samas on erandeid nii kasutajaettevõtete kui ka rendiagentuuride hulgas, kes alati tervisekontrolli läbi viivad. Kuid siinkohal võib just kasutajaettevõtte motivatsioon olla tingitud sellest, et renditöötajad võetakse hiljem kasutajaettevõtte põhitöötajateks ning sellisel juhul on tervisekontrolli tegemine firma jaoks kasulik.

No see täpselt see teema, et mida tervisekaitseinspektor meil ette kirjutab. Millised on need töökohad, mis peavad läbima tervisekontrolli. Selle me siis teostame ja sama puudutab ka renditöötajaid. Me ju ikkagi lähtume sellest, et nad 6 kuu pärast on meie töötajad ja see on meie huvi, et see asi oleks tehtud, et me ei saaks hilisemaid pretensioone kuskilt. K3

Intervjuudes rendiagentuuridega, rõhutasid enamus firmades endapoolset kontrolli töökeskkonna üle. Kontroll jääb siiski harilikult ühekordseks ning ei saa rääkida süstemaatilise kontrollist.

No me üldjuhul vahetult ikka enne seda, kui me renditöötaja sinna tööle saadame, siis käime kohapeal ise. Et selle visiidi käigus me vaatame selle töökoha üle, et siis ka valida õige töötaja, kes on pädev, ja et ka mida see töö tähenda, et siis seletada töötajale, kellega me töölepingut sõlmime, et mis teda seal ees ootab. R1

Kui on täiesti uus klient-tellijä, siis meie esindaja käib kohapeal. R15

Me käime koha peal vaatamas küll, et kui kirved pea kohal ripuvad, et ega me siis inimest tööle ei saada. Aegajalt on olnud olukordi, kus öeldakse, et meile on tiserit vaja, siis läheme kohale ja seal on absurdsed töötingimused. R 12

Sarnane on pilt kasutajaettevõtete poolt vaadatuna - kontaktid rendiagentuuridega tööohutuse teemal on üsna põgusad. Ühest intervjuust selgus, et kuna rendiagentuur oli juba enne sama kasutajaettevõttega koostööd teinud, siis polegi nad uute töötajate saatmise puhul uut ülevaatust teinud, kuna peavad ühekordset tingimustega tutvumist piisavaks. Mitmete kasutajaettevõtte intervjuust selgus, et vastukaaluks rendiagentuuride väitele, et nad külastavad renditöötaja uut töökeskkonda vähemalt ühe korra, on mitmeid rendiagentuure, kes polegi käinud töökeskkonda üle vaatamas. Üheks markantsemaks näiteks oli rendiagentuuri järgnev kommentaar:

Et meie lihtsalt ütleme oma töötajale, et uurige järgi, kontrollige, et kas antakse instruktsioonid. R2

Eriti välismaale rentivad agentuurid rõhutavad, et näiteks Soomes on väga ranged töötervishoiu nõuded ning sealpoolne kontroll on nii tugev, et ei nõua väga tõsist Eestipoolset ülekontrollimist.

Kasutajaettevõtted ise rõhutavad seda, et tööohutuse ja töötervishoiu nõuete täitmine on iga tööandja kohustus ning seega - kui on tagatud ohutu keskkond oma töötajatele, siis samas keskkonnas töötav renditööline on ka järelkult kaitstud. Erinevusi tavatöötajate ja renditöötajate puhul ei teki. Nii kasutajaettevõtete kui ka rendiagentuuride meelest erilisi probleeme töötervishoiu ja -ohutusega ei ole. On olnud üksikuid tööõnnetusi, mis on suudetud edukalt lahendada. Ka on töötaja soovile vastu tulles lastud inimene minna tööle kohta, kus tingimused ei vasta tegelikult kõikidele nõuetele, mida tegelikult rendiagentuur teha ei tohiks.

Kokkuvõttes võib öelda, et vastutus tööohutuse tagamise eest on hajunud. Töötaja vaatepunktist pole oluline, kes on töökoha ohutuse eest vastutaja - on see siis tööandja (rendiagentuur) või töökoha valdaja (kasutajaettevõtte) - tähtis on, et õnnetuse korral on keegi, kelle poole pöörduda. Sellest lähtuvalt võiks olla tööohutuse eest vastutamine olla firmade omavaheline otsus. Juhul kui firmad ei suuda võlaõiguslikult lahendada, on vastutus mõlemapoolne võrdses mahus.

4. Kokkuvõte

Sotsiaalministeerium viis koostöös Uuringukeskusega Klaster 2007. aasta esimesel poolaastal läbi renditöösuhete uuringut, mille eesmärk oli esmalt kaardistada olukord tööjõu rentimisega tegelevate firmade hulgas ning uuringu teises etapis toimusid süvaintervjuud nii rendiagentuuridega kui ka kasutajaettevõtetega, kes tööjõuna kasutavad ka renditud inimressursi. Esimeses etapis vastasid veebiankeedile 32 rendiagentuuri, teises etapis intervjueriti 20 rendiagentuuri ja 20 kasutajaettevõtet.

Renditöö ei ole Eestis väga levinud võrreldes traditsioonilise – kahepoolse töösuhetega. Hinnanguliselt jääb renditöötajate arv Eestis alla kahe ja poole tuhande. Samuti ei ole rendiagentuurid Eestis veel väga pikka aega tegutsenud – keskmine vanus on ca 3 aastat. Kogu valdkonna aastakäive jääb suurusjärku miljard krooni.

Peamisteks renditöötajate ametialadeks on oskustöölised (81% rendiagentuuridest pakub oskustöölisi), seejärel kontoritöötajad (63%) ning seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid (59%). Kõige vähem oli renditavate inimeste seas juhte (19%) ning lihttöölisi (33%). Kasutajaettevõtete peamisteks tegevusaladeks on *tootmine* (77% rendiagentuuridest on rentinud töötajaid sinna), *ehitus* (47%) ja *veondus, laondus ja side* (41%).

Renditöö vahendus on käesoleval hetkel Eesti kontekstis pigem personalivahenduse funktsioonis kui klassikalises mõttes renditööjõu vahendus – renditöötajate kasutamine on kasutajaettevõtete jaoks tähtsaks uute töötajate värbamise kanaliks. Töötajaid renditakse peamiselt lühikesteks perioodideks (kuni 4 kuud). Lepingu sõlmimisele eelneb harilikult nn proovipäev ning töötaja sobivuse korral sõlmitakse tellimisleping. Töötaja katseaeg jääb üldiselt alla poole lepingu pikkusest, kuid on tulnud ette juhuseid, kus katseaeg on sama pikk kui tööleping.

Töölepingud on Eesti renditöötajate puhul peamiselt tähtajalised, tähtajatute lepingute sõlmimine on pigem erand kui reegel. Ühe töötajaga mitmekordseid lepinguid ei sõlmita, kuna üldjuhul lähevad töötajad peale tellimuse lõppu (või ka tellimuse ajal)

üle kasutajaettevõttesse. Tavapraktikaks on 4-kuuline periood, peale mille möödumist võib kasutajaettevõtte sõlmida töölepingu otse töötajaga. Töötaja suundumist kasutajaettevõtte põhitöötajateks tuleb peamiselt ette Eestis.

Probleeme on esinenud palga maksmisel viiviste arvestamisega (kasutajaettevõtte viivitab teenuse eest tasumisega rendiagentuurile), kus rendiagentuurid ei ole tasunud viiviseid. Samuti on olnud juhuseid, kus kasutajaettevõtte on maksnud oma töötajatele erinevaid lisatasusuid (preemiad jne), kuid renditöötajad on nendest ilma jäänud.

Rendiagentuuride küsitlusele tudinedes saab selgelt tuua välja valdkonnad, mis rendiagentuuride arvates jääma nende endi tegevusvaldkonda - *puhkusetasu arvestamine ja maksmine, palgakokkulepped, lähetustesse saatmine, puhkuse andmine ning katseaja määramine*. Mõlema poole (rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte) koostöös toimub *koolituste pakkumine, töötaja määramine ning ületunnitöö tegemise kokkuleppimine*. Kasutajaettevõtte aga oleks rendiagentuuride arvates osapooleks, kelle tegevussfääri jäävad järgmised tegevused: *hindab ja võtab töö vastu, annab töötajale tööülesanded, õpetab töötaja välja ning tutvustab sisekorraeeskirju*.

