



TARTU ÜLIKOOOL
RAKE



TÖÖTINGIMUSED RENDITÖÖL

Lõppraport
2014

 **sotsiaal**
ministeerium



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ning see on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Uuringu autorid: Kerly Espenberg (ankeetküsitluse ja intervjuude analüüs)
Tarmo Puolokainen (ankeetküsitluse ja intervjuude analüüs)
Uku Varblane (ankeetküsitluse ja intervjuude analüüs)
Mai Beilmann (intervjuude analüüs)
Merle Muda (õiguslik analüüs)
Annika Rosin (õiguslik analüüs)

Uuringu autorid tänavad kõiki küsitlusele vastanud ja intervjuueerituid, kes leidsid võimaluse oma kogemusi jagada ning uuringumeeskonna liiget Raul Eametsa, kes toetas uuringuraporti valmimist asjakohaste märkustega. Samuti täname tellija esindajaid Ester Rünklat ja Eva Põldist ning kolleege sotsiaalministeeriumis, kes oli suureks abiks uuringu protsessis ja andsid väärtuslikku tagasisidet.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu
Telefon/meil
<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SUMMARY	11
SISSEJUHATUS	20
1. METOODIKA	22
2. RENDITÖÖ OLEMUS JA ÕIGUSLIK REGULATSIOON	27
2.1. Mõistete määratlemine	27
2.1.1. Renditöö mõiste	27
2.1.2. Renditöötaja mõiste	27
2.1.3. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõisted	28
2.2. Renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõte	29
2.3. Renditöötajate juurdepääs töökohtadele	31
2.4. Ühisrajatised ja kutseõpe	33
2.5. Renditöötajate esindamine	34
2.6. Renditöötajate töotervishoid ja -ohutus	34
2.6.1. Vastutus renditöötaja töotervishoiu ja -ohutuse eest	35
2.6.2. Renditöötaja ja rendiagentuuri teavitamine	35
2.6.3. Renditöötajate väljaõpe ja tervisekontroll	37
2.6.4. Kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamine	38
3. RENDITÖÖD KÄSITLEVATE VARASEMATE UURINGUTE TULEMUSED	39
3.1. Euroopas tehtud uuringute ülevaade	39
3.2. Eestis tehtud uuringute ülevaade	47
4. RENDITÖÖ KASUTAMINE EESTIS	50
4.1. Renditöö valdkonna kaardistus	50
4.2. Renditöö kasutamise põhjused	54
4.3. Renditöötajad	57
4.4. Värbamiskanaliid	60
4.5. Kasutajaettevõtjad	62
4.6. Renditöötajate võrdsusprintsip	64
4.7. Vastutuste ja kohustuse jaotus	67
4.8. Töösuhe ja -lepingud	74
4.9. Dokumentide säilitamine ja edastamine	76
4.10. Töötasu kujunemine	77
4.11. Töö- ja puhkeaeg	78
4.12. Tervisekontroll	79
4.13. Tööohutus ja -tervishoid	81
JÄRELDUSED, KITSASKOHAD JA SOOVITUSED	84
Probleemid renditöö valdkonnas	84
Soovitused	87
VIIDATUD ALLIKAD	90
LISA 1. LÜHIVASTUSED HANKEDOKUMENDIS TOODUD UURIMISKÜSIMUSTELE	93

LÜHIKOKKUVÕTE

Sissejuhatus

Renditöö on võrdlemisi uus töösuhte vorm, mida iseloomustab **kolmepoolne suhe: üks ettevõtte (rendiagentuur) sõlmib töölepingu töötajaga (renditöötaja), kes asub ajutiselt tööle teise ettevõttesse (kasutajaettevõtja)**. Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel lepingu, mis koostööd reguleerib. Renditööd reguleerib Euroopa Liidu tasandil 2008. aastal vastu võetud direktiiv (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta) ja Eestis töölepingu seadus (§6 lõige 5), renditöö direktiivi ülevõtmise muudatused jõustusid Eestis 20.02.2012.

Renditööd on Eestis uuritud vaid põgusalt, seni ainus põhjalikum uuring pärineb aastast 2007, mil majanduslik olukord ja õiguslik regulatsioon olid praegusest tunduvalt erinevad. Käesolev uuring **annab ülevaate renditöö regulatsioonist ja kasutamisest 2013. aastal**. Uuringus kasutatakse erinevaid andmeallikaid: Eesti äriregistri ja majandustegevuse registri ning Eurocietti (*European Confederation of Private Employment Agencies*) andmeid, rendiagentuuri veebiküsitluse andmeid, intervjuusid rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajate ning renditöötajatega, samuti varasemaid Euroopa Liidu liikmesriikides ja Eestis tehtud uuringuid.

Uuringu elluviimisel pöörati suurt tähelepanu sellele, et kaardistada Eestis tegutsevad rendiagentuurid, kuna olemasolevate andmete põhjal pole võimalik selliste ettevõtete ringi täpselt määratleda. Veebiküsitlusele vastanud ettevõtetest tegeleb töötajate rentimisega 92, neist 47 täitis ankeedi korrektselt lõpuni.

Uuring koosneb mitmest osast. Esmalt analüüsitakse direktiivide 2008/104/EÜ (renditöö kohta) ja 91/383/EMÜ (käsitleb meetmeid tähtjalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja töeteravishoiu parandamise soodustamiseks) ülevõtmist Eesti õigusesse ja antakse ülevaade Euroopas ja Eestis läbiviidud uuringute tulemustest. Seejärel tutvustatakse Eesti renditöö olukorda, mis põhineb uuringus läbiviidud rendiagentuuride veebiküsitlusel ning rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajate ning renditöötajatega tehtud intervjuudel. Viimasesse peatükki on koondatud olulisemad tänased kitsaskohad koos võimalike lahendustega.

Õiguslik analüüs

Kuigi Eesti õiguses ei ole eraldi ja süsteemselt renditööd käsitletud ning renditöö regulatsioon on vaja tuletada erinevatest seadustest ning üldistest töösuhet reguleerivatest sätetest, **on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta Eesti õigusesse korrektselt üle võetud**. Eesti õigus on direktiiviga kooskõlas renditöö mõiste, renditöötajate võrdse kohtlemise (võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega), kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustuse, ühisrajatiste kasutamise õiguse ja renditöötajate esindamise osas. Samuti vastab direktiivile rendiagentuuri keeld võtta töötajalt tasu tema

vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde ning töötaja juurdepääsuõigus kutseõppele rendiagentuuri juures.

Direktiivi ülevõtmisel ei ole peetud vajalikuks renditöötaja, kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri mõistete defineerimist. Nende mõistete defineerimata jätmine siseriiklikus õiguses põhjustab probleeme töötaja ja tööandja õiguste ja kohustuste määramisel. Eesti õiguses tuleb renditöösuhete osapoolte õiguste ja kohustuste kindlakstegemisel lähtuda enamasti töötaja ning tööandja kohta sätestatust, samas on renditöösuhetes renditöötajat ning tööandjat iseloomustavad tunnused olemuslikult erinevad nõutavtöötaja ja -tööandja tunnustustest. Tööandja õigused ja kohustused on jagatud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel, kusjuures esimene neist realiseerib enamuse tööandja õigustest ja kohustustest ning on nii direktiivi kui siseriikliku õiguse järgi tunnustatud tööandjaks, kasutajaettevõtja teostab aga vahetut kontrolli töö tegemise üle. **Direktiivi selgemaks ülevõtmiseks on vaja seaduses määratleda renditöötaja, kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri mõisted ning selgitada, et rendiagentuuri loetakse renditöösuhetes tööandjaks.**

Eesti õigusesse ei ole korrektselt üle võetud direktiivi sätteid, mis puudutavad renditöötajate juurdepääsu töökohtadele kasutajaettevõtja juures. **Direktiivi artikli 6 lõikega 2 ei ole kooskõlas lubada sõlmida selliseid leppetrahvi kokkuleppeid, mille kohaselt peab kasutajaettevõtja tasuma leppetrahvi juhul, kui renditöötaja asub tema juurde tööle,** sest taoline leppetrahv võib takistada kasutajaettevõtjat töötajat tööle võtmast ning halvendab seega renditöötajate ligipääsu tähtajatutele töökohtadele kasutajaettevõtja juures. Õigusselguse ja süsteemsuse vaatepunktist on küsitav renditöö vahendamise käsitlemine tööturuteenuste ja -toetuste seaduses. Renditöö vahendamine ei ole tööturuteenuse pakkumine ning renditööd reguleerivad sätteid peavad seetõttu sisalduma töölepingu seaduses.

Renditöötajate tervishoidu puudutav direktiiv 91/383/EMÜ on Eesti õigusesse osaliselt üle võetud. Tervishoidudirektiiv on üle võetud osas, mis puudutab renditöötajate võrdset kohtlemist võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega tervishoiu ja -ohutuse tingimuste osas, kasutajaettevõtja vastutuse osas renditöötaja tervishoiu ja -ohutuse eest kasutajaettevõtja juures ning renditöötaja väljaõppe ja tervisekontrolli osas. Eesti õigusesse ei ole üle võetud tervishoidudirektiivi sätteid, mis näevad ette renditöötaja teavitamise kasutajaettevõtja poolt tööks vajalikest eralistest kutsekvalifikatsiooni või -oskuste nõuetest ja erilise tervisekontrolli vajadusest, rendiagentuuri teavitamise kutsekvalifikatsiooni nõuetest ja tehtava töö eripärast ning kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamisega seonduvast. Soovitav on sätestada üheselt mõistetavalt rendiagentuuri kohustus informeerida töötajat suurematest eririskidest.

Euroopas ja Eestis läbiviidud uuringud

Renditööd on nii Euroopas kui ka Eestis uuritud põgusalt. Erinevate hinnangute kohaselt on renditöötajate osakaal (täistööajale taandatud) **Euroopa Liidus 1,4%–1,8% hõivatutest.** Renditöötajate osakaal on viimasel kümnendil kasvanud, v.a. esimestel majanduskriisi aastatel (2008, 2009), kui renditöötajate osakaal vähenes umbes viiendiku võrra. Rohkem kui kolmveerand kõikidest EL-i renditöötajatest on hõivatud viies liikmesriigis: Ühendkuningriigis (üle miljoni), Saksamaal (umbes 813 000), Prantsusmaal (umbes 576 000), Itaalias (umbes 225 000) ja Hollandis (umbes 218 000). Põhjused, miks kasutajaettevõtjad kasutavad renditööd, võib jagada kolmeks: **renditöö pakub kasutajaettevõtjale**

võimalust kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see osutub vajalikuks; vähendab värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske/kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega.

Renditöö Eestis

Kõige enam rendivad küsitlusele vastanud ettevõtted töötajaid Soome (pooled kõigist vastanuist, kes tegelevad renditööga), veidi vähem Eestisse (veidi üle kolmandiku küsitlusele vastanud ettevõtetest). Kuuendik rendiagentuuridest rendib töötajaid enam kui ühte riiki (levinuim on rentimine nii Soome kui Eestisse). Rendiagentuuride seas leiab nii 1) **klassikalises mõistes rendiagentuure** (ettevõtted, mis tegelevad igapäevaselt töötajate värbamise ja kasutajaettevõtjatesse rentimisega), 2) **ettevõtteid, mis rendivad töötajaid välismaale ning tegelevad pigem tööjõu ekspordiga** ning 3) **väikeettevõtteid, kus tüüpiliselt rendib ettevõtte omanik iseenda tööd ning võib-olla veel paari töötajat.**

Kõige enam renditakse töötajaid **ehituse, masina- ja metallitööstuse ning veonduse ja laonduse** valdkonnas. Nii ehituse kui masina- ja metallitööstuse valdkonnas rendib suur osa ettevõtetest töötajaid peamiselt välisriikidesse. Sama kehtib põllumajanduse, metsanduse ja kalapüügi kohta. Eestisse rentivate ettevõtete tegevusvaldkonnad on mitmekesisemad, mis on tingitud Eesti tööturu väiksusest – kitsalt spetsialiseeruda ei ole lihtne. Esineb selge ja ootuspärane seos ettevõtte suuruse ja spetsialiseerituse osas: rendiagentuurid, kus on suurem renditöötajate arv, rendivad töötajaid mitmesse tegevusvaldkonda. Intervjuudest rendiagentuuridega selgus, et kõige suurem renditöö turg (st valdkonnad, kuhu kõige rohkem renditöötajaid vahendatakse) on **tööstussektor**. Lisaks tuuakse välja veel **kaubandust** ning **veondust ja laondust**.

Ankeetküsitluse tulemused viitavad, et renditöötajate ametikohad on mitmekesised. Enim rendivad rendiagentuurid **oskustöölisi** (ligi 62% rendiagentuuridest tegeleb oskustöölise rentimisega) ning **seadmeoperaatoreid** (u 18% rendiagentuuridest). Järgnevad teenindustöötajad, lihttöölised ja tehnikud ning keskastme spetsialistid. Vähem on juhte ja tippspetsialiste, ametnike-kontoritöötajaid ning põllumajanduse ja metsanduse oskustöölisi (ca 10%). Intervjuude tulemused kinnitavad küsitluse tulemusi: intervjuueeritute hinnangul töötavad renditöötajad kõige sagedamini **tootmistöölise, ehitajate ja sekretäridena**.

Rendiagentuuride esindajate hinnangul kasutatakse renditööd eeskätt seetõttu, et nii saab **kasutajaettevõtja paindlikult kohandada töötajate arvu vastavalt tööde mahu varieerumisele**. Samuti tuuakse välja, et **Eestist pärit renditöötajaid hinnatakse kõrgelt**, kuna nad teevad vajadusel ületunde, töötavad nädalavahetusel ja nende töö kvaliteet on kõrge. Intervjuud kinnitavad, et renditöö kasutamise põhjused on mitmekesised.

Eestis on renditöötajate arv hinnanguliselt vahemikus **5200–5900**. Keskmiselt on ühes rendiagentuuris tööl 60 töötajat, kuid seda hinnangut mõjutavad **üksikud suured rendiagentuurid**: renditöötajate mediaanarv on 10 töötajat. Viies suurimas ettevõttes töötab kokku ligikaudu 75% kõigist renditöötajatest.

„Tüüpilist“ renditöötajat ei ole Eestis võimalik välja tuua. Üldistatult on meessoost renditöötajad hõivatud eelkõige ehitus- ja tootmisvaldkondades ning naissoost renditöötajad kontoritöötajatena (sekretärid, raamatupidajad ja assistendid). Rendiagentuuride antud hinnangute põhjal on naissoost töötajaid veidi rohkem kui meessoost töötajaid. Valdav enamik renditöötajatest on ankeetküsitluse

tulemuste põhjal **kesk- või kutseharidusega**, vähem on alg- või põhiharidusega renditöötajaid ning kõigest paaril protsendil renditöötajaist on kõrgharidus. Ligikaudu **kaks kolmandikku töötajaist on 25–49 aasta vanused ning kolmandik nooremad (18–24)**, 50-aastaseid ja vanemaid renditöötajaid on väga vähe.

Rendiagentuuride esindajate sõnul **jõuavad inimesed renditööni eelkõige pärast koondamisi, töömahu vähendamisi või lisateenistust otsides**. Samuti eelistavad renditööd teha inimesed, kes soovivad töötada paindliku ajagraafikuga: näiteks üliõpilased õppimise kõrvalt, omaste hooldajad, vanemad inimesed, kes on mitu korda nädalas hõivatud lapselaste hoidmisega, ja inimesed, kes otsivad sobivat täiskohaga tööd.

Peaaegu kõik uuringus osalenud rendiagentuurid kasutavad renditöötajate leidmiseks **otsekontakte** (värbamine olemasolevate töötajate ja nende tuttavate kaudu), oluline roll on ka **tööotsinguportaalidel**. Samuti pöörduvad palju inimesi ise rendiagentuuri poole. Kõige vähem kasutatakse värbamiskanalina töötukassa abi. Mida rohkem on ettevõttel renditöötajaid, seda enam peetakse tööotsinguportaalide kõige olulisemaks värbamiskanaliks (kümnest suurimast ettevõttest kaheksa pidasid seda kõige olulisemaks). Otsekontaktide kasutamine on populaarsem väiksemate rendiagentuuride puhul.

Enamikul rendiagentuuridest on koostöösuhe vaid paari kasutajaettevõtjaga. Enam kui pool veebiküsitlusele vastanud rendiagentuuridest teeb koostööd 1–2 kasutajaettevõtjaga, ligi viiendikul on 3–4 klienti ja vähem kui kolmandikul vastanuist on viis või rohkem klienti. **Kasutajaettevõtjaga sõlmib alati lepingu üle 80% vastanud rendiagentuuridest**, 15% rendiagentuuridest ei sõlmi kasutajaettevõtjaga lepingut. **Kolmveerandil vastanud rendiagentuuridest on kasutajaettevõtjatega pikemaajaline koostöösuhe**, sõlmitakse ka üle aasta pikkuseid lepinguid. Lepingu pikkused varieeruvad oluliselt: uuringus osalenud selgitavad seda projektipõhisusega, st lepingu pikkus sõltub oodatava töö (nt ehitustöö) valmimise ajast.

Uuringus osalenute hinnangul **koheldakse renditöötajaid üldiselt samamoodi nagu kasutajaettevõtja töötajaid**. Kõige vähem on rendiagentuurid kursis sellega, kuidas toimub kasutajaettevõtjas tervisedendus ning koolitused ja väljaõpe. Intervjuudest selgub, et peamine, mille osas rendiagentuur töötajale võrdsust välja võidelda ei saa, on **staaži- ja boonuste süsteemid, mis on suunatud üksnes ettevõtte oma töötajatele**.

Vastutus ja kohustused on rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel erinevalt jaotunud. Enamasti vastutab rendiagentuur töötasus kokkuleppimise, tervise- ja reisikindlustuse katmise, töö- ja puhkeaja arvestamise, mõnevõrra vähem ka puhkuste ajakava koostamise eest. Nii rendiagentuur kui kasutajaettevõtja tutvustavad koos töötajale töökorralduse reegleid ning vajadusel korraldavad tööõnnetuste või kutsehaigestumiste uurimise. Eelkõige kasutajaettevõtja vastutuseks on tööohutusosalase juhendamise ja väljaõppe korraldamine, töövahendite ja isikukaitsevahendite andmine ning tööülesannete tutvustamine. Paljudel juhtudel elamiskulusid ja transpordikulusid ei kaeta (tihti ei ole selleks ka vajadust, kui renditöötaja töötab elukohaga samas linnas).

Mõnevõrra küsitavam on tervisekontrolle puudutav: **umbes kolmandikul juhtudel tervisekontrolli kas ei tehta või ole rendiagentuur sellest teadlik**. Samuti ei korralda paljud rendiagentuurid renditöötajatele **arengut ja karjääri toetavaid koolitusi**. Uuringu tulemusena selgus, et osa rendiagentuuridest korraldab töötajate tervisekontrolli ise, osa kasutab süsteemi, kus tervisekontrolli korraldab kasutajaettevõtja. Antud lähenemise kasutegurina tuuakse välja seda, et sellisel juhul on renditöötajad läbinud täpselt samasuguse tervisekontrolli nagu kasutajaettevõtja oma töötajad, tervisekontroll vastab kasutajaettevõtja ootustele ning pole erinevat kohtlemist. **Üleüldise tendentsina võib aga välja tuua, et töötajate**

tervisekontroll on rendiagentuurides pigem erand kui reegel ning see tehakse siis, kui kasutajaettevõtja seda nõuab.

Dokumentidest säilitavad rendiagentuurid eelkõige töölepingu, haiguslehed ja tööaja arvestuse. Tervisekontrolli otsused säilitab samuti enamasti rendiagentuur. Kasutajaettevõtjad säilitavad peamiselt töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava dokumendid, töötervishoiu- ja tööohutusealase juhendamise ning välja- ja täiendõppega seonduvad registreerimise dokumendid. Dokumentide vastastikuse edastamise kord on kokku lepitud umbes 40% küsitlusele vastanud rendiagentuuridest. Kokku on lepitud eelkõige otseselt töötajaga seonduvate dokumentide edastamine.

Lepingu iseloomu (kas tähtajaline või tähtajatatu tööleping) eelistamise osas ilmnevad rendiagentuuride vahel suured erinevused. Mõni rendiagentuur kasutab ainult tähtajatuid töölepinguid, kuna see on nende jaoks lihtsam ja kasulikum, samas mõne teise rendiagentuuri jaoks on suureks probleemiks, et tähtajalisi lepinguid saab pikendada ainult loetud arv kordi ilma, et see tähtajatuks muutuks. Intervjuudes selgus, et tähtajalise lepingu pikendamist rohkem kui kaks korda järjest soovivad rendiagentuurid eelkõige nende töökohtade puhul, mis on seotud kindlate hooaegadega (nt ehitus). Kuna kindlat hooaja lõppu on keeruline ette ennustada (nt millal ehitusobjekt valmib), on ka keeruline renditöötajaga sõlmida tähtajalist töölepingut, sest tihti tuleb see uuesti üle vaadata ja vajadusel pikendada või varem lõpetada.

Renditöötaja töötasu kujuneb erinevates rendiagentuurides erinevalt. Mõni rendiagentuur pakub kasutajaettevõtjale ise töötasu välja, osa teeb eeluuringu kasutajaettevõtja töötasutaseme kohta. Viimast lahendust põhjendatakse ühelt poolt sellega, et kasutajaettevõtja töötasutasemest teadlik olek võimaldab maksta renditöötajatele ettevõtte oma töötajatega samaväärset töötasu ning teiselt poolt sellega, et kuivõrd tööjõukulud moodustavad ettevõtete eelarvetest märkimisväärse osa, siis on mõtet kasutajaettevõtja poole pöörduda ikkagi ainult selliste hinnapakumistega, mis mahuvad nende eelarvetesse.

Intervjuudest renditöötajatega selgus, et osades rendiagentuurides ja kasutajaettevõtjates tutvustatakse tööohutust töötajatele üksnes põgusalt – antakse kätte materjalid, mille lugemiseks ei anta piisavalt aega ning nõutakse allkirja, et töötaja on materjaliga tutvunud. Kasutajaettevõtjate esindajate intervjuudes selgus, et **renditöötajate ohutusalase instrueerimise põhjalikkus oleneb nii ettevõtte spetsiifikast kui ka organisatsioonikultuurist.** Osa kasutajaettevõtjatest ei näe renditöötajate tööohutusalasel instrueerimisel mingit väärtust, kuid teistes kasutajaettevõtjates peetakse uute töötajate (sh renditöötajate) põhjalikku ohutusalast koolitust hädavajalikuks. Üldiselt näevad kasutajaettevõtjad, et vastutus renditöötajate tööohutuse tagamisel ja võimalike tööõnnetuste põhjuste väljaselgitamisel lasub neil, mitte rendiagentuuril, sest töötaja teeb oma tööd siiski nende territooriumil. Rohkem küsitavusi tekib kasutajaettevõtjatel renditöötaja tervishoiukulude kompenseerimise puhul, kui töötervishoiuarst peaks tegema ettepanekuid töötaja töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks.

Renditöötajate võimalused pöörduda töökeskkonnavalastes küsimustes töökeskkonnavoliniku poole on kasutajaettevõtjate hinnangul samasugused nagu teistel töötajatel. Kinnitatakse, et renditöötajate ettepanekuid võetakse sama tõsiselt arvesse kui kõigi teiste töötajate omi, kuid samas mõõndakse, et renditöötajatelt pole seni töökeskkonna parandamise ettepanekuid eriti tulnud.

Järeldused, kitsaskohad ja soovitus

Uuringu käigus ilmnisid mitmed kitsaskohad ja tähelepanekud renditöö valdkonna toimimises, mille võib jagada kaheks: ühelt poolt **seaduskuulekus** ning teiselt poolt **renditöö maine** ning selgitustööga seonduvad probleemid.

Soovitus

- direktiivi selgemaks ülevõtmiseks on vaja seaduses määratleda renditöötaja, kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri mõisted ning selgitada, et rendiagentuuri loetakse renditöösuhtes tööandjaks;
- renditööd reguleerivad sätted võiksid sisalduda töölepingu seaduses, mitte tööturuteenuste ja -toetuste seaduses;
- Eesti õigusesse tuleb korrektselt üle võtta direktiivi sätted, mis puudutavad renditöötajate juurdepääsu töökohtadele kasutajaettevõtja juures;
- Eesti õigusesse tuleb korrektselt üle võtta töötervishoiudirektiivi sätteid, mis näevad ette renditöötaja teavitamise kasutajaettevõtja poolt tööks vajalikest eralistest kutsekvalifikatsiooni või -oskuste nõuetest ja erilise tervisekontrolli vajadusest, rendiagentuuri teavitamise kutsekvalifikatsiooni nõuetest ja tehtava töö eripärast ning kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamisega seonduva. Soovitav on sätestada töötervishoiu ja tööohutuse seaduses üheselt mõistetavalt rendiagentuuri kohustus informeerida töötajat suurematest eririskidest.

Põhjalikumat analüüsi vajab küsimus, kas oleks otstarbekas teha rendiagentuuridele erand ja **võimaldada tähtjalisi töölepinguid pikendada enam kui kaks korda** ning kas oleks otstarbekas lisada TLS-i võimalus **sõlmida töölepinguid nii, et nende lõpp on seotud kindla sündmuse toimumisega**.

Mitmed rendiagentuuride, kasutajaettevõtjate kui renditöötajate poolt väljatoodud probleemid on seotud renditöö mainega, sh renditöö turul tegutsevate ettevõtete ja renditöötajate usaldusväarsuse ja professionaalsusega. Äriregistri (ÄR) ja majandustegevuse registri (MTR) andmete võrdlevanalüüs viitab samuti turu korrastamise vajadusele, et riigil oleks ülevaade rendiagentuuridest. Selleks nähakse kahte alternatiivset võimalust. Üheks võimaluseks on **arendada olemasolevat registreerimiste süsteemi MTR-is**. Kui jätkata senist süsteemi, siis peaks MTR-is registreerimisel olema sisuline tähendus ja sellega, kui rendiagentuuri teenust osutatakse ilma vastava loata, ka tagajärjed.

Aruteluseminaril avaldasid Eesti Personalirendiettevõtete Liitu kuuluvad ettevõtted arvamust, et osaliselt võib ÄR-i ja MTR-i andmete mittekattumise põhjuseks olla see, et kõik ettevõtjad pole teadlikud kohustusest rendiagentuurina tegutsedes end ka MTR-is registreerida. Teadlikkuse tõstmiseks peaks registripidaja teavitama neid ettevõtteid, kes märgivad ÄR-is oma tegevusvaldkonnaks EMTAK 782, kohustusest registreerida end ka MTR-is.

Alternatiiviks registreerimisele on **litsentseerimise süsteemi loomine**, mida eelistavad nii Eesti personalirendiettevõtete liit kui ka mitmed intervjueeritud rendiagentuuride ja suuremate kasutajaettevõtjate esindajad. Kindlasti peaks sellele eelnema analüüs, sh põhjalik tugevuste ja riskide kaardistamine.

Esiteks võib see piirata teatud määral konkurentsi, sest litsentsi saamiseks on vajalik teha lisakulutusi (täita vajalikud nõuded, tasuda litsentsitasud jms), mis võib eelkõige väiksematele ja alustavatele ettevõtetele osutada takistuseks. Samuti tuleb arvestada, et litsentseerimise süsteemi väljatöötamine ja

rakendamine (litsentsiaate tuleb ka kontrollida) toob kaasa lisakulutusi. Litsentseerimise positiivseteks külgedeks on parem kontroll renditöö valdkonna üle ja võimalus turul tegutsejate professionaalsust paremini arendada (litsentsi saamiseks peavad olema täidetud teatud nõuded). Samuti on sel juhul võimalik turu „puhastumine“ – litsents toimib signaalina, et (võimalikud) kasutajaettevõtjad saavad rendiagentuuridele panna teatud ootusi kvaliteedi osas. Litsentseerimisest kõneldes rõhutasid EPREL-i liikmed ka **garantiifondi** loomise olulisust rendiagentuuride poolt, millega kaetaks maksud ja töötasud kasutajaettevõtja pankroti või muude probleemide korral.