Rääkides vastutusest – leiavad kasutajaettevõtted, et peamiselt nende vastutada on *palgas kokkuleppimine*. Teised vastutusvaldkonnad (*töö hindamine, väljaõpe, tööülesannete kätteandmine*) on pigem kasutajaettevõtte vastutada, kuna kuuluvad rohkem kasutajaettevõtte tegevussfääri – seda nii rendiagentuuride kui kasutajaettevõtete arvates. Töötervishoiu ja tööohutuse tagamine on mõlema poole nägemuses konkreetse töökeskkonna haldaja – kasutajaettevõtte vastutada. Üldjoontes kinnitavad intervjuud intervjuud kasutajaettevõttega saadud tulemusi.

5. Lisa I: Viidatud kirjandus

5.1 Raamatud ja artiklid:

Atkinson, John. (1985). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. *IMS Report No 89*. Institute for Manpower Studies. Brighton

Otoo, Maria.W. (1999). Temporary employment and the natural rate of unemployment. *Finance and Economics Discussion Series 1999-66*. Board of Governors of the Federal Reserve System (U.S.).

Vielle, P.; Walthery, P. (2003). *Flexibility and social protection*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Muud materjalid:

European Commission. (1997). Green Paper Partnership for a new organisation of work. The Stationery Office Books (Agencies).

European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions
<http://www.eurofound.europa.eu>

European Trade Union Confederation
<http://www.etuc.org/a/501>

Paindlikkus ja turvalisus (flexicurity) Tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee ühine ettepanek
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/et/06/st09/st09633.et06.pdf>

5.2 Kasutatud seadusandlikud aktid

Eesti Vabariigi Töölepingu seadus

Võlaõigusseadus

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

Töö- ja puhkeaja seadus

Palgaseadus

Puhkuseseadus

6. Lisa II: Metoodika

Uuringu andmekogumine viidi läbi kahe sihtrühma seas ning kolmes osas. Sihtrühmadeks on esiteks renditööjõudu pakkuvad **rendiagentuurid** ning teiseks renditööjõudu kasutavad **kasutajaettevõtted**.

Rendiagentuuride andmekogumist viidi läbi kahes etapis: (1) kõikide rendiagentuuride kvantitatiivne veebiküsitlus (2) kahekümne rendiagentuuri kvalitatiivne, semistandardiseeritud süvaintervjuu. Lisaks intervjuerimisele paluti kasutajaettevõtete käest ka võimalust saada näidiseid lepingutest, mida sõlmitakse renditöö teenuse osutamisel. Lepinguid olid nõus edastama üksikud firma (kokku juhul), ülejäänud juhtudel keelduti ning põhjuseks toodi konfidentsiaalsus kohustust lepingupartnerite ees.

Kasutajaettevõtete puhul viidi läbi samuti kakskümmend kvalitatiivset süvaintervjuud.

Uuringu läbiviimisel kasutatakse nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset metoodikat. **Kvalitatiivse metoodika** (antud juhul süvaintervjuud) eesmärgiks on avada uuritava materjali sisemist toimeloogikat, leides vastused küsimustele *kuidas* ning *miks*. Seevastu **kvantitatiivse metoodika** eesmärgiks on saada vastuseid küsimusele *kui palju*.

6.1 Rendiagentuuride ankeetküsitlus

Uuringu esimene andmekogumisetapp toimus veebiankeedi abil. Rendiagentuuridelt esmase informatsiooni saamiseks koostati ankeet, mille eesmärgiks oli kaardistada üldist olukorda renditöö valdkonnas Eestis. Ankeet ning uurimismetoodika valmis tihedas koostöös Sotsiaalministeeriumiga ning sisaldas küsimusi rendiagentuuride suuruse, käibe, värbamiskanalite, lepingute sõlmimise praktikate, vastutuse jaotamise jne kohta (kasutatud ankeet on toodud ära lisas). Enne küsitlustöö algust viidi läbi ankeedi test telefoniintervjuude näol kahe rendiagentuuriga (8.02.2007). Peale testimist viidi sisse vajalikud parandused.

Kaardistamiseks antud valdkonnas aktiivselt tegutsevaid ettevõtteid moodustati valim jaanuaris 2007 suuremates töövahendus ning infoportaalides esinenud ettevõtetest.

Portaalideks olid: www.neti.ee, Ärikataloog (www.arikataloog.ee), Kontakt (www.kontakt.ee), Infopluss (www.telefoniraamat.ee), Baltinfo (www.baltinfo.ee), Hyppelaud (www.hyppelaud.ee), CV online (www.cvonline.ee), Wiroweb (www.wiroweb.ee), Infoelephant (www.infoelephant.com), Kompass (www.kompass.com), Log.ee (www.log.ee) ning wwWärav (www.ee). Tingimuseks, oli et võis eeldada, et tegemist on mingisuguselgi määral renditööjõudu pakkuvad ettevõttega (seostuvad märksõnad - *tööjõu rent, personalirent, personali vahendus, personaliteenuse pakkumine*). Kokku oli esialgses valimis 139 firma kontaktid, kelle puhul Neid omakorda sõeludes selgus, et 65 firmat on realselt kas tegelenud või tegelevad käesoleval hetkel tööjõu rendiga. Ülejäänud firmade puhul osutus peamiselt tegevusalaks kas tööjõu otsimine või muud teenused.

Ankeet saadeti välja kõigile firmadele 12. veebruaril 2007 e-posti teel. Pärast esimest värbamist vastas küsimustikule 10 firmat. Esimene meeletuletus e-posti teel saadeti 15. veebruaril, mille tulemusena laekusid lisaks vastused 19 firmalt. 14 juhul oli firma lõpetanud oma tegevuse või oli nende kogemus tööjõurendiga jäänud nii kaugele minevikku, et ankeedi täitmine ei osutunud mõistlikuks.

22-23. veebruar toimus uus värbamine telefoni teel. Selle tagajärjel ei lisandunud mitte ühtegi vastajat. Lisaks saadeti välja paberankeeti 28. veebruaril lisaks veel firmadele, kes polnud veel vastanud, aga peale telefonimeeldetuletust lubasid vastata (51 ankeeti). Tagasi laekus 2 ankeeti.

Vastajate huvi uuringu vastu oli keskmisest madalam, telefoni teel saadud tagasisidest jäi kõlama, et ettevõtted ei olnud lihtsalt huvitatud uuringus osalemisest. Peamisteks põhjusteks toodi ajapuudus ning kahtlus, et antud uuringust võiks mingit tulu tõusta. Vastamisest keeldunud rendiagentuuride puhul prooviti saada värbamise käigus ka infot ettevõtte suuruse, tegevuse ja muude tähtsamate karakteristikute kohta. Arvestades kogutud infot ning muid allikaid (äriregister), võib väita et uuringus mitteosalemine oli juhuslikku laadi ning tulemuste seas ei esine süstemaatilist kallutatust.

Äraütlemise põhjuseks ei saa lugeda fakti, et firma tegeles ainult tööjõu vahendusega või sihtotsinguga ning seega ka valimisse ei kvalifitseerunud. Kokkuvõttes koguti andmeid veebiankeedi teel 31 firma kohta. Hinnates valimi mahtu (65 ettevõtet) ning vastajate arvu (31) saab arvutada vastamise määraks 47%. Ehk siis võib hinnanguliselt väita, et küsitletud on ca pool küsitletust hetkel aktiivselt tegutsevatest

rendiagentuuridest.