Teadlikkuse tõus renditööst aitaks lahendada mitmeid eelnevas peatükis väljatoodud probleeme. Kuigi Eesti seadustes kasutatakse renditöö terminit, töid erinevad osapooled välja, et sõnal „renditöö“ on negatiivne alatoon. Seega tuleks teadlikkuse tõstmisel pöörata tähelepanu sellele, miks on eelistatud just sellist sõnastust (kaaluda võib võimalust kasutada muud terminit, EPREL on välja pakkunud „agentuuritöö“, mis oleks kooskõlas ka ingliskeelse terminiga „agency work“), mida renditöö olemuselt tähendab, millised on selle eelised ja kasutusvõimalused, võimalikud ohud ja kuhu küsimustega pöörduda.

Tarvis on **tõhustada järelevalvet rendiagentuuride üle**. Intervjuudes renditöötajatega selgus, et rendiagentuurid ja kasutajaettevõtjad ei täida mitmesugused tööohutuse ja -tervishoiu nõudeid. Neid probleeme aitab lahendada tõhusam kontroll ja selgitustöö.

EPREL-i liikmed töid aruteluseminaril välja, et täpsustamist vajab ka renditöö mõiste. Tõstatati küsimus, kas **rendiagentuuri mõiste** alla peaksid mahtuma ettevõtted, kes rendivad vaid ühte või paari töötajat. Sellised ettevõtted on loodud pigem teistel eesmärkidel kui pikemaajaliselt renditöö valdkonnas teenuste pakkumine laiemale kasutajaskonnale. Samuti eristuvad selgelt välisturule suunatud rendiagentuurid, kes on peamiselt juriidiliseks kehaks tööjõu eksportimisel ning kelle tegevusmootiv võib samuti hälbida klassikalisest renditöö mõistest.

SUMMARY

Introduction

Temporary agency work is a rather new form of employment relationship which is described by a **three-way relationship: one company (temporary-work agency) concludes an employment contract with an employee (temporary agency worker), who shall temporarily work in another company (user undertaking)**. The temporary-work agency and user undertaking shall conclude a contract which regulates their cooperation. On the EU level, temporary agency work is governed by a directive adopted in 2008 (Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council on temporary agency work), and in Estonia, by the Employment Contracts Act (subsection 6 (5)); in Estonia, the amendments of the directive on temporary agency work entered into force on 20.02.2012.

In Estonia, temporary agency work has been studied only briefly, the only more profound research so far originates from 2007, where the economic situation and legal regulation differed a lot from the current situation. This research **gives an overview of the regulation and use of temporary agency work in 2013**. The research relies on the following data sources: data from the Estonian Commercial Register and the Register of Economic Activities, as well as from Eurocietti (European Confederation of Private Employment Agencies), data retrieved from a web survey of a temporary-work agency, interviews with the representatives of temporary-work agencies and user undertakings, as well as temporary agency workers, and previous surveys carried out in the EU Member States and in Estonia.

When conducting the survey, much attention was paid to mapping the temporary-work agencies operating in Estonia, as on the basis of existing data it is not possible to specify precisely the range of such companies. 92 companies of those who responded to the survey are engaged in offering temporary agency workers, whereas 47 of them completed the form correctly.

The survey is composed of several parts. At first, it analyses the transposition of Directives 2008/104/EC (on temporary agency work) and 91/383/EEC (supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship) into Estonian legislation and gives an overview of the results of surveys carried out in Europe and Estonia. Then, the situation of temporary agency work in Estonia is introduced, which is based on a web-survey of temporary-work agencies and interviews with the representatives of temporary-work agencies and user undertakings, as well as temporary agency workers, performed in the course of the research. The last chapter contains the most important current problems along with potential solutions.

Legal analysis

Although, in Estonian law, temporary agency work has not been dealt with separately and systematically and the regulation on temporary agency work must be derived from different laws and general provisions

governing employment relationships, **the Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council on temporary agency work has been transposed correctly into Estonian law.** Estonian law is in conformity with the Directive with regard to the definition of temporary agency work, equal treatment of temporary agency workers (when compared to the employees of user undertakings), the obligation to notify of vacant posts in the user undertaking, the right to use collective facilities, and the representation of temporary agency workers. In addition, the prohibition on a temporary-work agency to charge employees any fees for intermediating them to the user undertaking, and the employees' right of access to vocational training at the temporary-work agency are in conformity with the Directive.

When transposing the Directive, it has not been considered necessary to define a temporary agency worker, a user undertaking and a temporary-work agency. Failure to define these terms in national law causes problems when defining the rights and obligations of employees and employers. In Estonian law, the establishment of the rights and obligations of the parties to a temporary agency work relationship shall mainly proceed from the provisions concerning an employee and an employer, whereas the features characterising temporary agency workers and their employers in a temporary agency work relationship are in essence different from the features of a so-called ordinary employee and an employer. The rights and obligations of an employer have been divided between a temporary-work agency and a user undertaking, whereas the former exercises most of the rights and obligations of an employer and has been recognised as an employer both according to the Directive and national law, while the user undertaking performs immediate control over carrying out the work. **For the sake of clearer transposition of the Directive, laws must define a temporary agency worker, a user undertaking and a temporary-work agency, and specify that a temporary-work agency shall be deemed to be the employer in a temporary agency work relationship.**

The provisions of the Directive concerning the access of temporary agency workers to vacant posts in a user undertaking have not been transposed correctly into Estonian law. **It is not in conformity with Article 6(2) of the Directive to conclude agreements on contractual penalties whereby the user undertaking shall pay a contractual penalty in the event that an employee will be employed by the user undertaking,** because such contractual penalty may obstruct the user undertaking from employing the employee and shall therefore deteriorate the temporary agency workers' access to any vacant posts with unspecified term in the user undertaking. From the point of view of legal clarity and systematicity, it is questionable that acting as an intermediary of temporary agency work is regulated in the Labour Market Services and Benefits Act. Acting as an intermediary of temporary agency work shall not constitute the provision of labour market services, and the provisions governing temporary agency work must therefore be part of the Employment Contracts Act.

Directive 91/383/EEC on the health at work of temporary agency workers has been transposed into Estonian law in part. The directive on health at work has been transposed to the extent that it concerns the equal treatment of temporary agency workers when compared to the employees of the user undertaking with regard to the terms and conditions of health and safety at work, liability of the user undertaking for the health and safety at work of a temporary agency worker at the user undertaking, and the training and medical surveillance of a temporary agency worker. The provisions of the directive on health at work, which foresee notification of a temporary agency worker by the user undertaking of any special occupational qualifications or skills and special medical surveillance required, as well as notification of a temporary-work agency of any occupational qualifications required and specific features

of the job, and any issues related to protection and prevention measures have not been transposed into Estonian law. It is advisable to define without any disambiguation the obligation of a temporary-work agency to notify an employee of any increased specific risks.

Surveys conducted in Europe and Estonia

In Europe and Estonia, temporary agency work has been studied only briefly. According to various surveys, the share of temporary agency workers (in full-time equivalents) **in the European Union forms 1.4%–1.8% of the employed**. The share of temporary agency workers has increased in the last decade, except for the first years of the economic crisis (2008 and 2009), when the proportion of such workers decreased by about one fifth. More than three quarters of all temporary agency workers in the EU are employed in five Member States: the UK (over one million), Germany (about 813,000), France (about 576,000), Italy (about 225,000), and the Netherlands (about 218,000). The reasons why user undertakings resort to temporary agency work can be divided into three: **temporary agency work offers a user undertaking the possibility to quickly hire additional workforce, if necessary; in addition, it reduces recruitment, labour and production costs, and mitigates risks/obligations which incur upon employing workforce**.

Temporary agency work in Estonia

The companies who responded to the survey hire employees mainly for Finland (one half of all respondents, who are engaged with temporary agency work), and a bit less to Estonia (slightly over one third of the respondent companies). One sixth of the temporary-work agencies hire employees to more than one country (the most widespread variant is hiring for both Finland and Estonia). Among the temporary-work agencies there are: 1) **ordinary temporary-work agencies** (companies, whose everyday activities involve the recruitment of employees and their hiring to user undertakings), 2) **companies who hire employees to foreign countries and are therefore engaged more in the export of workforce**, and 3) **small companies where typically the owner of the company offers the services of himself or herself, and maybe also a couple of more workers**.

The bulk of the temporary agency work is needed in **construction, engineering and the metal industry**, as well as in the **transport and warehouse sector**. Both in construction, as well as in engineering and the metal industry, most of the companies hire employees mainly to foreign countries. The same applies to agriculture, forestry and fishery. The fields of activities of the companies hiring employees for Estonia are more various, which is caused by the small size of the Estonian labour market – there are less opportunities for narrow specialisation. There occurs a clear and expected link between the size and degree of specialisation of a company: temporary-work agencies with a higher number of temporary agency workers hire workers for several areas of activity. The interviews with the temporary-work agencies revealed that the biggest market of temporary agency work (i.e. the fields of activity where the amount of temporary agency workers is the highest) is **the industrial sector**. In addition, also **trade, transport and warehousing** are mentioned.

The results of the questionnaire-based survey indicate that the posts of temporary agency workers are various. Temporary-work agencies hire mainly **skilled workers** (around 62% of those agencies are engaged

with hiring skilled workers) and **machine operators** (about 18% of agencies). They are followed by service sector workers, unskilled workers and technicians and middle-level specialists. The share of managers and top-level specialists, officials and office workers and skilled workers in the fields of agriculture and forestry is smaller (about 10%). The results of the interviews confirm the outcome of the survey: according to those interviewed, temporary agency workers are most often employed as **production workers, builders** and **secretaries**.

As estimated by the representatives of the temporary-work agencies, temporary agency work is used, in particular, because **it enables a user undertaking to flexibly adjust its number of employees according to any variations in its work volume**. In addition, it has been indicated that **the temporary agency workers from Estonia are highly valued**, because they are ready for overtime and weekend work and the quality of their work is high. The interviews confirm that the reasons for using temporary agency workers are miscellaneous.

In Estonia, the number of temporary agency workers is between **5,200–5,900**. On average, a temporary-work agency has 60 workers, but this estimation is influenced by **some major temporary-work agencies**: the median figure of temporary agency workers is 10. Almost 75% of all temporary agency workers are employed by the five biggest companies.

In Estonia, one cannot identify a "typical" temporary agency worker. In general, male temporary agency workers are mainly employed in the fields of construction and production, and female workers as office workers (secretaries, accountants and assistants). According to the evaluations given by the temporary-work agencies, the share of female workers is slightly higher than that of male workers. According to the results of the survey, the majority of temporary agency workers have **secondary or vocational education**, the share of temporary agency workers with primary or basic education is lower, and only a couple of such workers have higher education. Almost **two thirds of the workers are in the age of 25–49 and one third is younger (18–24)**, there are very few 50-year-old or older temporary agency workers.

As stated by the representatives of temporary-work agencies, **people resort to temporary agency work, in particular, after lay-offs, decreases in the work volume or while looking for additional income**. In addition, people who want to work with flexible working hours prefer temporary agency work: e.g. students during their studies, people providing care to their relatives, elderly people who are a couple of times per week engaged with baby-sitting their grand-children, as well as people who are looking for suitable full-time work.

Almost all temporary-work agencies who participated in the survey use **direct contacts** for finding new temporary agency workers (recruitment via existing workers and their acquaintances), while **job portals** also have an important role. In addition, many people turn themselves to temporary-work agencies. The role of the Estonian unemployment insurance fund as a recruitment channel is the smallest. The more temporary agency workers a company has, the more importance is attributed to job portals as a recruitment channel (eight out of ten bigger companies regarded it to be the most important channel). The use of direct contacts is more popular among smaller temporary-work agencies.

Most of the temporary-work agencies have a cooperation relationship with only a couple of user undertakings. More than half of the agencies who responded to the web survey cooperate with 1–2 user undertakings, about one fifth has 3–4 clients and less than one third of the respondents have five or more

clients. **Over 80% of temporary-work agencies responding always conclude a contract with a user undertaking**, whereas 15% of the agencies do not sign a contract with the user undertaking. **Three quarters of the temporary-work agencies responding have a longer-term cooperation relationship with the user undertaking**, while the share of contracts of over one year is also bigger. The length of a contract varies a lot: the survey participants justify this with a project-based approach, i.e. the length of a contract depends on the expected time of completion of work (e.g. construction work).

According to the participants, **temporary agency workers are, in general, treated in the same way as the employees of the user undertaking**. The temporary-work agencies are least aware of the issues of health improvement and training in user undertakings. The interviews reveal that the main areas where a temporary-work agency would not be able to achieve the equal treatment of its workers **are the systems of length of employment and bonuses, which are directed only to the employees of the company**.

The division of liability and obligations between a temporary-work agency and a user undertaking varies. In most cases, a temporary-work agency will be liable for concluding an agreement on remuneration, covering health and travel insurance, calculation of working and rest time, and to a smaller extent also for preparing a leave schedule. A temporary-work agency and a user undertaking shall together present to workers any work-related organisational rules, and if relevant, shall conduct an investigation of an occupational accident or disease. A user undertaking shall, in particular, be responsible for the arrangement of guidance and training on safety at work, providing work equipment and personal protective equipment, as well as introducing work duties. In many cases, the accommodation and transport costs are not covered (often there is no need for that, either, if the temporary agency worker lives and works in the same town).

The issues concerning health surveillance raises some more questions: **in around one third of the cases, either no health check is conducted or the temporary-work agency is not aware thereof**. Similarly, many temporary-work agencies do not arrange for their temporary agency workers any **training supporting development and career**. As a result of the survey it appeared that some temporary-work agencies organise their workers' health surveillance by themselves, and some of them use a system where such surveillance is carried out by the user undertaking. It was indicated that the benefit of such approach is the fact that in such case the temporary agency workers have passed exactly the same health surveillance as the employees of the user undertaking, the health surveillance meets the expectations of the user undertaking and there is no different treatment. **It can be indicated as a general tendency that the health surveillance of workers in temporary-work agencies is more as an exception than a rule and is conducted only if requested by the user undertaking**.

The temporary-work agencies maintain, in particular, employment contracts, sick leave certificates and working time accounts. The health surveillance decisions are also mainly kept by a temporary-work agency. The user undertakings mainly maintain the documents on work environment risk analyses and activity planning, as well as the guidelines on work and safety at work and any documents related to initial and in-service training. The procedure for the mutual forwarding of documents has been agreed in the case of about 40% of the temporary-work agencies who replied to the survey. Such agreement involves, in particular, the forwarding of documents directly related to workers.