Vastamata jätmise mustreid on raske välja tuua, kuna valimi maht oli väike. Osa respondente katkestas küsimustiku täitmise. Tüüpiliselt vastati paremini valikvastustega ja üldistele küsimustele; halvemini lahtistele ning sügavamatspetsiifilisemat teadmist nõudvad küsimustele. Näiteks kahel juhul vastati ainult ettevõtte loomise aasta, kuu jäeti märkimata. Suhteliselt halvasti vastati küsimusele "Kui pikka aega enamasti üks renditöötaja Teie juures töötab?" (9 vastamata, neist 6 vastasid hilisematele küsimustele). Samuti oli suhteliselt halvasti vastatud küsimustele "Kui pikaks ajaks tavaliselt kasutajaettevõttega renditöö teenuse osutamise lepingu sõlmite?", "Kui suur oli renditöötaja keskmine töötundide arv eelmisel nädalal?" ning plokile 25 (ametühingu, usaldusisiku jms olemasolu). Lepingut käsitlevatele küsimustele on vastatud keskmisest halvemini arvatavalt küsimuse objekti keeruka olemuse tõttu, ametühingut ja usaldusisikut käsitlevale plokile aga eeldatavalt mainitud institutsioonide väikese levimuse tõttu.

6.2 Rendiagentuuride süvaintervjuud

Intervjuude eesmärgiks oli sügavamalt avada renditöösuhte olemust ning probleemkohti nii rendiagentuuri seisukohalt. Andmekogumisele eelnesid 2 pilootintervjuud küsitluskava testimiseks. Ülejäänud 18 intervjuud toimusid perioodil **märts – mai 2007**. Kõik intervjuud salvestati (v a 1 erand) ning transkribeeriti.

Intervjuudeks kvalifitseerumise eeldus oli ka, et firma on eelnevalt vastanud ankeedile, kuna sellest sai teha järeldused valimisse kvalifitseerimise sobimise kohta. Kuna ankeedile vastamine osutus oodatust väiksemaks, järeldus sellest, et intervjuueerimiseks prooviti värvata kõiki ankeedile vastanud firmasid. Kokkulepe saavutati 18 firmaga. 2 firmat värvati süvaintervjuude valimisse nende seast, kes eelnevalt ankeeti täitnud ei olnud, nemad täitsid ankeedi tagantjärele.

Intervjuude ekspertvalimi moodustamisel lähtuti esmalt järgmistest võrdluskategooriatest:

- 1) ettevõtte suurus – valimisse on kaasatud nii suuremaid kui väiksemaid ettevõtteid

- 2) spetsialiseerumine mingile kindlale erialase taustaga tööjõu rentimisele vs erineva tööalase tasutaga tööjõu rentimine
- 3) välismaale rentimine, vastajate värbamisel arvestati ka esinduslikkust välismaale rentimise ning eestisesese rentimise suhtes
- 4) organiseerumine – nii organiseerunud firmad kui ka mitteorganiseerunud.

Intervjuuks sobiv vastaja pidi olema vastavas järjekorras kas rendiagentuuri tegevjuht, juhatuse liige või personalijuht. Selline valikukriteerium tagas, et intervjuu viidi läbi kõige kompetentsema kättesaadava isikuga, kes on renditöö temaatikaga antud ettevõttes kursis. Samas ilmnes vastajate värbamisel, et mitmete firmade puhul osutasid eelpoolmainitud isikud välismaalaseks ning tihti ei asunud nad ka Eestis. Sellisel juhul viidi läbi intervjuu mõne teise töötajaga, tingimusel et intervjuueeritav oleks kursis – kompetentne. Ka soositi intervjuude kokkuleppimisel seda, et intervjuu viiakse läbi inimesega, kes oli ka eelnevalt ankeedile vastanud.

Intervjuude osutus keerukaks seoses rendiagentuuride tagasihoidliku huviga uuringus osalemise vastu. Intervjuueerimisest keeldumise põhjusteks olid peamiselt:

- 1) juhtaja on pidevalt komandeeringus välisriigis
- 2) ei ole nõus intervjuud andma (põhjus teadmata)
- 3) ei ole nõus intervjuud andma, sest ei leia aega
- 4) ei ole nõus intervjuud andma, sest juhtkond otsustas end taandada uuringust

Ühe ettevõtte puhul ei vastanud enam telefon.

6.3 Kasutajaettevõtete süvaintervjuud

Lisaks rendiagentuuride küsitlemisele – intervjuueerimisele viidi läbi ka süvaintervjuud kasutajaettevõtetega. Intervjuude eesmärgiks oli avada renditöösuhte kogemust kasutajaettevõtte vaatevinklist.

Valimi koostamisel lähtuti rendiagentuuride poolt antud firmade nimekirjast (kuna

puudub võimalus mingist avalikust registrist kontrollida, kas ettevõtte kasutab renditööjõudu) ning kokkuleppe saamine intervjuuks toimus läbi rendiagentuuride, kes andsid kasutajaettevõtete andmeid tingimusel, et neile antakse võimalus oma kliente esmalt ise informeerida. Ka andis selline meetod võimaluse luua kontakt isikuga, kellega rendiagentuur otseselt renditeenust pakkudes suhtles ning seeläbi olla kindel, et informant on pädev antud teemal küsimustele vastama.

Pilootintervjuuks valitud kasutajaettevõtetest oli üks rentimise juba lõpetanud, teine kasutas renditeenust ka intervjuueerimise hetkel; intervjuud viidi läbi vastavalt 12. aprill ja 13. aprill 2007. Peale pilootintervjuude läbiviimist tehti intervjuukavasse vajalikud muudatused ning alustati andmekogumisega. Kõik läbiviidud intervjuud (20) salvestati ning transkribeeriti.

7. Lisa III: rendiagentuuride intervjuu küsimused

Sissejuhatavad küsimused

1. Kirjeldage oma tegevusvaldkonda!
2. Millised on Teie ettevõtte tulevikuplaanid?
3. Kas kavatsete tulevikus spetsialiseeruda?

Üldküsimused renditöötajate kohta

1. Millised on teie renditöötajad? Mille poolest nad on silmapaistvad, mille poolest erilised või tavalised (vanus, sugu, rahvus, haridus, eriala etc)? Mille poolest erinevad renditöötajad inimestest, kes töötavad täiskohaga? Milline on renditöötajate tööalane taust?
2. Mille poolest erinevad teie töötajad teie klientide/kasutajaettevõtete töötajatest? Kuivõrd renditöötajate positsioon/staatus/võimalused/suhtumine neisse on võrreldavad kasutajaettevõtte töötajatega?
3. Kui kaua tavalisel renditöötajad teie rendiagentuuris töötavad? Millisel määral on teie ettevõttes probleemiks tööjõu volavus?
4. Kui renditöösuhe on ajutine, tööjõud volav, siis millest see tuleneb? Millistel ajenditel töötajad lahkuvad? Millistel ajenditel rendiagentuurid otsivad endale vanade töötajate asemele/asenduseks uusi ?
5. Kuivõrd renditöötajad on tööle läinud kasutajaettevõttesse? Kui lähevad/kui läheksid, kas see on/oleks teie jaoks probleem? Kuidas lepitate kasutajaettevõttega sellised liikumise kokku? Milliseid takistusi teete/kuidas töötajate motiivi pärsite?

7.1 Täiendõpe, koolitus

Analüüsi ülesanne

Seos ka TLS § 49 punktiga 5¹, mille kohaselt on tööandja kohustuseks korraldada oma kulul tööalast koolitust, kui ta ise muudab tööks vajalike kutseoskuste (sealhulgas riigikeele ja võõrkeelte oskuse) nõudeid.

Kõrvaleesmärgiks on taas renditöötaja seisundi väljaselgitamine ning tööandja kohustuste jagunemine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel praktikas.

Intervjuu küsimused

1. Kuivõrd pakutakse renditöötajatele koolitust ja täiendõpet? Kas selle eest vastutab - pigem rendiagentuur või kasutajaettevõtte? Miks Te ei paku koolitust/täiendõpet?
2. Mis on koolituse/täiendõppe eesmärk?
3. Mida arvate koolituse, täiendõppe vajalikkusest renditöötajate puhul? Milleks oleks sellist koolitust vaja?

7.2 Töölepingu kestus

Analüüsi ülesanne

Töölepingut saab sõlmida kas tähtajalise või tähtajatuna. Mõiste *temporary agency work* viitab millelegi ajalisele, tähtajalisele – ülesandeks on analüüsida, kuivõrd peaks renditöösuhte iseloom olema tähtajaline või pigem tähtajatu; teisisõnu, millises ulatuses, millistel tingimustel on põhjendav, et ettevõtete äririskid kanduvad läbi tähtajalise töölepingu töötajale (äririsk, nt tellimuse ärakukkumine, muutub hõive, sissetuleku jne riskiks).