With regard to any preference given to the type of contract (either with a specified or an unspecified term) there are big differences between agencies. Some temporary-work agencies use only employment

contracts with an unspecified term, as this is for them more simple and beneficial, whereas for other agencies it constitutes a major problem that contracts with a specified term can be extended only for a certain number of times without rendering the contract into a contract with an unspecified term. The interviews revealed that the temporary-work agencies wish to have consecutive extension of contracts with a specified term more than twice in particular in the case of posts which are related to certain seasons (e.g. construction). As it is difficult to predict the specific time of the end of a season (e.g. the time when the construction object will be completed), it is also difficult to sign a contract with a specified term with a temporary agency worker, as often the contract must be revised, and if necessary, extended or terminated before term.

The remuneration of a temporary agency worker is formed differently in different agencies. Some temporary-work agencies suggest for a user undertaking the remuneration themselves, some agencies carry out a previous survey about the salary-level in the user undertaking. The latter solution is, on the one hand, justified with the fact that being aware of the remuneration level of the user undertaking enables to pay to the temporary agency workers remuneration which is equal to that of the employees of the undertaking. On the other hand, it can be justified with the fact that as far as the remuneration costs make up a significant part of the budget of companies, it would be sensible to turn to the user undertaking only with such price offers which fit to their budgets.

The interviews with the temporary agency workers indicated that in some temporary-work agencies and user undertakings safety at work is introduced to the workers only briefly – they are provided with materials without leaving them sufficient time for reading and are then requested to confirm with a signature that they know the materials. From the interviews with the representatives of user undertakings it became clear that **the degree of thoroughness of instructing the temporary agency workers of safety at work depends on the speciality of the company as well as on the organisation culture.** Some user undertakings see no value in instructing the temporary agency workers about safety at work, but in other undertakings a comprehensive safety training of new workers (incl. temporary agency workers) is deemed to be essential. In general, the user undertakings see that the liability for ensuring the safety at work of temporary agency workers and finding out the causes of potential occupational accidents lies on them and not on the agency, because, after all, the workers work on their territory. The user undertakings would have some more doubts about compensating the health costs of temporary agency workers, should an occupational health practitioner make any proposals for changing the work environment or arrangement of a worker.

The possibilities for the temporary agency workers to turn to the working environment specialist in the issues related to working environment are according to the user undertakings the same as for other employees. They confirm that the proposals of temporary agency workers are treated with the same degree of seriousness as those of all the other employees, but at the same time it was admitted that the temporary agency workers have so far not submitted very many proposals for the improvement of the working environment.

Conclusions, challenges, and suggestions

In the course of the survey, there occurred many challenges and observations with regard to the operation of the area of agency work, which can be divided into two: on the one hand, **law-abidingness**, and on the other hand, **the reputation of temporary agency work** and the problems related to awareness raising.

Suggestions for making specifications to the law:

- for the sake of clearer transposition of the Directive, laws must define a temporary agency worker, a user undertaking and a temporary-work agency, and specify that a temporary-work agency shall be deemed to be the employer in a temporary agency work relationship;
- the provisions governing temporary agency work should be included in the Employment Contracts Act and not in the Labour Market Services and Benefits Act;
- the provisions of the Directive concerning the access of temporary agency workers to vacant posts in a user undertaking must be transposed correctly into Estonian law;
- the provisions of the directive on health at work, which foresee notification of a temporary agency worker by the user undertaking of any special occupational qualifications or skills and special medical surveillance required, as well as notification of a temporary-work agency of any occupational qualifications required and specific features of the job, and any issues related to protection and prevention measures must be transposed correctly into Estonian law. It is advisable to define in the Occupational Health and Safety Act without any disambiguation the obligation of a temporary-work agency to notify an employee of any increased specific risks.

The question whether it would be reasonable to make an exception for the temporary-work agencies and **allow for the extension of employment contracts with a specified term more than twice** and whether it would be reasonable to add to the Employment Contracts Act the possibility **to conclude employment contracts with the condition of termination upon the occurrence of a certain event** requires further analysis.

Many problems indicated by the temporary-work agencies, user undertakings and temporary agency workers are related to the reputation of temporary agency work, including on the reliability and professionalism of the companies and temporary agency workers operating in the market of temporary agency work. A comparative analysis of the data in the Commercial Register (CR) and the Register of Economic Activities (REA) also refers to the need for market arrangements, in order that the state would have an overview of the temporary-work agencies. For that purpose, two alternatives are being considered. One possibility is **to develop the existing system of registration in the REA**. If the current system would continue, then registration in the REA should have a substantive meaning, whereas the provision of the services of a temporary-work agency without a respective permit should also have consequences.

At the discussion seminar, the companies belonging to the Estonian Staffing Association (EPREL) stated that the reason for the differences in the data in the CR and the REA may lie in part in the fact that all operators are not aware of the obligation to register themselves in the REA when operating as a temporary-work agency. In order to raise awareness, the registrar should notify those companies who

specify EMTAK 782 in the CR as their field of activity, of their obligation to register themselves also in the REA.

As an alternative to registration, **a system of licencing can be created** which is preferred both by the Estonian Staffing Association and by many of the representatives of temporary-work agencies and major user undertakings interviewed. It must definitely follow an analysis, including a comprehensive mapping of strengths and risks.

At first, it may limit to a certain extent competition, because in order to get a licence, additional cost must be made (fulfil certain requirements, pay licence fees, etc.), which may become an obstacle, in particular, for smaller and new undertakings. In addition, it must be taken into account that the development and implementation of a system of licensing (licences must also be checked) causes further costs. The benefits of licensing would be a better control over the area of temporary agency work and the possibility to further improve the professionalism of market operators (in order to get a licence certain conditions must be met). In addition, in such case the market may become "cleaner" – a licence operates as a signal that (potential) user undertakings can establish certain expectations related to quality for temporary-work agencies. When talking about licensing the members of EPREL also underlined the importance of establishing a **guarantee fund** by the temporary-work agencies, which would cover the taxes and remuneration in the case of the bankruptcy of a user undertaking or other problems.

Raising of awareness of temporary agency work would help to solve many problems indicated in the previous chapter. Although, in Estonian law the term *renditöö* (hired work) is used, various parties specified that this term has a negative connotation. Thus, upon awareness raising, attention should be paid to the reasons why such wording has been preferred (use of another term could be considered, EPREL has proposed the term "*agentuuritöö*" (agency work), which would also be in conformity with the English term "agency work"), as well as to the essence of temporary agency work, its benefits and usage possibilities, potential threats and where to address any questions.

It is necessary to **increase the efficiency of supervision over the temporary-work agencies**. The interviews with temporary agency workers revealed that the temporary-work agencies and user undertakings failed to fulfil various requirements of health and safety at work. Such problems can be solved with more efficient checking and explaining.

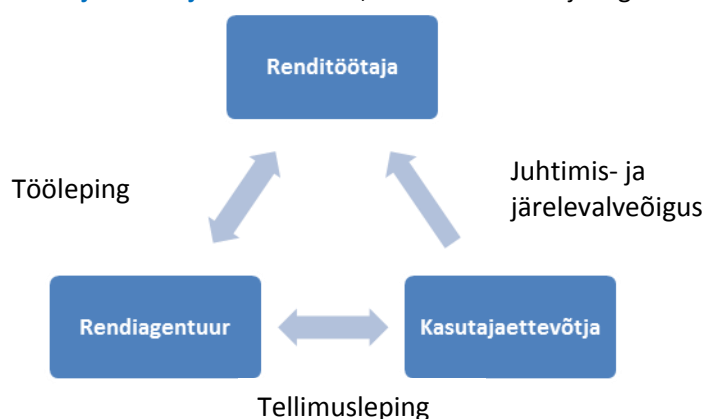
The members of EPREL indicated at the discussion seminar, that the definition of temporary agency work also requires specification. A question was raised whether **the definition of a temporary-work agency** should also cover companies who hire only one or two workers. Such companies have been usually established for other aims than the provision of services in the field of temporary agency work on a long-term basis to a wider range of users. In addition, temporary-work agencies focused on external markets can clearly be identified, who are mainly acting as a legal person for exporting workforce and whose motive for operation may also deviate from the usual definition of temporary agency work.

The members of EPREL indicated at the discussion seminar, that the definition of temporary agency work also requires specification. A question was raised whether **the definition of a temporary-work agency** should also cover companies who hire only one or two workers. Such companies have been usually established for other aims than the provision of services in the field of temporary agency work on a long-term basis to a wider range of users. In addition, temporary-work agencies focused on external markets

can clearly be identified, who are mainly acting as a legal person for exporting workforce and whose motive for operation may also deviate from the usual definition of temporary agency work.

SISSEJUHATUS

Renditöö on võrdlemisi uus töösuhte vorm, mida iseloomustab **kolmepoolne suhe**: üks ettevõtte (rendiagentuur) sõlmib töölepingu töötajaga (renditöötaja), kes asub ajutiselt tööle teise ettevõttesse (kasutajaettevõtja). Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel lepingu, mis koostööd reguleerib. Teisisõnu, renditöös lisandub klassikalisele kahepoolsele töösuhtele – **töötajale** ja **tööandjale** – veel kolmas osapool – **kasutajaettevõtja** ehk ettevõtte, kelle heaks töötaja tegelikult töötab (vt joonis 1).



Joonis 1. Renditöösuhte olemus.

Renditöö tegemist reguleerib Euroopa Liidu tasandil Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (edaspidi direktiiv) ja Eestis töölepingu seadus (TLS § 6 lõige 5). Direktiivi võeti Eesti õigusesse üle 20.02.2012 jõustunud töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadusega. Direktiivi eesmärgiks on kindlustada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele (artikkel 2). Direktiivi eesmärgist ja preambulast nähtuvalt lähtub renditöö regulatsioon turvalise paindlikkuse põhimõttest, suurendades ühelt poolt renditöötajate minimaalset kaitset ja soosides teiselt poolt paindlike töövormide (sh renditöö) kasutamist renditöö suhtes siseriiklikult kehtestatud piirangute ja keeldude läbivaatamise kaudu (nt preambula punktid 9,11, 12 ja 18).

Käesolev uuring annab ülevaate renditöö reguleerimisest ja levikust Eestis 2013. aastal ja täidab tühimiku, mis renditöö valdkonna uurimises esineb. Seni ainus põhjalikum uuring pärineb aastast 2007, mil majanduslik ja õiguslik olukord oli tänasest märgatavalt erinev.

Uuring koosneb mitmest osast. Esimeses peatükis analüüsitakse, kas direktiiv on Eesti õigusesse korrektselt üle võetud, kuna direktiivi ülevõtmine Eesti õigusesse on mitmete õigusekspertide hinnangul olnud liialt pealiskaudne. Kriitikana on välja toodud, et renditöösuhte regulatsioon koosneb üksikutest sätetest ega ole töölepingu seaduses süstemaatiline, see tuleb erinevatele seadustele baseerudes tuletada ning jätab paljudel juhtudel väga laia tõlgendamisruumi (Tööõigus – näidised ... 2012). Seetõttu analüüsitakse uuringus süvitsi direktiivide 2008/104/EÜ (renditöö kohta) ja 91/383/EMÜ (käsitleb

meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks) ülevõtmist Eesti õigusesse.

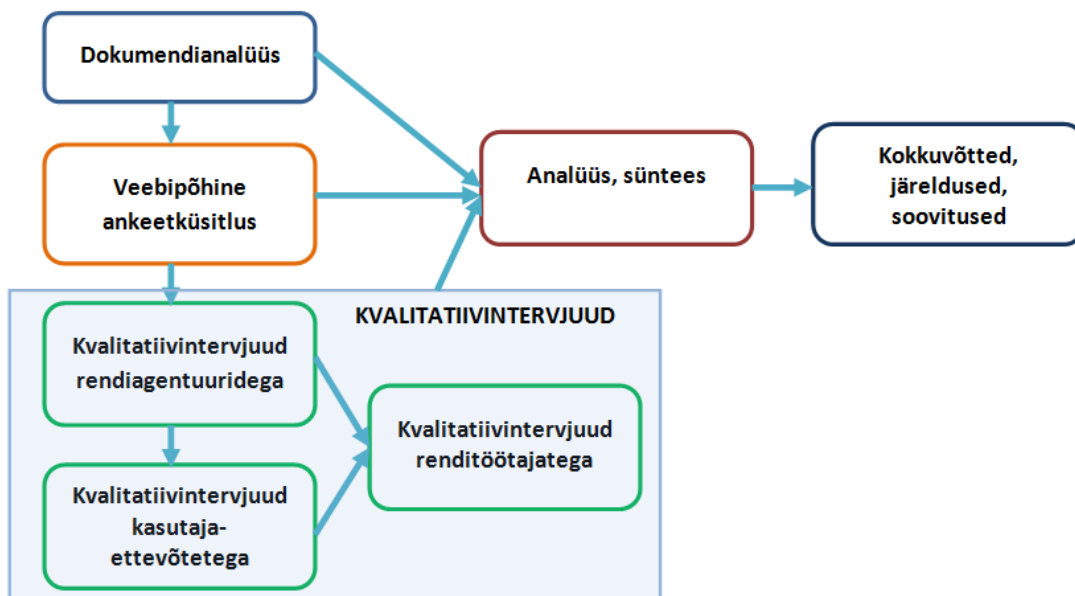
Samuti antakse uuringus ülevaade Euroopas ja Eestis läbiviidud uuringute tulemustest (peatükk 2). Uuringu läbiviimisel kasutatud meetodika tutvustusele (peatükk 3) järgneb Eesti renditöö olukorra analüüs, mis toetub rendiagentuuride veebiküsitlusele ning rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajate ning renditöötajatega tehtud intervjuudele (peatükk 4). Viimases peatükis on ära toodud autorite hinnangul olulisemad tänased kitsaskohad koos võimalike lahendustega.

1. METOODIKA

Uuringus „Töötingimused renditööl“ kasutatakse erinevaid andmekogumise ja -analüüsimetodeid:

- varasemate uuringute jm dokumentide analüüs;
- statistiline analüüs Eesti äriregistri ja majandustegevuse registri (MTR) andmete alusel;
- veebipõhine küsitlus rendiagentuuride seas ja tulemuste analüüs;
- intervjuud rendiagentuuride, kasutajaettevõtjate ja renditöötajatega ning tulemuste analüüs;
- aruteluseminar Eesti personalirendiettevõtete liidu liikmetega;
- järelduste ja soovitude väljatöötamine.

Uuringu esimeseks etapiks oli **dokumendianalüüs**, kus defineeriti renditöoga seotud mõisted ja analüüsiti valdkonna regulatsioone Eestis (tulemused on toodud ptk-s 2). Samuti koostati ülevaade renditööd käsitlevatest uuringutest Euroopas ja Eestis (ptk 3). Uuringu edasistes etappides kasutati sisendina eelnevates faasides saadud tulemusi. Peamiseks andmeallikaks dokumendianalüüsi tulemuste kõrval on kvantitatiivse iseloomuga **ankeetküsitlus** rendiagentuuride seas ning **silmast-silma intervjuud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajate ning renditöötajatega**. Uuringu ülesehituse loogika on toodud järgneval joonisel (vt joonis 1.1).



Joonis 1.1. Uuringu ülesehitus.

Uuringu **üldkogumi** määratlemiseks kasutati äriregistri ja MTR-i andmeid. Äriregistrist saadi ettevõtete majandusnäitajad ja kontaktandmed kõikide ettevõtete kohta, millel oli 2010. ja/või 2011. aastal

EMTAK 78201 või EMTAK 78301¹ alusel käive. MTR-st saadi andmed kõigi ettevõtete kohta, mille tegevusalaks on renditööjõu vahendamine (01.06.2013 seisuga).

Üldkogumisse kuuluvad ettevõtted, millel oli EMTAK 78201 alusel 2011. aastal vähemalt 10 000 euro suurune käive. Ettevõtted, millel oli küll EMTAK 78201 alusel käive, kuid see oli väiksem kui 10 000 eurot, jäeti vaatluse alt välja, kuna sel juhul ei ole suure tõenäosusega tegemist rendiagentuuriga, vaid mõne üksiku tööjõu rentimise juhuga. Lisaks kaasati uuringusse ettevõtted, millel oli EMTAK 78201 alusel 2010. aastal vähemalt 10 000 euro suurune käive, kuid millel ei olnud 2011. aastal käivet – selle põhjuseks võivad lisaks tegevuse lõpetamisele olla ka andmesisestusvead.

Üldkogumi andmebaasi lisati ka ettevõtted, millel oli 2010. või 2011. aastal EMTAK 78301 alusel üle 10 000 euro suurune käive ning mis võisid potentsiaalselt tegeleda ka renditööjõu vahendamisega. Tegemist on ettevõtete gruppide poolt spetsiaalselt personali haldamiseks loodud ettevõtetega, mis teenindavad ainult selle grupi ettevõtteid ja turule teenust ei paku. Siia liigitatavad üksused on ametlikult tööandjad ja esindavad oma töötajaid palga-, maksu- jms küsimustes.

Samuti lisati üldkogumisse need ettevõtted, millel küll EMTAK 78201 või EMTAK 78301 alusel käivet ei olnud, ent mis olid MTR-s tegevusalaks märkinud renditööjõu vahendamise. Ühtekokku moodustavad üldkogumi 633 ettevõtet.

Renditööjõu vahendamiseks on õigus juhul, kui eraõiguslik juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja on MTR-s registreeritud renditööjõu vahendajana. Eri andmete analüüs näitas, et see nõue ei ole kõikidel ettevõtetel täidetud: leidub ettevõtteid, millel oli EMTAK 78201 või EMTAK 78301 alusel käive ja kes ei olnud MTR-is registreeritud (vt tabel 1.1). Samuti puudus mitmetel MTR-s renditööjõu vahendajatena registreeritud ettevõtetel selles tegevusvaldkonnas äriregistri andmetel käivet, mis viitab, et need ettevõtted ei tegutse aktiivselt renditööjõu vahendamisega.

Tabel 1.1. Üldkogumisse kuuluvate ettevõtete jaotus.

	Ettevõtteid	
	2010	2011
Registreeritud üksnes MTR-is	112	
Äriregistris käibega üle 10 000€	97	424
sh EMTAK 78201	78	309
sh EMTAK 78301	19	115
sh registreeritud ka MTR-is	75	
Kokku	633	

Allikas: Äriregister, Majandustegevuse register 2013.

Potentsiaalse üldkogumi kaardistusele järgnes selle täpsustamine. Esmase kaardistuse käigus üritati **telefoni teel kontakti** saada kõigi üldkogumisse kuuluvate ettevõtetega. Lühikese telefoniintervjuud käigus selgitati välja, kas ettevõtte tegelevad uuringus kasutatava definitsiooni järgi tööjõu rentimisega. Juhul, kui see oli nii, siis täpsustati, millisesse tegevusvaldkonda ettevõtte tööjõudu rendib ning kui palju oli ettevõttel 2012. aastal selliseid töötajaid, keda renditi. Samuti täpsustati, millisele e-posti aadressile võiks saata veebiküsitluse. Juhul, kui telefonile ei vastatud, prooviti üle helistada kolmel korral. Helistamine

¹ EMTAK 78201 – ajutise tööjõu rent; EMTAK 78301 – muu inimressursiga varustamine.

toimus ajavahemikus 15.–26. august 2013. Kokku saadi telefoni teel kontakt 424 ettevõtte esindajaga. 208 ettevõttega ei õnnestunud telefonitsi kontakti saada. Mitmel juhul oli Äriregistris või muus andmebaasis vale telefoninumber, samuti esines juhtumeid, kus ettevõtte omanik oli vahetunud ja endine omanik, kelle kontaktid olid registris, ei olnud kursis ettevõtte praeguste tegevustega jms. Kolme ettevõtte kontakte ei õnnestunud avalikest andmebaasidest leida.

424-st ettevõtetest tegeles 2012. aastal töajõu rentimisega 200, edasisest informatsiooni andmisest keeldusid neist 14. Töajõu rentimisega ei tegelema esindaja sõnul 2012. aastal 184 ettevõtet (esines juhuseid, kus rentimisega oli tegeletud varem, firma oli likvideerimisel vms), 22 juhul oli Äriregistrisse kantud küll mitu ettevõtet, kuid need olid omavahel seotud ja omanikud olid (osaliselt) samad (st vastused küsitlustele oleksid olnud sarnased), 19 juhul ei vällanud intervjuueeritav ei eesti ega inglise keelt.

Veebiküsitlus, mille ankeet on toodud lisas 1, koostati eesti- ja ingliskeelsena, sest mitme ettevõtte esindajad olid kas Soomest, Rootsist, Norrast jt riikidest, samuti ilmses telefoniintervjuudes, et emakeelena vene keelt rääkinud ettevõtte esindajad olid võimelised suhtlema inglise keeles. Küsitlus saadeti välja 3. septembril 2013. a kahes jaos: esmalt neile, kellega saadi eelnevalt telefonitsi kontakt ja kellega täpsustati e-posti aadress (182, kolmel juhul oli ühel e-posti aadressil kaks ettevõtet, kahel juhul ei olnud e-posti aadress kasutusel) ning seejärel neile, kellega telefonitsi kontakti ei õnnestunud saada, kuid kelle e-posti aadress oli andmebaasides (sh äriregister) olemas (192). Ettevõtetele saadeti veel kaks meeldetuletuskirja (10. ja 16. september) ning viimaks helistati üle veel neile, kellega saadi esialgu telefonitsi kontakti, kuid kes ei olnud veebiküsitlusele vastanud (ajavahemikul 18.–23. september). Neist, kellega eelnevalt kontakt saadi, vastas eesti keeles 86 ja inglise keeles 4 (kokku 90 ehk 49,5%) ja neist, kellega varem kontakt puudus, vastas eesti keeles 19 ja inglise keeles 3 (kokku 22 ehk 11%).

Küsitluses osales kokku 112 ettevõtet (vt tabel 1.2). Neist viis vastasid üksnes oma keele-eelistuse kohta ja eemaldati edasisest analüüsist. Nendest ettevõtetest, kes tegelevad renditööga ning sõlmivad töötajaga töölepingu täitsid küsitluse lõpuni 47 (42% kõigist küsitlusega alustanud, sh nendest, kes väidavad, et nad töajõu rentimisega definitsiooni kohaselt ei tegele või kes ei sõlmi töötajaga töölepingut). 15 ettevõtet vastas, et nad ei ole viimase kolme aasta jooksul töötajaid rentinud. Tabelis on eraldi välja toodud ettevõtted, millises registris nad märgitud on (ÄR-is – äriregistris EMTAK 78201 või 78301 käive üle 10 000€; MTR-is – majandustegevuse registris tegeleb renditöajõu vahendamisega).

Tabel 1.2. Ankeetküsitlusele vastanud ettevõtete jaotus.

	Ettevõtteid	Märgitud ÄR-is	Märgitud MTR-is	Märgitud mõlemas
Alustas ankeedi täitmist	107	81	18	13
Tegeleb renditööga	92	71	12	9
sh sõlmib töötajaga töölepingu	61	46	7	7
sh sõlmib töötajaga töövõtulepingu	8	5	2	1
sh sõlmib töötajaga käsunduslepingu	4	3	1	
sh ei sõlmi töötajaga lepingut, vaid tasub töötaja esitatud arve alusel	7	5	1	1
Ei tegele renditööga	15	7	6	2
Täitis ankeedi korrektselt lõpuni	47	35	5	7

Küsitlusele vastanud renditööga tegelevatest ettevõtetest 61 (67%) sõlmib töötajaga, keda renditakse, töölepingu (ettevõtted, kes moodustavad valimi). Samas esineb ka selliseid ettevõtteid, kes sõlmivad töötajaga kas töövõtu- või käsunduslepingu ja ka neid, kes tasuvad töötajale töötaja poolt esitatud arve alusel. Antud juhul tekib küsimus, kas näiteks töövõtulepingu sõlminutel on vaba voli valida töö tegemiseks sobivat aega või on tegemist pigem seadusega vastuolus olevate juhtumitega, kuna töö iseloomust tulenevalt tuleks renditöötajatega sõlmida tööleping. Käesoleva küsitluse korral ei kuulu kokkuleppel uuringu tellijaga sellised ettevõtted vaatluse alla. Uuringusse kaasati ettevõtteid, kes sõlmivad töötajatega töölepinguid, sest sellisel juhul rakendub neile töölepingu seadus.

Silmast silma intervjuud, mille eesmärgiks oli eelkõige kvalitatiivselt toetada veebiküsitlust, viidi läbi 15 rendiagentuuri, 15 kasutajaettevõtja esindaja ja 15 renditöötajaga. Rendiagentuurid valiti algselt proportsionaalselt (soovides intervjuuerida võimalikult esinduslikku valimit) veebiküsitlusele vastanud ettevõtete seast, võttes aluseks kolm kriteeriumit: millisesse tegevusvaldkonda renditöötajaid vahendatakse (eesmärgiks oli intervjuuerida erinevatesse valdkondadesse rentijaid); kas ollakse spetsialiseerunud (eesmärgiks oli intervjuuerida nii selliseid ettevõtteid, mis on spetsialiseerunud kui neid, mis pole) ning renditöötajate arv (eesmärgiks oli intervjuuerida nii suuremaid kui väiksemaid ettevõtteid). Intervjuerimisega nõustusid suurema töötajate arvu ja seetõttu ka väiksema spetsialiseerumisega rendiagentuurid, kuna suurema töötajate arvuga ettevõtted leidsid, et neile võib antud uuringust rohkem kasu olla kui ühe-kahe renditöötajaga ettevõtted.

Kasutajaettevõtjate kontakte küsiti eelkõige rendiagentuuridelt. Kuna aga mitmetel rendiagentuuridel oli lepingus kirjas klausel, et kontakte ei edastata, kasutati ka muid võimalusi. Selleks helistati suurematele ettevõtetele (lähtuvalt rendiagentuuride veebiküsitlusest välja tulnud profiilidest), meedias renditööga seonduvates artiklites sõna võtnud ettevõtetele, samuti eelmises, uuringukeskuse Klaster poolt läbi viidud renditöö uuringus osalenud ettevõtetele.

Kõige keerulisem oli leida renditöötajaid, kes oleksid nõus uuringus osalema. See on ka mõistetav, sest neile on uuringust saadav kasu ilmselt kõige väiksem. Kontakte hangiti eelkõige läbi intervjueeritud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate. Uuringu elluviimisel taotleti, et kaasatud oleksid mitmekesise kogemusega renditöötajad. Intervjueeritud renditöötajate hulgas leidsid nii Eesti kui välismaa kasutajaettevõtjas töötanud; neid, kes olid töötanud renditöötajana ühes või ka mitmes kasutajaettevõtjas; samuti neid, kes olid renditöö tegemisest teatud põhjustel loobunud (lahkumine poolte kokkuleppel, töölepingu sõlmimine kasutajaettevõtjaga).

Enne intervjuud saatis intervjuerija intervjueritavale tutvumiseks intervjuu kava, mis oli intervjuu aluseks. See aitas intervjuerijal ja intervjueritaval intervjuuks valmistada ning võimaldas paremini intervjuud juhtida. Intervjuudes rendiagentuuridega võeti aluseks ka varem täidetud veebiküsitlus, et vältida dubleerivat informatsiooni ning küsida vajadusel selgitusi.

Intervjuud viidi läbi poolstruktureeritud intervjuudena, st lähtuti küll intervjuu kavast, ent uuriti täpsemalt huvipakkuvamate aspektide kohta. Poolstruktureeritud intervjuusid eelistati teistele alternatiivsetele lähenemistele, kuna see intervjuerimise vorm võimaldas minna käsitletavate teemadega süvitsi. Samuti on intervjuu läbiviimine paindlikum (võrreldes näiteks struktureeritud intervjuuga), võimaldades vajadusel intervjuu käigus käsitletavaid teemasid muuta ja avada uusi, uuringu seisukohast olulisi teemasid. Silmast silma intervjuerimise vormi eeliseks võrreldes alternatiividega (telefoniintervjuu, ankeetküsitlus) on psühholoogilise sideme loomine intervjueritavaga, mistõttu on võimalik paindlikult kohandada intervjuu rütmiga, tagades seeläbi ka kvaliteetsema lõpptulemuse.

Intervjuud toimusid rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajatega enamasti nende tööruumides, renditöötajatega kohtuti eelkõige kohvikutes. Intervjueeritavad oli rendiagentuuride puhul enamasti tegevjuhid ning kasutajaettevõtja puhul kas personalijuhid/spetsialistid või tegevjuhid. Valdav enamus intervjuudest toimus Tallinnas või lähiumbruses. Keskmiselt olid kõige pikemad intervjuud ootuspäraselt rendiagentuuridega (umbes tund), veidi lühemad kasutajaettevõtjatega (u 50 minutit) ja renditöötajatega (u 35 minutit).