Samuti, iseloomult mitte-temporary töösuhte tähtajalise lepingu muutumine tähtajatuks (Kehtiva TLS kohaselt muutub tähtajaline tööleping tähtajatuks, kui tööandja on kaks korda sama inimesega lepingu sõlminud/lepingut uuendanud). Analüüsida tuleks, millise rendiagentuuri ning kasutajaettevõttevahelise suhte korral oleks õigustatud tähtajalise töösuhte muutumine tähtajatuks.

Intervjuu küsimused

1. Millistel juhtudel eelistate tähtajalist või tähtajatut töölepingut? Mis on nende lepingutüüpide eelised ja puudused rendiagentuuri jaoks?
2. Millisel puhul täpsemalt sõlmitakse tähtajatut lepingut? Miks?
3. Kui renditöötaja töötab järjest sama kasutajaettevõttes või teeb järjest sama tööd erinevas kasutajaettevõttes, kas sõlmitakse siis tähtajalise lepingu iga töö

jaoks eraldi? Miks? Kuidas toimite, kui olete tähtajalise lepingu juba kaks korda sõlminud?

4. Kuidas ja millest sõltuvalt kujuneb tähtajalise lepingu kestus?
5. Kui sageli/kui pikka aega töötajad on töötanud kahe tähtajalise lepingu vahel? Millisel määral proovite tagada, et töötajal oleks pidevalt tööd ning ta ei oleks nõudmebaasitöötaja?
6. Milliseid probleeme on lepingute sõlmimisel, lepingute muutmisel ja lepingute lõpetamisel esinenud?

7.3 Katseaeg

Analüüsi ülesanne

Katseaeg on aeg töö tegemise sobivuse välja selgitamiseks nii töötajale kui tööandjale. Kehtiva õiguse kohaselt on katseaja pikkuseks kuni neli kuud. Praktikas tavaliselt rakendatakse katseaja maksimumpikkust. Praktikas on tõusetunud küsimus, kas rendiagentuuriga sõlmitud (rendi)töölepingutele peaks olema lubatud rakendada katseaega iga lepingu kohta eraldi ning kui pikk peaks katseaeg üldse olema. Sellest tulenevalt tuleb analüüsida, kuidas katseaega kasutatakse sobivuse hindamiseks ja kuidas on see viis töösuhte tööandjapoolse paindlikkuse suurendamiseks, so töösuhte lõpetamise lihtsustamiseks.

Intervjuu küsimused

1. Kui pikk on tavaliselt katseaeg? Milline on selle määramise põhimõte? Või määratakse selle pikkus iga lepingu puhul erinevalt? Kui suure osa moodustab katseaeg töölepingu pikkusest?
2. Kas rakendate katseaega ka staažiga/ nõ vanade renditöötajate suhtes, kes varem sama tööd juba teinud? Miks? Kui renditöötajaga sõlmitakse mitu tähtajalist lepingut siis kuidas kehtestatakse iga korra jaoks katseaeg? Miks?
3. Milline on kasutajaettevõtte osa katseaja põhimõtete kokkuleppimisel ning töötaja sobivuse hindamisel?

7.4 Tasustamine ja töötasu kujunemine

Analüüsi ülesanne

Töötaja tasustamine on kahepoolse töösuhte mudeli järgi tööandja kohustus. Kolmepoolses töösuhtes, kus on nii tööandja kui töö andja, võib ka töötasustamise kohustus olla nende vahel jagatud. Nõnda töötasustamise kujunemine ning töötasustamise viiside mitmekesisus on analüüsi eesmärgiks.

Temporary agency work viitab töö ajutisele iseloomule. Töötaja ei pruugi olla soovitud mahus pidevalt hõivatud; samuti võib ootus töötaja tehtavale töömahule suurened. Analüüsi sihiks on kirjeldada, kuidas kolmepoolses töösuhtes lepitakse kokku töö tasustamine muutuva töömahu korral.

Renditöötaja tasustamisel on oluline ka võrdse kohtlemise nõue. Renditöötajat ei tohi diskrimineerida seoses tema renditöötaja seisundiga, teda tuleb kohelda võrdselt n.ö kasutajaettevõtte „tavatöötajaga“, kes teeb kvalifikatsiooni, kutseoskuste, töösisu või vastutuse mõttes sama või võrdväärset tööd. Sellest tulenevalt on ülesanne analüüsida ka renditöötajate võrdset kohtlemist töö tasustamisel.

Intervjuu küsimused

1. Kuidas kujuneb renditöötaja palk? Mis on palga maksmise alused?
2. Kas ja kuidas osaleb kasutajaettevõtte töötaja tasustamisel? Kas ja kuidas mõjutab renditöötajate palka kasutajaettevõtte töötajate palgad ja põhimõtted, kuidas kasutajaettevõtte töötajaid tasustab? Kas ja millest tulenevalt erinevad renditöötaja palgad kasutajaettevõtte töötajate palgast?
3. Kuidas tasustatakse renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping kuid hetkel ootavad sobivat tellimust kasutajaettevõtelt?
4. Kuidas tasustatakse renditöötajale kokkulepitust suurem töömaht/pikem tööaeg sh ületunnitöö? Kuidas käitute siis, kui töömaht on kokkulepitust väiksem?
5. Kas on juhtumeid, kus renditöötajale makstakse lisatasusid, hüvitisi? Milliseid lisatasusid/hüvitisi on töötajad saanud? Kas lisatasude/hüvitiste maksmine on tulnud kasutajaettevõtte huvist? Kuidas on kasutajaettevõtte osalenud lisatasude maksmisel?

6. Milliseid probleeme on esinenud palga maksmisel? Mis on olnud nende põhjusteks Kuidas olete need lahendanud?
7. Millised probleemid palga maksmisel on esinenud välismaale renditud töötajatega?

7.7 Juhtimine

Analüüsi ülesanne

Klassikalises suhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1), renditöösuhte puhul annab korraldusi tavaliselt kasutajaettevõtja. Vastavalt TLS § 52 lõikele 3, võib tööandja teostada oma õigusi selleks volitatud esindajate kaudu. Seega võib rendiagentuur volitada kasutajaettevõtjat oma õigusi ja kohustusi teostama, leppides selles kokku tema ja kasutajaettevõtja vahelises tsiviilõiguslikus lepingus. Kuna regulatsioonioon kujundab osapoolte õigusi ja kohustusi, siis oluline on, et osapoolte õigused poleks riivatud, näiteks töötaja õigus puhkusele, töötasu jne.

Analüüsi ülesanne on iseloomustada, juhtimise ja kontrolli jagunemist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel ning kuivõrd tööandja kohustused töötaja ees on tagatud, et renditöö kui töövorm ei oleks nõ halb töösuhte vorm.

Intervjuu küsimused

1. Oletame, et Te olete saanud kasutajaettevõttega kokkuleppele rentimise suhtes. Mis juhtub edasi?
2. Palun kirjeldage, kuidas jagatakse vastutus kasutajaettevõtte ja rendiettevõtte vahel järgmistes etappides? Abiks on siinkohal kaardid erinevate tööandja ülesannetega. Palun kirjeldage täpsemalt
 - a) kuidas täpselt?
 - b) miks just nii?
 - c) milliseid probleeme esineb? Millest need probleemid tulenevad?
 - Tööülesannete kätteandmine ja juhendamine
 - Väljaõpe

- Töö tulemuste hindamine ja vastuvõtmine
 - Tööaja määramine
 - Ületunnitööde arvestus
 - Puhkuse andmine (põhipuhkus, lisapuhkus, vanemapuhkus jne)
 - Puhkusetasu arvestamine ja maksmine
 - Vajadusel distsiplinaarkaristuste määramine
 - Töösisekorraeeskirjade tutvustamine (nende olemasolul)
3. Milliseid probleeme nende tegevuste ja kohustuste tegemisel/täitmisel on ette tulnud välismaale renditud töötajatega?