Intervjuud transkribeeriti. Intervjuude tulemuste analüüsis kasutati sisuanalüüsi meetodit, millega analüüsiti intervjuude sisu teemade ja tähenduse kontekstis. Transkribeeritud intervjuude tekstid kõigepealt selekteeriti ja korrastati: teksti interpreteerimisel jaotati selle sisu lähtuvalt uurimisküsimustest kategooriatesse, mida parandati ja täpsustati analüüsi käigus. Kategooriate moodustamisele läheneti üldjuhul deduktiivselt, st kategooriad moodustati lähtuvalt uurimisküsimustest, kuid mõningail juhtudel, kui intervjuudes kerkis üles teemasid või ettepanekuid, mis polnud otseselt uurimisküsimustega kaetud, kuid mis tundusid uuritavast valdkonnast tervikpildi saamisel olulised välja tuua, kasutati ka induktiivset lähenemist ning analüüsi lisati tekstist tulenevaid kategooriaid. Transkribeeritud tekst kategoriseeriti seeläbi analüütilisteks ühikuteks. Tekstide analüüsimisel võeti arvesse ka kontekstilisi faktoreid nagu intervjueeritava positsioon (renditöötaja, rendiagentuuri või kasutajaettevõtte esindaja), intervjueeritava ettevõtte positsioon turul (ettevõtte suurus ja asukoht) ja sotsiaalkultuuriline kontekst.

Kvalitatiivse analüüsi tulemuste esitamisel lähtuti põhimõttest, et kõik intervjuudes avaldatud arvamused ja seisukohad on rendituru hetkeolukorrast tervikpildi saamisel olulised. Seetõttu pole raportis kajastamist leidnud mitte üksnes mitmetest erinevatest intervjuudest kõlama jäänud laiemalt levinud seisukohad, vaid välja on toodud ka üksikutes intervjuudes väljendatud üldistest hoiakutest kõrvale kalduvaid või ekstreemsemaid arvamused, sellele ka viidates. Sisuanalüüsi tulemuste esitamisel on läbivalt eristatud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtete ning renditöötajate seisukohad.

Soovituste aruteluseminar. Projekti lõpufaasis (märtsis 2014) viidi läbi aruteluseminar Eesti personalirendiettevõtete liidu liikmetega. Osalejatele saadeti eelnevalt tutvumiseks projektimeeskonna poolt koostatud aruanne koos esialgsete tulemuste ja valdkonna korralduses ilmnenud probleemidega ning aruteluseminaril keskenduti võimalike lahenduste väljatöötamisele. Arutelu kestis ligikaudu kaks tundi.

2. RENDITÖÖ OLEMUS JA ÕIGUSLIK REGULATSIOON

2.1. Mõistete määratlemine

2.1.1. Renditöö mõiste

Direktiiv 2008/104/EÜ (edaspidi direktiiv) ei anna renditöö definitsiooni. See on tuletatav artiklist 1, mis käsitleb direktiivi reguleerimisala ja selgitab, et direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on suunatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel. Seega on eeltoodud selgitusest tulenevalt **renditööle iseloomulikeks tunnusteks:**

- 1) töösuhte olemasolu renditöötaja ja rendiagentuuri vahel;
- 2) renditöötaja ajutine suunamine kasutajaettevõtja juurde tööle ja
- 3) renditöötaja töötamine kasutajaettevõtja juhtimise ja kontrolli all.

Eesti õiguses on renditöö mõiste määratletud töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 6 lõikes 5, mille kohaselt juhul, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

TLS-i esialgses versioonis määratletud renditöö mõistet täiendati muutmise seadusega, lisades renditöö **ajutisuse kriteeriumi**, mis on renditöö olemuslik tunnus (Treier 2010) ning selle muudatuse tegemise järel on mõiste kooskõlas direktiivis toodud renditöö kontseptsiooniga.

2.1.2. Renditöötaja mõiste

Direktiivi artikli 3 punkt 1 määratleb renditöötaja mõiste, sätestades, et **renditöötaja on töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on suunata ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel**. Töötaja on direktiivi artikli 3 punkti 1 kohaselt isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel.

Eesti õiguses renditöötaja definitsiooni ei ole – see mõiste on võimalik tuletada renditöö mõistest ja üldisest töötaja määratlusest. Samuti puudub töötaja legaaldefinitsioon, selle saab omakorda tuletada töölepingu mõistest. TLS § 1 lõike 1 kohaselt teeb töölepingu alusel füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Töötaja on seega füüsiline isik, kes teeb teisele isikule tööd tasu eest, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.

Töösuhte kõige olulisemaks tunnuseks on töötaja ja tööandja vahel eksisteeriv alluvussuhe. Kui klassikalises töösuhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, siis renditöö mõistest tulenevalt **allub töötaja ajutiselt kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile**. Kui üldjuhul tuleb töötaja staatuse tuvastamiseks välja selgitada alluvussuhte olemasolu tööandjaga, siis direktiivi kohaselt tuleb renditöötaja staatuse määratlemiseks kindlaks teha tema suunamine kasutajaettevõtjasse ja alluvussuhte olemasolu

kasutajaettevõtjaga. Seega on töötaja mõiste renditöösuhtes olemuslikult erinev tavapärasest töötaja mõistest.

Töötaja staatuse määramine renditöösuhtes on Eesti kohtupraktikas probleeme tekitanud. Näiteks on Riigikohus oma 31.03.2008 otsuses kohtuasjas nr 3-2-1-13-08² lahendanud küsimust, kas alluvussuhte puudumine välistab töösuhte olemasolu renditöötaja ja tööandja vahel. Nimetatud kohtuasjas leidis Riigikohus, et kolmepoolses töösuhtes on võimalik ka olukord, kus töötaja ei saa korraldusi ega allu mitte tööandjale, vaid kasutajaettevõtjale. Seega ei ole tööandja ja töötaja vahelise alluvussuhte puudumine renditöösuhtes töösuhte olemasolu puudumise tõenduseks. Sarnast küsimust on lahendanud ka Viru Maakohus oma 28.06.2012 otsuses kohtuasjas nr 2-11-44316³.

Vaatamata sellele, et kohtupraktikas on tunnistatud töösuhte olemasolu rendiagentuuri ja renditöötaja vahel ka juhul, kui alluvussuhe nende vahel puudub, **tuleks õigusselguse eesmärgil ka Eesti õigusesse tuua sarnaselt direktiiviga renditöötaja definitsioon, mis tooks selgelt välja, et renditöötajat loetakse töötajaks ka juhul, kui ta allub kasutajaettevõtjale**. Eeltoodud seisukohta toetab ka Treier oma magistritöös (2010, lk 35–36).

2.1.3. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõisted

Direktiivi artikli 3 lõige 1 defineerib rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõisted. **Rendiagentuur** on direktiivi kohaselt füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et suunata neid kasutajaettevõtjatesse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel. **Kasutajaettevõtja** on füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab.

Nende mõistete defineerimine on oluline eelkõige renditöösuhtes tööandja määramise seisukohalt. Kui tavaliselt on töösuhtes kaks osapoolt – töötaja ja tööandja – siis renditöösuhe on kolmepoolne suhe, kus lisaks renditöötajale osalevad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja. Oluline on siinjuures kindlaks teha, kes on renditöösuhtes tööandja õiguste ja kohustuste kandja. Direktiivis toodud rendiagentuuri mõistest ning direktiivi eesmärgist (tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tunnistades muuhulgas rendiagentuure tööandjatena) tulenevalt on tööandjaks rendiagentuur. Rendiagentuuril on seejuures kõik töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mida ei ole rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelise lepinguga ning seaduse alusel üle antud kasutajaettevõtjale (Tiitinen ja Kröger 2012). Kasutajaettevõtjale kandub üle õigus juhtida ja teostada kontrolli töötaja töö üle kasutajaettevõtjas.

Eesti õigusesse ei ole kasutajaettevõtja ega rendiagentuuri mõisteid toodud. Kasutajaettevõtja mõiste on võimalik tuletada renditöö definitsioonist ning järeldada, et kasutajaettevõtja on kolmas isik, kelle juures töötaja teeb ajutiselt tööd, alludes kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Rendiagentuuri

² Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-13-08 31.03.2008 Guido Danieli hagi OÜ Tallinn Peking Services vastu töösuhte tuvastamiseks ja tagasiulatuvalt töösuhte tingimuste määramiseks ning kohtukulude hüvitamiseks – RT III 2008, 15, 102.

³ Viru Maakohtu otsus nr 2-11-44316 28.06.2012 AK hagi OÜ EstRek vastu saamata jäänud töötasu ja hüvitiste nõudes ning OÜ EstRek vastuhagi AK vastu transpordikulu 451,15 eurot väljamõistmise nõudes.

mõistet Eesti õiguses ei kasutata, kolmepoolses töösuhtes nimetatakse rendiagentuuri tööandjaks. TLS § 1 lõikes 1 toodud töölepingu mõistest tulenevalt saab tööandjaks lugeda isikut, kes annab töötajale tööd, kontrollib ja juhib töö tegemist ning maksab selle eest tasu. Selline tööandja mõiste ei ole kooskõlas direktiivis toodud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja mõistetega. Kuigi direktiiv loeb rendiagentuuri peamiste tööandja õiguste ja kohustuste kandjaks, ei ole rendiagentuuril kõiki tavapärase tööandja õigusi ja kohustusi, vaid osa neist – õigus juhtida ja kontrollida renditöötaja tööd – on üle kantud kasutajaettevõtjale.

Kuna nii rendiagentuuri kui kasutajaettevõtja mõisted erinevad olemuslikult tavapärasest tööandja mõistest, tuleks ka Eesti õigusesse sarnaselt direktiiviga tuua nende mõistete tähendus ning selgitada kooskõlas direktiivi eesmärgiga, et tööandjaks renditöösuhtes on rendiagentuur.

2.2. Renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõte

Direktiivi artikli 5 lõige 1 näeb ette kohustuse kohaldada renditöötajatele selliseid töö- ja töölevõtmistingimusi kasutajaettevõtjas, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad ise samale töökohale tööle võtnud. Nimetatud sätte alusel on Eesti õiguses täiendatud võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 11¹ lõikega 2¹ ning sätestatud, et **töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, ei või kohaldada ebasoodsamaid töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale**. Erinevalt direktiivist laiendab VõrdKS renditöötajate ja n-ö tavatöötajate võrdse kohtlemise kohustust ka töötervishoiu ja tööohutuse tingimustele. Selline täiendav tagatis on põhjendatud ja kooskõlas direktiivi artikliga 9, mis lubab liikmesriikidel kehtestada norme, mis on direktiiviga võrreldes töötajate jaoks soodsamad.

Eestis ei ole kasutatud direktiivi artikli 5 lõigetes 2 ja 3 sätestatud võimalusi kehtestada erandeid artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest. Direktiivi artikli 5 lõige 2 annab liikmesriikidele võimaluse näha töötasu osas ette erand lõikes 1 kehtestatud põhimõttest renditöötajate puhul, kellel on alaline tööleping rendiagentuuriga ning kes saavad jätkuvalt töötasu suunamiste vahelisel ajal. Kuigi direktiiv ei reguleeri, kas renditöö puhul sõlmitav tööleping on tähtajatu või tähtajaline, on artikli 5 lõikes 2 toodud erandi eesmärgiks suunata rendiagentuure sõlmima renditöötajatega tähtajatuid töölepinguid (Treier 2010). Vastutasuks on neil võimalik maksta renditöötajale väiksemat töötasu võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega.

Kuigi renditöötajate puhul on tähtajalise lepingu sõlmimise eeldused sarnased tavatöötajatega (tähtajalise lepingu sõlmimist õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas; TLS § 9 lg 1) ning ka renditöö korral on üldreeglik tähtajatu töölepingu sõlmimine, tähendab renditöötaja töötamine erinevates kasutajaettevõtjates, et tõenäosus ajutise iseloomuga töö tegemiseks on võrreldes tavatöösuhtega suurem. Renditöötajal on seega keerulisem pääseda tähtajatasse töösuhtesse. Siinjuures ei ole olulist abi ka TLS § 10 lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangust, sest see piirang kehtib sama paragrahvi lõike 2 kohaselt iga kasutajaettevõtja kohta eraldi. Kuna renditöötaja töötab tavaliselt erinevates kasutajaettevõtjates, on võimalik mitmete üksteisele järgnevate tähtajaliste töölepingute sõlmimine.

Direktiivi artikli 5 lõikes 2 sätestatud erandi kehtestamine oleks renditöötajale üheks võimaluseks pääseda tähtajatasse töösuhtesse, seda küll, võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega, väiksema töötasu hinnaga,

kuid stabiilne töösuhe ning õigus töötasule ka suunamiste vahelisel ajal võib renditöötaja jaoks olla suurema väärtusega, kui mõnevõrra suurem ebaregulaarne töötasu. Muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas ei ole põhjendatud, miks erandi kehtestamisest on loobutud. Renditöötajate kaitse seisukohalt on erandi kehtestamine väärt kaalumist.

Lisaks direktiivi artikli 5 lõikele 2 võimaldab artikli 5 lõige 3 anda tööturu osapooltele neile sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest. Seega on liikmesriikidel õigus anda tööturu osapooltele võimalus teha renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõttest erandeid kollektiivlepingutega, kui tagatud on renditöötajate üldine kaitse.

Treier (2010) leiab, et ülaltoodud võimaluse andmine aitab kaasa kollektiivsete töösuhete arengule ning ei ole ühtegi mõistlikku põhjust, miks mitte anda sotsiaalpartneritele täiendavaid võimalusi töösuhete kujundamiseks. Tagamaks, et tööturu osapooled on vastava kokkuleppe sõlmimisel võrdses positsioonis, tuleks Treieri arvates anda selliste kollektiivlepingute sõlmimise õigus ametiühingute liidule ja tööandjate liidule. Ka direktiivi artikli 5 lõikes 3 toodud erandit ei ole Eesti õiguses ette nähtud. Kuna erandi tegemine on direktiivi kohaselt liikmesriigi õigus, mitte kohustus, ei ole Eesti õigus selle sätte osas direktiiviga vastuolus, lisaks ei ole erandi sisseviimiseks muutmise seaduse eelnõu kooskõlastamise käigus avaldanud soovi ka ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid⁴. Siiski oleks kollektiivsete töösuhete arendamise ning paindlikkuse suurendamise seisukohalt otstarbekas kaaluda ka kollektiivlepingul baseeruva erandi tegemise võimaluse andmist tööturu osapooltele.

Direktiivi artikli 5 lõige 5 kohustab liikmesriike võtma asjakohaseid meetmeid, et vältida artikli 5 väärsti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevat kasutajaettevõtja juurde suunamisi, mille eesmärk on kõrvale hoida direktiivi sätete täitmisest. **Üksteisele järgnevad suunamised** on seega lubatud siis, kui nende eesmärgiks ei ole hoida kõrvale direktiivi sätete täitmisest (Treier 2010). Üksteisele järgnevad suunamised on renditöö mõistest tulenevalt renditöö olemuslik tunnus. Seega töötamine järjestikuste suunamiste alusel erinevates kasutajaettevõtjates on direktiiviga kooskõlas ning sellised suunamised on lubatud. Küsitav on aga direktiivi eesmärgist lähtuvalt selliste suunamiste kasutamine, kus renditöötaja töötab üksteisele järgnevatel lähetustel ühe ja sama kasutajaettevõtja juures. Eesti õiguses on sellist võimalikku direktiivi eesmärgist kõrvalekaldumist püütud ära hoida TLS § 10 lõikes 1 ette nähtud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise piiranguga, mille kohaselt: kui töötaja ja tööandja on sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku (tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud) rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Sama paragrahvi on (muutmise seadusega) täiendatud lõikega 2, mille kohaselt kohaldatakse tööülesannete täitmisel renditööna tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi. Seega ei ole reeglina võimalik renditöötajaga sõlmida tähtajalist töölepingut töötamiseks sama kasutajaettevõtja juures rohkem kui kaks korda järjest; enam kui kahe järjestikuse tähtajalise lepingu sõlmimine töötamiseks erinevate kasutajaettevõtjate juures on aga lubatud.

⁴ Eelnõu kooskõlastuse andmed on kättesaadavad <http://eelvoud.valitsus.ee/main#4ICgyIW5>, 25.03.2014.

Üksteisele järgnevaid suunamisi sama kasutajaettevõtja juurde hoiab ära ka TLS § 9 lõikes 1 sätestatu, mis võimaldab renditöö puhul tähtjalise töölepingu sõlmimist vaid juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas. Järelikult ei ole töö tegemine renditöösuhtes iseenesest aluseks tähtjalise töölepingu sõlmimisele. TLS § 9 lõikega 1 ja TLS §-iga 10 on Eesti õigusesse toodud sätted, mis võimaldavad vältida renditöö puhul üksteisele järgnevaid ning direktiivi eesmärgiga mittekooskõlas olevaid suunamisi, seega on **Eesti õigus kooskõlas ka direktiivi artikli 5 lõikega 5**.

2.3. Renditöötajate juurdepääs töökohtadele

Direktiivi artikli 6 lõige 1 näeb ette **renditöötajate teavitamise kõigist vabadest töökohtadest kasutajaettevõttes**, et anda neile selle ettevõtte muude töötajatega samad võimalused leida püsiv töökoht. Teavet võidakse anda ettevõttes, kelle heaks ja kelle järelevalve all renditöötajad töötavad, sobivas kohas üldise kuulutuse väljapanemisega. Nimetatud artikkel on Eesti õigusesse üle võetud, täiendades TLS § 28 lõiget 2 punktiga 9¹, mille kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditöona, tema teadmiste ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtjatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud.

Muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas selgitatakse, et kuna direktiivis ei ole kohustuse täitjat märgitud, saab vabadest töökohtadest teavitajaks olla nii tööandja kui ka kasutajaettevõtja. Eelnõu on teavitamiskohustuse pannud tööandjale. Kui kasutajaettevõtja on oma vabadest töökohtadest tööülesandeid renditöona täitvat töötajat teavitanud, siis tööandja vabaneb nimetatud kohustuse täitmisest (Seletuskiri töölepingu...). **Konkreetse kohustatud isiku määramine seaduses võimaldab vältida kohustuse täitmisest kõrvalehoidmist ja hilisemaid vaidlusi rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel kohustuse täitmiseks kohustatud isiku osas (Treier 2010) ja on seega põhjendatud.**

Erinevalt direktiivist on **Eesti õiguses vabadest töökohtadest teavitamise kohustus piiratud üksnes töökohtadega, mis vastavad renditöötaja teadmiste ja oskustele**. Direktiivi artikli 6 lõige 1 näeb ette, et teavitamise eesmärgiks on anda renditöötajatele ettevõtte muude töötajatega samad võimalused leida püsiv töökoht. Püsivale töökohale tööleasumine eeldab, et töötaja saab pakutava tööga hakkama, et ta on pädev vastavat tööd tegema. Seega on **TLS § 28 lõike 2 punkt 9¹ direktiiviga kooskõlas**.

Lisaks töökohtadest teavitamisele soodustavad kasutajaettevõtjas alalise töökoha leidmist direktiivi artikli 6 lõiked 2 ja 3. Artikli 6 lõige 2 kohustab liikmesriike võtma vajalikud meetmed tagamaks, et **sätted, mis keelavad või takistavad töölepingu sõlmimist või töösuhte loomist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel pärast tema lähetuse lõppemist, tunnistatakse kehtetuks või need võidakse kehtetuks tunnistada**. Lõige ei mõjuta sätteid, mille alusel rendiagentuurid saavad mõistliku suurusega hüvitist kasutajaettevõtjale seoses renditöötajate lähetuse, töölevõtmise ja koolitamisega osutatud teenuste eest. Artikli 6 lõike 3 kohaselt **ei võta rendiagentuurid töötajatelt mingit tasu selle eest, et korraldavad nende töölevõtmise kasutajaettevõtja poolt, või kasutajaettevõtjaga töölepingu või töösuhte sõlmimise eest pärast suunamise lõppemist selles ettevõttes**.

Praktikas on kasutajaettevõtja renditöötaja enda juurde töölevõtmisel sageli kohustatud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelise lepingu alusel kompenseerima kulutused, mida rendiagentuur tegi selle töötaja värbamisel rendiagentuuri. Lisaks lepatakse sellisel juhul enamasti kokku ka leppetrahvi rakendamises

juhul, kui kasutajaettevõtja võtab renditöötaja enda juurde töölepingu alusel tööle. Sellised tasud võivad piirata töötaja võimalusi saada alaline töökoht kasutajaettevõtja juures. Isegi kui kasutajaettevõtja sooviks sõlmida tähtajatu töölepingu töötajaga, võib lepingu sõlmimist takistada kasutajaettevõtja kohustus tasuda rendiagentuurile leppetrahvi. Juhul, kui rendiagentuuril on võimalik töötajale pakkuda üksnes tähtajalist tööd, ei ole kohane nõuda kasutajaettevõtjalt leppetrahvi maksmist selle eest, et töötajaga sõlmib tähtajatu töölepingu kasutajaettevõtja (Elomaa 2011).

Küsimus leppetrahvi kokkuleppe sõlmimise lubatavusest tööandja ja kasutajaettevõtja vahel kerkis üles ka direktiivi ülevõtmiseks koostatud seaduse eelnõu kooskõlastamise käigus ministeeriumidega. Siiski ei kehtestatud leppetrahvi kasutamisele piiranguid. Eelnõu seletuskirjas selgitavad eelnõu autorid, et juhul, kui tööandja ja kasutajaettevõtja on kokku leppinud leppetrahvi kohaldamises, tuleb selle osas lähtuda võlaõigusseaduse vastavast regulatsioonist. TLS ei reguleeri ega piira tööandja ja kasutajaettevõtja vahelisi kokkuleppeid, sh kokkulepet leppetrahvi osas, samuti puudub renditöö direktiivis regulatsioon leppetrahvi kohta. Leppetrahvi puhul on tegemist lepingu tingimusega, mille osas pooled võivad, kuid ei pea kokku leppima. Kui pooled leppetrahvi kohaldamises siiski kokku lepivad, ei ole tegemist töötajat kahjustava kokkuleppega, vaatamata sellele, et see on kaudselt töötajaga seotud (Seletuskiri töölepingu...).

Eelnõu autorite sellist seisukohta ei saa pidada õigeks. **Leppetrahv, mis kaasneb kasutajaettevõtjale seoses töötaja tema juurde tööle asumisega, võib takistada kasutajaettevõtjat töötajat tööle võtmast ning selle kaudu on tegemist töötajat kahjustava kokkuleppega.** Vaatamata sellele, et direktiivis puudub regulatsioon leppetrahvi osas, ei ole sellise leppetrahvi kokkuleppe sõlmimise lubamine kooskõlas direktiivi artikli 6 eesmärgiga võimaldada renditöötajatele ligipääs tähtajatutele töökohtadele kasutajaettevõtja juures. **Autorite hinnangul on vajalik Eesti õiguses kehtestada piirang, mille kohaselt on keelatud leppetrahvi rakendamine kasutajaettevõtja suhtes juhul, kui kasutajaettevõtja võtab renditöötaja enda juurde töölepingu alusel tööle.**

Vältimaks võimalikke kuritarvitusi kasutajaettevõtja poolt rendiagentuuri suhtes, **on autorite hinnangul vajalik seaduses sätestada analoogiliselt direktiivi artikli 6 lõikega 2 rendiagentuuri õigus saada mõistliku suurusega hüvitist kasutajaettevõtjale osutatud teenuste eest, mis on seotud renditöötaja lähetuse, töölevõtmise ja koolitamisega.**

Direktiivi artikli 6 lõige 3 on Eesti õigusesse üle võetud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (edaspidi TTTS) §-ga 38¹, mille lõike 2 kohaselt **ei tohi renditöö vahendaja tööd renditööna tegevalt töötajalt nõuda tasu tema vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde tööülesannete täitmiseks või kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise eest.** Vaatamata sellele, et nimetatud säte on sisult kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 3, on viidatud paragrahv mitmes muus mõttes problemaatiline. Esiteks kasutatakse TTTS §-s 38¹ mõistet renditöö vahendaja. Nimetatud mõistet ei ole defineeritud TTTS-is ega TLS-is. Säte sisust võib mõista, et renditöö vahendaja all mõeldakse rendiagentuuri direktiivi artikli 3 lõike 1 tähenduses, samas tähistatakse TLS-is rendiagentuuri mõistega tööandja. Seega **ei ole rendiagentuuri tähistava mõiste kasutamine Eesti õiguses ühtlane** ning ka TTTS §-s 38¹ toodud regulatsioon osundab veelikord juba varasemalt välja toodud vajadusele defineerida rendiagentuuri mõiste, mida tuleb kasutada kõikides renditööd reguleerivates õigusaktides.

Teiseks **on küsitav TTTS §-s 38¹ regulatsiooni asetsemine TTTS-is.** TTTS-i süsteemse tõlgendamise tulemusel on võimalik jõuda järeldusele, et TTTS §-s 38¹ toodud renditöö vahendamine ei ole tööturuteenuse osutamine. Renditöö vahendamist ei ole märgitud TTTS § 9 lõikes 1 toodud tööturuteenuste loetelus, samuti ei vasta renditöö vahendamine TTTS § 12 lõikes 1 toodud töövahenduse

tunnustele (Tööõigus – näidised... 2012). Renditöö on eelkõige siiski üks töösuhte vormidest, mida rakendatakse tööturuteenuste väliselt. Seega on renditööga seonduva regulatsiooni loogiline asukoht TLS-is.

2.4. Ühisrajatised ja kutseõpe

Eesti õigusesse on korrektselt üle võetud direktiivi artikli 6 lõige 4, mille kohaselt võimaldatakse renditöötajatel kasutada kasutajaettevõtjas hüvesid ja ühisrajatisi, eelkõige sööklat, laste hoidmiseks mõeldud rajatisi ja transporditeenuseid, samadel tingimustel kui ettevõtte poolt otse tööle võetud töötajatel, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on objektiivselt põhjendatud. VõrdKS § 11¹ sätestab renditöötaja õiguse kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja võrreldava töötajaga⁵ samadel tingimustel kasutajaettevõtja hüvesid, eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja lapsehoiuteenust.

Direktiivi artikli 6 lõige 5 näeb ette liikmesriikide kohustuse võtta sobivad meetmed, et: a) parandada renditöötajate juurdepääsu koolitusele ja laste hoidmiseks mõeldud rajatistele rendiagentuurides, isegi nende lähetustevahelisel ajal, et parandada nende karjäärivõimalusi ja tööalast konkurentsivõimet; b) parandada renditöötajate juurdepääsu kasutajaettevõtja töötajatele mõeldud koolitustele.

Kutseoskuste täiendamine on väga oluline, et tagada töötaja oskuste vastavus tööturu nõuetele. Sageli ei taga rendiagentuur renditöötajatele samaväärset koolitust nagu tagab kasutajaettevõtja oma töötajatele (Elomaa 2011), mistõttu jäävad renditöötajate kutseoskused võrreldes kasutajaettevõtja enda töötajatega nõrgemale tasemele. Direktiivi artikli 6 lõige 5 näeb seetõttu ette mitte üksnes liikmesriikide kohustuse parandada renditöötajate ligipääsu koolitustele ja lapsehoiuteenustele rendiagentuuris, vaid ka kohustuse parandada renditöötajate ligipääsu koolitustele kasutajaettevõtja juures. Liikmesriigil on õigus valida, kas võtta vastavalt riigi tavadele ja praktikale ise meetmeid koolitusele ligipääsu tagamiseks või edendada vastavat sotsiaalpartnerite vahelist dialoogi. Eesti õiguses tuleneb renditöötaja õigus koolitusele TLS § 28 lõige 2 punktist 5, mis kohustab tööandjat tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu; samuti täiskasvanute koolituse seaduse § 8 lõigetest 2 ja 3, mis võimaldavad töötajal võtta koolitusel osalemiseks õppepuhkust ning saada selle eest keskmist töötasu (Treier 2010). Kuna rendiagentuur on renditöösuhtes tööandja rollis, laienevad talle ka üldised tööandja kohustused, sh koolituse tagamise ja õppepuhkuse andmise kohustus. **Eesti õiguses puuduvad sätted, mis tagavad renditöötaja juurdepääsu koolitusele kasutajaettevõtja juures.** Kuna direktiivi artikli 6 lõige 5 võimaldab liikmesriigil nimetatud sättes toodud kohustust täita ka sotsiaaldialoogi edendamise kaudu, ei ole Eesti õigus direktiiviga vastuolus. Samas, arvestades Eesti varasemat praktikat ja tavasid (sh ka kollektiivlepingute vähest rolli töösuhete reguleerimisel) ning asjaolu, et üldjuhul tuleneb tööandja kohustus tagada töötajale koolitus seadusest, on küsitav, kas renditöötajate ligipääsu koolitusele kasutajaettevõtja juures on võimalik parandada üksnes sotsiaaldialoogi edendamise kaudu.