7.5 Töötervishoid ja –ohutus

Analüüsi ülesanne

Töötervishoidu ja –ohutust (töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel jne) reguleeritakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) ning selle alusel antud õigusaktidega. Tavapäraselt peab tagama tööandja oma töötajale turvalised töötingimused (töökeskkond, tööiseloom/viis, töövahendid jne), mis peavad olema sellised, et ta saaks töötada turvalises keskkonnas, mis ei tooks kaasa kahju töötaja tervisele. Kolmepoolses töösuhtes tekib taas küsimus, kuidas rendiagentuur ning kasutajaettevõtte võtab vastutuse töötaja tervise ja ohutuse ees ning jagavad tegevused nende tagamiseks. Analüüsi ülesanne on iseloomustada, kuidas praegu tagatakse kohustuste täitmine ning mis on kohustuste jagamisel ja täitmisel probleemiks.

Intervjuu küsimused

1. Mida teeb rendiagentuur selleks, et renditöötajad töötaksid sellises töökeskkonnas ning teeksid tööd selliselt, et oleks tagatud nende ohutus ja tervis?

2. Kuidas toimub kokkuleppimine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte kokkuleppes järgmistest küsimustest. Abiks on teile siinkohal kaardid erinevate ülesannetega. Palun kirjeldage täpsemalt
 - a) kuidas täpselt?
 - b) miks just nii?
 - c) milliseid probleeme esineb? Millest need probleemid tulenevad
 - Töökeskkonna ja tööohutuse hindamine töökohal (riskianalüüs)
 - Töötajate teavitamine ohuteguritest ning nende vältimise abinõudest töökohal
 - Kaitsevahendite (nt kaitseprillide, tööriiete) andmine ja kasutamise juhendamine ohutuks töötamiseks
 - Tervisekontrolli korraldamine töötajatele, kelle tervis on mõjutatud ohuteguritest või tööiseloolest
 - Töötervishoiu- ja ohutusnõuete täitmise kontrollimine
3. Kas Teie ettevõtte kontrollib tööohutust kasutajaettevõttes? Kas tööohutust kontrollitakse enne töötaja tööle minekut või ka töötamise ajal?
4. Milliseid probleeme nende tegevuste ja kohustuste tegemisel/täitmisel on ette tulnud välismaale renditud töötajatega?

7.6 Probleemid renditöösuhtes: nõuded rendiagentuuridele, erireguleerimine.

Analüüsi ülesanne

Eriregulatsiooniga, nõuete kehtestamisega on võimalik suunata töösuhte osapoolte käitumist ja seeläbi tagada nende õiguste kaitse, sh töötaja õiguste ja sotsiaalse kaitse

Samas ühe osapoole õiguste kaitseks rakendatud piirang/nõue ei tohi olla ebaproportsionaalne – meie tohi ebaproportsionaalselt töötajate õiguste kaitseks piirata õigust ettevõtlusvabadusele. Tööandjate õigus ettevõtlusvabadusele ei ole

ebaproportsionaalselt riivatud, kui töötajate õigused ja huvid, milleks vastavad kaitsenormid on kehtestatud, kaaluvad tööandjate õigused üles.

Riikliku sekkumise läbi on idee järgi võimalik tagada parem, kohasem rendiagentuuride käitumine ja kasutajaettevõtete käitumine, so ausam konkurents, parem töösuhe ning töötajate õiguste kaitse ja sotsiaalne kaitse. Riiklikuks sekkumiseks väga erinevad võimalused: (1) rendiagentuuride litsentseerimine; (2) nõuete kehtestamine rendiagentuuri kapitalile (nt finantsnõuded ettevõtlusega tegelemiseks, selle alustamiseks); (3) garantiifondi loomine; (4) tööjõurenditeenuse osutamine, ettevõtja põhitegevusalana; (5) ...

Analüüsi eesmärgiks on avada renditöösuhete osapoolte käitumispraktikaid, tavasid ja nende põhjuseid, mille tulemusena renditöötajad satuvad/võivad sattuda ebasoodsamasse olukorda (võrreldes teiste töötajatega) ning johtub nende õiguste rikkumine; samuti, selle tulemusena võivad ka rendiagentuurid saada konkurentsieelise ning nõnda tekitadagi renditöösuhet kui halba töösuhete vormi ning renditööd kui halba tööd. Teiseks ülesandeks on analüüsida võimalusi renditöösuhetes olevate probleemide lahendamiseks, kas siis läbi riikliku regulatsiooni või osapoolte vahelise kokkuleppe.

Intervjuu küsimused

1. Eelnevalt rääkisime erinevatest renditööga seotud takkudest. Nüüd küsiksin veelkord, mis on Teie jaoks hetkel kõige suuremad probleemid tööjõurenditeenuse osutamisel?
2. Mis on nende probleemide peamisteks põhjusteks?
3. Milliseid lahendusi sellistele probleemidele pakuksite Teie ise?
4. Milline peaks olema riigi roll nende probleemide lahendamisel? Kuidas tuleks muuta olemasolevat regulatsiooni, et neid probleeme saaks lahendada või ära hoida?
5. Mida rendiagentuuris ise koos saaks ära teha nende probleemide lahendamiseks? Kuivõrd on tõenäoline, et rendiagentuurid suudaksid panna paika üldpõhimõtted nt mingi katusorganisatsiooni eetikakoodeksi, sertifikaadi vms-ga? Miks selline eetikakoodeks oleks hea? Kuivõrd teie ja teised sellega liituks ja koodeksit järgiks? Mida saaks teha ja peaks tegema nendega, kes

kokkulepitud põhimõtteid ei järgi? Mida eelkõige peaks eetikakoodeksis sätestama?

8. Lisa IV:Kasutajaettevõtte intervjuu küsimused

8.1 Kasutajaettevõtete üldküsimused

Analüüsi ülesanne

Selle küsimusteblokiga peaks saama üldülevaate sellest, millist tüüpi firmad ja mis tegevusaladega tegelevad firmad kasutavad renditööjõudu ning mis ametikohtadele täpsemalt selliseid töötajaid vaja on. Põhiline temaatika peaks käsitlema seda, mis eesmärkidel just renditööjõudu kasutada tahetaks. Ka peaks sellest blokist selguma, mis on firma jaoks renditöötaja kasutamise eelis (võib eeldada, et see on kergem lahti tegemise võimalus ja ettevõtte jaoks väiksemad palgakulud). Ka peaks siit selguma, kui palju on tekkinud sellel turul partnerlust rendiagentuuride ja kasutajaettevõtete vahel, mis peegeldab mingil määral ka selle turu nõudlust ja pakkumist.

8.2 Üldküsimused tegevusvaldkonna kohta

1. Kirjeldage oma tegevusvaldkonda. Kuidas ja millest tulenevalt on see tegevusvaldkond muutunud? Kuidas on muutunud teie organisatsioon ja töötajad?
2. Millisel puhul, milliste tööde tegemiseks, milliste ametikohtade täitmiseks, kasutate renditööjõudu? Mis on renditöö eelised tähtajalise lepinguga töötaja, töö tegemine sisseostetava teenusena, töövõtulepinguga töötaja ees jne?
3. Millistel juhtudel eelistate tööde tegemiseks renditööd? Märkus: küsime avatud küsimuse, variante kohe ette ei loe - vakants, lühiajaline ülesanne, fluktuatsioon tootmises, loomises, vallandatud töötaja asendamine, tähtajatu lepinguga töötaja asendamine, lapsepuhkusele läinu asendamiseks, vallandatud töötaja asemele etc?
4. Milliseid äririske, personaliriske ja miks soovite renditöötajatega, renditöösuhtega maandada?
5. Kui palju võtate erinevaid pakkumisi renditööjõu kasutamisel? Milliste kriteeriumite alusel valite rendifirma? Kuivõrd on Teil kujunenud välja püsipartnerid?

8.3 Üldküsimused renditöötajate kohta

1. Kas ja mille poolest erinevad teie töötajad teie renditöötajatest? Kuivõrd renditöötajate positsioon/staatus/võimalused/suhtumine neisse on võrreldavad kasutajaettevõtte töötajate olukorraga?

8.4 Täiendõpe, koolitus

Analüüsi ülesanne

Seos ka TLS § 49 punktiga 5¹, mille kohaselt on tööandja kohustuseks korraldada oma kulul tööalast koolitust, kui ta ise muudab tööks vajalike kutseoskuste (sealhulgas riigikeele ja võõrkeelte oskuse) nõudeid.

Kõrvaleesmärgiks on taas renditöötaja seisundi väljaselgitamine ning tööandja kohustuste jagunemine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel praktikas.

Intervjuu küsimused

1. Kuivõrd kasutajaettevõtte pakub renditöötajatele koolitust ja täiendõpet? Miks ei pakuta koolitust/täiendõpet?
2. Mis on koolituse/täiendõppe eesmärk? Millist koolitust ja täiendõpet renditöötajatele pakutakse?

8.5 Katseaeg

Analüüsi ülesanne

Katseaeg on aeg töö tegemise sobivuse välja selgitamiseks nii töötajale kui tööandjale. Kehtiva õiguse kohaselt on katseaja pikkuseks kuni neli kuud. Praktikas tavaliselt rakendatakse katseaja maksimumpikkust. Praktikas on tõusetunud küsimus, kas rendiagentuuriga sõlmitud (rendi)töölepingutele peaks olema lubatud rakendada katseaega iga lepingu kohta eraldi ning kui pikk peaks katseaeg üldse olema. Sellest tulenevalt tuleb analüüsida, kuivõrd katseaega kasutatakse sobivuse hindamiseks ja kuivõrd on see viis töösuhte tööandjapoolse paindlikkuse suurendamiseks, so töösuhte lõpetamise lihtsustamiseks.

Intervjuu küsimused

1. Kas ja kuidas ja mille osas lepitakse rendiagentuuriga kokku katseaja, töötaja sobivuse hindamise põhimõtted, ja käitumisreeglid?
2. Kui pikk on tavaliselt katseaeg? Kui suure osa lepingu ajast moodustab katseaeg?
3. Kas soovite rakendate katseaega ka staažiga/ nõ vanade renditöötajate suhtes, kes varem sama tööd juba teie juures teinud? Miks? Kui renditöötajaga sõlmitakse mitu tähtajalist lepingut siis kuivõrd kehtestatakse iga korra jaoks katseaeg? Miks?

8.6 Tasustamine ja töötasu kujunemine

Analüüsi ülesanne

Töötaja tasustamine on kahepoolse töösuhte mudeli järgi tööandja kohustus. Kolmepoolses töösuhtes, kus on nii tööandja kui töö andja, võib ka töötasustamise kohustus olla nende vahel jagatud. Nõnda töötasustamise kujunemine ning töötasustamise viiside mitmekesisus on analüüsi eesmärgiks.

Temporary agency work viitab töö ajutisele iseloomule. Töötaja ei pruugi olla soovitud mahus pidevalt hõivatud; samuti võib ootus töötaja tehtavale töömahule suureneda. Analüüsi sihiks on kirjeldada, kuidas kolmepoolses töösuhtes lepitakse kokku töö tasustamine muutuva töömahu korral.

Renditöötaja tasustamisel on oluline ka võrdse kohtlemise nõue. Renditöötajat ei tohi diskrimineerida seoses tema renditöötaja seisundiga, teda tuleb kohelda võrdselt n.ö kasutajaettevõtte „tavatöötajaga“, kes teeb kvalifikatsiooni, kutseoskuste, töösisu või vastutuse mõttes sama või võrdväärset tööd. Sellest tulenevalt on ülesanne analüüsida ka renditöötajate võrdset kohtlemist töö tasustamisel.

Intervjuu küsimused

1. Kuivõrd olete kursis renditöötajate tasustamisega? Kas ja kuidas osaleb kasutajaettevõtte töötaja tasustamise kokkuleppimises? Töötaja

tasustamisel?

2. Kas, kuivõrd ja millest tulenevalt erinevad renditöötaja palgad/töötasu kasutajaettevõtte töötajate palgast?
3. Kuidas tasustatakse renditöötajale kokkulepitust suurem töömaht/pikem tööaeg sh ületunnitöö? Kuidas muutub kliendijuures töötava renditöötaja tasustamine, kui töö kliendi juures võtab oodatust rohkem aega/kui töö on oodatust suurema mahuline? Kuidas käitute siis, kui töömaht on kokkulepitust väiksem?
4. Milliseid probleeme on renditöötajate tasustamisel ilmnenud? Mis on olnud nende põhjusteks, kuidas on need lahenenud?

8.7 Juhtimine ja kontrollime

Analüüsi ülesanne

Klassikalises suhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1), renditöösuhte puhul annab korraldusi tavaliselt kasutajaettevõtja. Vastavalt TLS § 52 lõikele 3, võib tööandja teostada oma õigusi selleks volitatud esindajate kaudu. Seega võib rendiagentuur volitada kasutajaettevõtjat oma õigusi ja kohustusi teostama, leppides selles kokku tema ja kasutajaettevõtja vahelises tsiviilõiguslikus lepingus. Kuna regulatsioonioon kujundab osapoolte õigusi ja kohustusi, siis oluline on, et osapoolte õigused poleks riivatud, näiteks töötaja õigus puhkusele, töötasu jne.

Analüüsi ülesanne on iseloomustada, juhtimise ja kontrolli jagunemist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel ning kuivõrd tööandja kohustused töötaja ees on tagatud, et renditöö kui töövorm ei oleks nõ halb töösuhte vorm.

Intervjuu küsimused

1. Palun kirjeldage, kuidas jagatakse vastutus kasutajaettevõtte ja rendiettevõtte vahel järgmistes etappides? Abiks on siinkohal kaardid erinevate tööandja ülesannetega. Palun kirjeldage täpsemalt
 - a) kuidas täpselt?

b) miks just nii?

c) milliseid probleeme esineb? Millest need probleemid tulenevad?

- Tööülesannete kätteandmine ja juhendamine
- Väljaõpe
- Töö tulemuste hindamine ja vastuvõtmine
- Tööaja määramine
- Ületunnitööde arvestus
- Puhkuse andmine (põhipuhkus, lisapuhkus, vanemapuhkus jne)
- Puhkusetasu arvestamine ja maksmine
- Vajadusel distsiplinaarkaristuste määramine
- Töösisekorraeeskirjade tutvustamine (nende olemasolul)

8.8 Töötaja vastutus

Analüüsi ülesanne

Ettevõtte seisukohalt on oluline, et töötaja saaks oma üleannetega hakkama ja suudaks ka oma tegude eest vastutada. Rendisuhte puhul on küsimuseks, kelle ees peaks renditöötaja vastutama – see võiks olla rendiettevõtte, kes on otsene tööandja. Samas on ju tegelikult kasutajaettevõtte see koht, kus neid rikkumisi reaalselt ette tuleb ja kus sellistele probleemidele lahendusi leitakse. Ka on üheks küsimusteringiks karistuse määramine ja selle täideviimine. Kas on olemas olukorda, kus kasutajaettevõtte määrab karistuse ja viib selle ka ise täide. Kindlasti on siinkohal määravaks ka eksimuse raskus – kas töötaja peab lahkuma ainult kasutajaettevõttest või on eksimus nii ränk, et töötaja peab lahkuma ka rendiagentuurist.

Intervjuu küsimused

1. Kuidas ja kelle ees peaks töötaja eksimuste suhtes vastutama?
2. Milliseid vahendeid kasutate töötaja eksimuse puhul? Märksõnad:

Distsiplinaarkaristus, firmadevahelises lepingust tulenevaid meetmed, lepingu ülesütlemine.

8.9 Töötervishoid ja –ohutus

Analüüsi ülesanne

Töötervishoidu ja –ohutust (töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel jne) reguleeritakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) ning selle alusel antud õigusaktidega. Tavapäraselt peab tagama tööandja oma töötajale turvalised töötingimused (töökeskkond, tööiseloorm/viis, töövahendid jne), mis peavad olema sellised, et ta saaks töötada turvalises keskkonnas, mis ei tooks kaasa kahju töötaja tervisele. Kolmepoolses töösuhtes tekib taas küsimus, kuidas rendiagentuur ning kasutajaettevõtte võtab vastutuse töötaja tervise ja ohutuse ees ning jagavad tegevused nende tagamiseks. Analüüsi ülesanne on iseloomustada, kuidas praegu tagatakse kohustuste täitmine ning mis on kohustuste jagamisel ja täitmisel probleemiks.

Intervjuu küsimused

1. Mida teeb kasutajaettevõtte selleks, et renditöötajad töötaksid sellises töökeskkonnas ning teeksid tööd selliselt, et oleks tagatud nende ohutus ja tervis? Kuivõrd käitute siin renditöötajatega erinevalt võrreldes teiste töötajatega?
2. Kuidas toimub kokkuleppimine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte kokkuleppes järgmistest küsimustest. Abiks on teile siinkohal kaardid erinevate ülesannetega. Palun kirjeldage täpsemalt
 - a) kuidas täpselt?
 - b) miks just nii?
 - c) milliseid probleeme esineb? Millest need probleemid tulenevad
 - Töökeskkonna ja tööohutuse hindamine töökohal (riskianalüüs)
 - Töötajate teavitamine ohuteguritest ning nende vältimise abinõudest töökohal
 - Kaitsevahendite (nt kaitseprillide, tööriiete) andmine ja kasutamise

juhendamine ohutuks töötamiseks

- Tervisekontrolli korraldamine töötajatele, kelle tervis on mõjutatud ohuteguritest või tööiseloolest
- Töetervishoiu- ja ohutusnõuete täitmise kontrollimine

3. Kas rendiagentuur kontrollib tööohutust teie ettevõttes? Kas tööohutust kontrollitakse enne töötaja tööle minekut või ka töötamise ajal?

8.10 Kollektiivne töösuhe

Analüüsi ülesanne

Kollektiivne töösuhe on vähelevinud riigis. Analüüsi küsimuseks on renditöötajate võrdne kohtlemine võrreldes tavaliste töötajatega, seda siis ühinemis- ja organiseerumisvabaduse mõttes. Eelkõige on indikatiivselt vaja teada, kas mõne kasutajaettevõtte töötajad on kaetud kollektiivlepinguga, ning kui jah, siis kuivõrd lepingu tingimused laienevad renditöötajatele.

Intervjuu küsimused

1. Kas teie ettevõttes on sõlmitud (või laieneb teie töötajatele) kollektiivleping töötajatega?
2. Kas kollektiivlepingu tingimused laienevad ka renditöötajatele? Millises osas/ulatuses?
3. Kui lepingu tingimused ei laiene, siis miks? Kui lepingu tingimused laienevad, siis miks? (so oluline argumentatsioon, kuidas jõuti selleni)

8.11 Probleemid renditöösuhtes: nõuded rendiagentuuridele, erireguleerimine.

Analüüsi ülesanne

Eriregulatsiooniga, nõuete kehtestamisega on võimalik suunata töösuhte osapoolte käitumist ja seeläbi tagada nende õiguste kaitse, sh töötaja õiguste ja sotsiaalse kaitse. Analüüsi ideeks on eelneva intervjuu käigus tõstetud probleemid

veelkord avada, otsida nende põhjuseid ning lahendusi.

Intervjuu küsimused

1. Mis teie arvates on põhiprobleemid tööjõurenditeenuse osutamisel täna? Milliseid probleeme on teil olnud rendiagentuuridega? Milliseid probleeme on teil olnud renditöötajatega?
2. Millist need probleemid tulenevad? Mis on nende probleemide peamisteks põhjusteks?
3. Kuidas saaks neid probleeme lahendada? Kuivõrd ja millist riigipoolset sekkumist oleks vaja? Kuidas tuleks muuta olemasolevat regulatsiooni, et neid probleeme saaks lahendada või ära hoida?
4. Mida saaksite ise teha probleemida lahendamiseks? Mida peaksid rendiagentuurid tegema?

9. Lisa V: Rendiagentuuride ankeet

1. Kas tegelete...

1. töajõu rendiga (*sõlmitte töötajaga lepingu ning rendite ta teise ettevõttesse tööd tegema*)
2. töajõu vahendusega (*aitate teisel ettevõttel töötajat leida ning teine ettevõtte sõlmib temaga lepingu*)
3. millegi muuga (*palun täpsustage*)

2. Millal alustasite töajõurendi teenuse pakkumist?

Kuu.....

Aasta.....

3. Kui suur oli Teie ettevõtte kogukäive eelmisel kalendriaastal (2006)?

Märkige umbes kroonides

4. Kui suur oli Teie ettevõtte personalirendist tulev käive eelmisel kalendriaastal (2006)?

Märkige umbes kroonides

5. Kui palju on Teie ettevõttes käesoleval hetkel...

1. oma firma põhitöötajaid, keda ei rendita välja:
2. renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping ning kes hetkel töötavad kliendi juures:.....
3. renditöötajaid, kellega on sõlmitud leping, kuid kes käesoleval hetkel ei tööta :.....
4. n-ö tööpakkumise ootel renditöötajaid, kellega hetkel lepingut sõlmitud pole:.....

6. Milliseid töötajaid Teie ettevõtte rendib?

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 1. Juhid | mitu protsenti?..... |
| 2. Tippspetsialistid | mitu protsenti?..... |
| 3. Kontoritöötajad | mitu protsenti?..... |
| 4. Oskustöölised | mitu protsenti?..... |
| 5. Teenindus- ja müügitöötajad | mitu protsenti?..... |
| 6. Seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid | mitu protsenti?..... |
| 7. Lihttöölised | mitu protsenti?..... |

7. Millistel ametikohtadel teie renditöötajad töötavad?

.....

.....

.....

8. Kui pikka aega enamasti üks renditöötaja Teie kliendi juures töötab?

1. Kuni 2 nädalat
2. 2 nädalat kuni 2 kuud
3. 2 kuud kuni 6 kuud
4. 6 kuud kuni aasta
5. pikemalt kui aasta

9. Kas rendite tööjõudu välismaal tegutsevatele firmadele?

1. Jah
2. Ei

9.a. Kui jah, siis kui palju on Teie ettevõttes kokku renditöötajaid, kes töötavad hetkel välismaal?.....

9.b Millistesse riikidesse te töötajaid peamiselt rendite (nimetage kuni 3 peamist)

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. Soome | 4. Taani |
| 2. Rootsi | 5. Saksamaa |
| 3. Norra | 6. Holland |

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| 7. Belgia | 18. Ungari |
| 8. Prantsusmaa | 19. Ukraina |
| 9. Inglismaa | 20. Valgevene |
| 10. Iirimaa | 21. Bulgaaria |
| 11. Hispaania | 22. Rumeenia |
| 12. Itaalia | 23. Slovakkia |
| 13. Portugal | 24. Sloveenia |
| 14. Kreeka | 25. Läti |
| 15. Austria | 26. Leedu |
| 16. Tšehhi Vabariik | 27. Muu riik (<i>nimetage</i>)..... |
| 17. Poola | |

10. Milliseid kanaleid kasutate peamiselt töötajate värbamiseks?

1. Töövahendusportaale (*nt CV-Online, Vakants.ee, Hyppelaud jne*)
2. Tööturuametit
3. Reklaame ajakirjanduses (*kuulutustelehed, TV, raadio jne*)
4. Välireklaame (*ootepaviljonides, ühissõidukites jne*)
5. Otsekontakte (*värbamine olemasolevate töötajate ja nende tuttavate kaudu*)
6. Firma kodulehekülge
7. Midagi muud (*nimetage*)

11. Juhul, kui soovite veel oma töötajate temaatikat kommenteerida, siis palun tehke seda siin

.....

.....

.....

12. Mitmele ettevõttele käesoleval hetkel töötajaid rendite?

.....

13. Nimetage KOLM kõige tähtsamat tegevusala, kuhu te oma töötajaid EESTIS rendite?

1. põllumajandus, jahindus, metsandus
2. kalapüük
3. tootmine
4. elektri-, gaasi- või veevarustus
5. ehitus
6. hulгимүүк ja jaemүүк, mootorsõidukite ja majapidamistarvete parandus
7. hotellid ja restoranid
8. veondus, laondus ja side
9. finantsvahendus
10. kinnisvara, rentimine, äritegevus
11. avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus
12. haridus
13. tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
14. muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus
15. palgatöötajatega kodumajapidamiste ja kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata tootmine

14. Kui pikaks ajaks tavaliselt kasutajaettevõttega renditöö teenuse osutamise lepingu sõlmite?

1. Kuni 2 nädalat
2. 2 nädalat kuni 2 kuud
3. 2 kuud kuni 6 kuud
4. 6 kuud kuni aasta
5. pikemaks kui aasta

15. Mitu protsenti renditöötajatest töötab nädalas 35 või rohkem tundi (renditöö on nende jaoks täiskoormusega töökoht)?

.....

16. Kui palju on sõlmitud töölepinguid, mille tähtaeg ületab ühte aastat?

.....

17. Kui palju on praegusel hetkel Teie ettevõttes tähtajalise lepinguga renditöötajaid?

.....

18. Millisel põhjusel sõlmite tähtajalise töölepingu? Valida võib mitu varianti

1. Teatud konkreetse töö tegemiseks
2. Ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks
3. Tööde mahu ajutisel suurenemisel
4. Hooajatööde tegemisel
5. Töötaja soovil
6. Muul põhjusel (märkige).....

19. Järgnevalt on loetletud renditöötajate töö juhtimise ja korraldamisega seotud tegevused. Märkige, milliseid neist tegevustest teete teie ja milliseid teeb kasutajaettevõtte?

	Rendi- ettevõtte	Kasutaja- ettevõtte	Mõlema d koos	Mitte kumbki	Ei oska öelda
Kes annab töötajale tööülesanded ja juhendab töötajat töötegemise ajal?					

	Rendi- ettevõtte	Kasutaja- ettevõtte	Mõlema d koos	Mitte kumbki	Ei oska öelda
Kes õpetab töötaja kindla töö tegemiseks välja?					
Kes hindab töötaja tööd ja võtab töö vastu ?					
Kes pakub töötaja arengut ja karjääri toetavaid koolitusi?					
Kes lepib töötajaga kokku töötasus/palgas?					
Kes määrab tööaja?					
Kes lepib töötajaga kokku ületunnitöö tegemises?					
Kes annab töötajale puhkust (põhipuhkus, lisapuhkus, vanemapuhkus jne)?					
Kes arvestab ja maksab puhkusetasu?					
Kes määrab katseaja ja selle tingimused?					
Kes määrab vajadusel töötajale distsiplinaarkaristusi?					
Kes saadab renditöötaja lähetusse?					
Kes tutvustab renditöötajale kasutajaettevõtte töösisekorraeeskirju nende olemasolul?					

19b: Kes vastutab järgmiste renditöötaja töökorraldusega seotud tegevuste eest?

	Rendi- ettevõte	Kasutaja- ettevõte	Mõlemad koos	Mitte kumbki	Ei oska öelda
Töötajale tööülesannete kätteandmine ja juhendamine töötegemise ajal					
Töötaja väljaõpe kindla töö tegemiseks					
Töötaja töö hindamine ja vastuvõtmine					
Töötaja arengut ja karjääri toetavate koolituste pakkumine					
Töötajaga töötasus/palgas kokku leppimine					

20. Millisel alusel makstakse Teie ettevõttes renditöötajatele palka? Valige kõik sobivad variandid

1. Peamiselt tööaja alusel (*tunnitasu, kuutasu*)
2. Peamiselt tükitöö alusel
3. Võrdselt mõlemal alusel
4. Mingil muul alusel (*nimetage*)

21. Kui võrdlete oma firma renditöötajate töötasu kasutajaettevõttes sarnasel ametikohal töötavate töötajate palkadega, siis kas ...

1. renditöötajate töötasu on madalam
2. renditöötajate töötasu on üldjoontes sama
3. renditöötajate töötasu on kõrgem

22. Mis on Teie firma töötajate keskmine brutopalk?

Umbes kroonides täistöökohal.....

23. Kui suur oli renditöötaja keskmine töötundide arv eelmisel nädalal?

Märkige tundides.....

24. Juhul kui soovite töötajate tasustamise temaatikat kommenteerida, siis palun tehke seda siin

.....

.....

.....

25. Kas Teie ettevõtte renditöötajatel on olemas...

	Kasutaja- ettevõttes	Rendi- agentuuris	Ei ole üldse	Ei tea
Ametiühing				
Usaldusisik				
Töökeskkonna volinik				
Kollektiivleping				

26. Kes vastutab järgnevate töötervishoiu ja tööohutuse aspektide eest töökohal?

	Rendi- ettevõtte	Kasutaja- ettevõtte	Mõlemad koos	Mitte kumbki	Ei oska öelda
Töökeskkonna ja tööohutuse hindamine töökohal (riskianalüüs)					
Töötajate teavitamine ohuteguritest ning nende vältimise abinõudest töökohal					

	Rendi- ettevõte	Kasutaja- ettevõte	Mõlemad koos	Mitte kumbki	Ei oska öelda
Kaitsevahendite (nt kaitseprillide, tööriiete) andmine ja kasutamise juhendamine ohutuks töötamiseks					
Tervisekontrolli korraldamine töötajatele, kelle tervis on mõjutatud ohuteguritest või tööiseloolest					
Töötervishoiu- ja ohutusnõuete täitmise kontrollimine					

27. Juhul kui soovite töötervishoidu ja tööohutuse temaatikat kommenteerida, siis palun tehke seda siin:

.....

.....

.....

28. Lõpetuseks küsime Teile viie viimase lepingupartneri nimed, kellele olete tööjõudu rentinud.

1.
2.
3.
4.
5.

29. Kõige viimaseks palume Teie kirjutada viie konkurendi ehk siis renditööga tegeleva ettevõtte nimed, et tagada, et võimalikult paljud tööjõu rendiga tegelevad ettevõtted oleksid uuringusse kaasatud.

1.
2.
3.
4.
5.

10. Lisa VI: Võrdluskategooriad

Intervjueeritud rendiagentuuride võrdluskategooriad:

Ettevõtte suurus	
Suuremad: Jobcenter/Simplika Work & Service Europe Resrent Unic Management	Väiksemad: kõik ülejäänud valimisse kuulunud ettevõtted
Spetsialiseerumine	
Laia profiiliga: Varamiespalvelu Alfaport Manpower Tमितex Rentman Rent	Kindlale valdkonnale keskendunud: Unic Management Resrent Rescoval Ametro Halotrak
Rentimine välismaale	
Rendivad välismaale: Tमितex Resrent Alfaport	Ainult Eestisene: Varamiespalvelu Adecco Rescoval Ametro
Organiseerumine	
EPRELi liikmed: Manpower Personalipunkt Extra Adecco Eilakaisla Jobcenter/Simplika	Ei ole liikmed: kõik ülejäänud valimisse kuulunud ettevõtted

Intervjueeritud kasutajaettevõtete võrdluskategooriad:

Rahvusvahelised	
Rahvusvahelised: Coca Cola Joogid Baltic, Fazer, Espe Eesti, Prisma Peremarket, Finmec, Nordnet, Transcom, TNT	Eesti ettevõtted: Kõik ülejäänud valimisse kuulunud ettevõtted
Tootmissektor	
Toiduainetööstus ja jaekaubandus: Rimi, Coca-Cola, Fazer, Selver, Külkhoone, Nordnet, Prisma Peremarket. Tootmine: Rotolex, Metaprint, Map Eesti, Espe Eesti, Prolexplast, Selder, Finmec, Seldren	Muu tegevusala: TNT – kullerteenus Transcom – kõnekeskus Teampac – pakkimine
Renditavate arv	
Rendivad üle 10 inimese kuus: Selver, Logia Estonia	Rendivad alla 10 inimese kuus (või isegi aastas): Coca Cola, Espe Eesti, Fazer, Finmec, Külkhoone, Nordnet, Prisma Peremarket, Prolexplast, Transcom
Hooajalisus	
Hooajaline rentimine: Coca Cola, Külkhoone, Logia Estonia, Prisma Peremarket, Prolexplast.	Rentimine ei sõltu hooajast: Ülejäänud
Rentimise eesmärk	
Rentimine kui personaliotsing:	Rentimine rentimise eesmärgil:

Coca Cola, Fazer, Espe Eesti, Finmec, Külmhoone, Rotolex,	Kõik ülejäänud
--	----------------