⁵ Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi (VõrdKS § 11¹ lg 3).

2.5. Renditöötajate esindamine

Renditöötajate esindamisega seotud küsimusi reguleerivad direktiivi artiklid 7 ja 8. Artikli 7 lõike 1 kohaselt arvestatakse renditöötajaid liikmesriikides kehtestatud tingimuste kohaselt künnise arvutamisel, millest alates tuleb rendiagentuuris luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette nähtud töötajaid esindavad organid. Lõike 2 kohaselt võivad liikmesriigid sätestada, et nende poolt määratavatel tingimustel arvestatakse renditöötajaid künnise arvutamisel, millest alates tuleb kasutajaettevõtjas luua ühenduse ja siseriikliku õiguse ja kollektiivlepingutega ette nähtud töötajaid esindavad organid, nagu nad oleksid samaks ajavahemikuks kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajad. Viimase võimaluse rakendamise korral ei ole liikmesriigid kohustatud rakendama lõiget 1. Kuna Eesti õiguse kohaselt on renditöö mõistest tulenevalt renditöötajal töösuhe rendiagentuuriga, siis tuleb esindusõiguste teostamisel rendiagentuuris arvata töötajate koosseisu ka renditöötajad ning eraldi ülevõtmist direktiivi artikli 7 lõige 1 ei vaja (Treier 2010).

Artikli 7 lõike 2 osas on erialakirjanduses argumenteeritud, et renditöötajate kollektiivsete õiguste laiendamisele kasutajaettevõtjas räägivad vastu renditöö ajutine iseloom ja kasutajaettevõtja administratiivse koormuse suurenemine, positiivseks küljeks on renditöötaja ühtekuuluvustunde suurenemine kollektiiviga, kus tegelikult töötatakse (Treier 2010). **Hetkel ei ole Eesti kasutanud võimalust arvata renditöötajaid kasutajaettevõtja töötajate koosseisu, mille alusel määratletakse esindusõiguse teostamise võimalus.**

Direktiivi artikkel 8 sätestab kasutajaettevõtjate kohustuse esitada nõuetekohast teavet renditöötajate kasutamise kohta, kui nad esitavad siseriikliku ja ühenduse õiguse alusel moodustatud töötajaid esindavatele organitele teavet tööhõive olukorra kohta ettevõttes. Nimetatud artikkel on Eesti õigusesse üle võetud töötajate usaldusisiku seaduse § 20 punktiga 1, mis kohustab tööandjat informeerima ja konsulteerima tööandja struktuuri, töötajate, sealhulgas tööülesandeid renditööna täitvate töötajate koosseisu, nende muudatuste ja kavandatavate otsuste osas, mis avaldavad olulist mõju tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule.

2.6. Renditöötajate töötervishoid ja -ohutus

Direktiivi preambula punkt 13 viitab nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivile 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtjalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise soodustamiseks,⁶ (edaspidi töötervishoiudirektiiv) kohaldumisele renditöötajatele.

Töötervishoiudirektiivi artikli 1 punkti 2 kohaselt kohaldub nimetatud direktiiv muuhulgas ajutistele töösuhetele, kus tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtte ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtte ja/või asutuse jaoks ja kontrollimisel. Nimetatud definitsioon ühtib direktiivi artiklist 1 tuleneva renditöö definitsiooniga.⁷

Töötervishoiudirektiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt on töötervishoiudirektiivi eesmärgiks kindlustada muuhulgas renditöötajatele töötervishoiu ja tööohutuse alal samasugune kaitse nagu kasutajaettevõtja

⁶ ELT L 206, 29.07.1991, lk 19-21.

⁷ Töötervishoiudirektiivi artikli 1 punktist 2 tuleneva ajutise töösuhte tähistamiseks kasutatakse edaspidi terminit „renditöö“.

muudel töötajatel. Sama artikli lõige 2 keelab renditöötajate erikohtlemise töötingimuste ning tööohutuse ja tervishoiu alal, eelkõige seoses juurdepääsuga isikukaitsevahenditele.

Eesti õigusesse on tervishoiudirektiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte üle võetud VõrdKS § 11¹ lõikega 2¹, mis keelab kohaldada töötajale, kes täidab tööülesandeid renditöona, ebasoodsamaid tervishoiu ja tööohutuse tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale.

Lisaks üldisele võrdse kohtlemise põhimõtte sätestamisele reguleerib tervishoiudirektiiv täpsemalt tervishoiu ja -ohutusega seonduvaid kohustusi ning nende jagunemist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel. Direktiivi rakendamist nendes küsimustes Eesti õiguse kontekstis analüüsitakse alljärgnevalt.

2.6.1. Vastutus renditöötaja tervishoiu ja -ohutuse eest

Euroopa Nõukogu direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta⁸ artikli 5 lõige 1 sätestab tööandja kohustuse tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. TLS § 28 lõige 2 punkt 1 näeb sarnaselt ette tööandja kohustuse tagada tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Tervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 12 lõige 1 kohustab tööandjat tagama tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Kuna renditöö puhul on tööandjaks TLS § 6 lõikest 5 tulenevalt rendiagentuur, siis üldine kohustus tagada renditöötaja tervishoid ja -ohutus on rendiagentuuril.

Erandina sätestab tervishoiudirektiivi artikli 8 lõige 1 kasutajaettevõtja vastutuse renditöötaja töötingimuste eest töösuhte ajal. Töötingimused, mille eest kasutajaettevõtja vastutab, piirduvad sama artikli lõike 2 kohaselt tööohutuse, tööhügieeni ja tervishoiu tingimustega. **Tervishoiudirektiivi artikkel 8 on Eesti õigusesse üle võetud** TTOS § 12 lõike 1 lausega 2, mis sätestab, et kui tööülesandeid täidetakse renditöona, tagab kasutajaettevõtja tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures.

2.6.2. Renditöötaja ja rendiagentuuri teavitamine

Tervishoiudirektiivi artikkel 3 kohustab liikmesriike tagama, et enne renditöötaja tööle asumist informeerib kasutajaettevõtja teda riskidest, millega ta kokku puutub. See teave: (a) hõlmab eelkõige erilisi kutsequalifikatsioonivõi kutseoskuse nõudeid või siseriiklikes õigusaktides määratletud erilist tervisekontrolli vajadust ning (b) toob selgesti esile siseriiklikes õigusaktides määratletud suuremad eririskid, mis võivad tööga kaasneda. Lisaks renditöötaja teavitamisele kohustab tervishoiudirektiivi artikkel 7 kasutajaettevõtjat enne renditöötajate töölevõtmist esitama rendiagentuurile täpsustused kutsequalifikatsiooni nõuete ja tehtava töö eripära kohta; rendiagentuur teeb need asjaolud teatavaks asjaomastele töötajatele. Eeltoodud artiklitest tulenevalt lasub renditöötaja teavitamiskohustus nii kasutajaettevõtjal kui rendiagentuuril.

⁸ EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1-8.

TTOS § 12 lõike 2 kohaselt ei tohi tööandja lubada tööle asuda töötajal, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised. Koosmõjus TTOS § 12 lõike 1 teise lausega kandub renditöö puhul nimetatud kohustus üle rendiagentuurilt kasutajaettevõtjale. Seega TTOS § 12 lõikest 2 tulenevalt on **kasutajaettevõtja kohustatud enne renditöötaja tööle lubamist kindlaks tegema töötaja erialateadmiste ja oskuste vastavuse tehtavale tööle, samuti tagama, et renditöötajal on olemas vajalikud töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised.**

Eesti õiguses ei ole eraldi sätestatud kasutajaettevõtja kohustust teavitada renditöötajat erilise kutsekvalifikatsiooni või -oskuste vajadusest. TTOS § 12 lõikes 2 toodud erialateadmiste ja oskuste väljaselgitamine tööandja poolt eeldab konkreetse töötaja oskuste kindlaksmääramist ning tööandja otsustab, kas sellised oskused vastavad pakutavale tööle või mitte. Seega kui töötervishoiudirektiivi artiklis 3 toodud viisil renditöötaja teavitamise korral oleks töötajal endal võimalik otsustada, kas tema kvalifikatsioon vastab nõuetele, siis TTOS-ist tulenevalt teeb vastava otsuse (ja võtab ka vastutuse) kasutajaettevõtja. Uuringu autorite hinnangul on töötervishoiudirektiivi artiklis 3 toodud teavitamiskohustuse mõte anda renditöötajale võimalus ise hinnata tööga kaasnevaid riske (sh ka kutsekvalifikatsiooni ja -oskuste vastavust tööle) ning otsustada, kas sellistes tingimustes tööd teha. **TTOS-i regulatsiooni tuleks täiendada sättega, mis kohustaks kasutajaettevõtjat teavitama renditöötajat enne tööle asumist vajalikest kutsekvalifikatsiooni- või kutseoskuse nõuetest.**

Lisaks erilise kutsekvalifikatsiooni või -oskuste vajadusest teavitamisele näeb töötervishoiudirektiivi artikkel 3 ette ka renditöötaja teavitamise siseriiklikes õigusaktides määratletud erilise tervisekontrolli vajadusest. Ka nimetatud sätet ei ole Eesti õigusesse üle võetud ning **TTOS-i tuleks täiendada kasutajaettevõtja kohustusega teavitada renditöötajat enne tööle asumist erilise tervisekontrolli vajadusest.**

Töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalaste teadmiste olemasolu kindlakstegemine lähtuvalt TTOS § 12 lõikest 2 eeldab üldjuhul ka tööga kaasnevate riskide selgitamist, mistõttu võib eeldada, et enne renditöötaja tööle asumist teavitatakse teda riskidest, millega ta töötamisel kokku puutub. Erinevates Euroopa Liidu liikmesriikides on töötervishoiudirektiivis ette nähtud teavitamise kohustus siseriikliku õigusesse üle võetud erinevalt. Mõnedes liikmesriikides (nt Austria, Belgia, Prantsusmaa) on renditöötajate teavitamise osas kehtestatud eriregulatsioon, teistes liikmesriikides (nt Soome, Saksamaa, Iirimaa) tuleneb renditöötajate informeerimise kohustus töötajate üldisest riskidest teavitamise kohustusest⁹. Kuigi siseriiklik õigus ei ole direktiiviga otseselt vastuolus, on uuringu autorite arvates soovitatav õigusselguse tagamise eesmärgil sätestada töötervishoiudirektiivis ettenähtud kasutajaettevõtja kohustus teavitada renditöötajat riskidest TTOS-is selgesõnaliselt.

TTOS § 12 lõige 6 sätestab tööandja kohustuse teavitada oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest teist tööandjat, kelle töötajad täidavad tööülesandeid tema ettevõttes ning kes omakorda peab teavitama oma töötajaid enne tööülesannete täitmisele asumist sellel töökohal esinevatest ohtudest ja juhendama, kuidas neist hoiduda. Kuigi nimetatud kohustus kehtib ka kasutajaettevõtja suhtes, kes peab informeerima rendiagentuuri (kes omakorda teavitab renditöötajaid), ei vasta esitatava teabe sisu töötervishoiudirektiivi artiklis 7 ettenähtule. TTOS § 12 lõige 6 ei näe ette, et

⁹ Vt täpsemalt Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Final Report. Euroopa Komisjon. pp 21-22. Kättesaadav: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2407&langId=en (21.01.2014).

kasutajaettevõtja peab informeerima rendiagentuuri vajalikest kutsekvalifikatsiooni nõuetest ja töö eripärast. Et tagada eeltoodud küsimuses Eesti õiguse vastavus direktiivile, on soovitatav siseriikliku regulatsiooni **täiendada sättega, mis kohustab kasutajaettevõtjat enne renditöötajate töölevõtmist esitama rendiagentuurile täpsustused kutsekvalifikatsiooni nõuete ja tehtava töö eripära kohta** ja samuti **sättega, mis kohustab rendiagentuuri tegema need asjaolud teatavaks asjaomastele töötajatele**.

2.6.3. Renditöötajate väljaõpe ja tervisekontroll

Töötervishoiudirektiivi artikli 4 kohaselt on liikmesriigid kohustatud võtma vajalikud meetmed tagamaks, et iga töötaja saab artiklis 3¹⁰ nimetatud juhtudel konkreetse töö iseloomule vastava piisava väljaõppe, võttes arvesse töötaja kvalifikatsiooni ja kogemusi. TTOS § 13 lõike 1 punkt 13 kohustab tööandjat korraldama töötajale enne tööleasumist või töö vahetamist töökohale ja ametile vastava tööohutus- ja töötervishoiualase juhendamise ja väljaõppe. TTOS §-i 12 lõike 1 teise lause alusel läheb see kohustus renditöö puhul üle kasutajaettevõtjale.

Mõiste „töokoht“ on defineeritud TTOS-i § 4 lõikes 1 kui füüsilisest isikust ettevõtja või äriühingu ettevõtte, riigi või kohaliku omavalitsuse asutuse, mittetulundusühingu või sihtasutuse (edaspidi ettevõtte) territooriumil või tööruumis paiknevat töötamiskohta ja selle ümbrust või muid töötamiskohti, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel. Seega on mõistetakse Eesti õiguses töökohana füüsilist kohta, kus töötaja töötab ning see ei hõlma töö sisu.

Töötervishoiudirektiivi artikkel 4 näeb ette väljaõppe, mis vastab konkreetse töö iseloomule, arvestades töötaja kvalifikatsiooni ja kogemusi. TTOS § 13 lõige 1 punkt 13 arvestab väljaõppe tagamisel küll töötaja ameti ehk töö iseloomuga, kuid ei selgita, et seejuures lähtutakse töötaja kvalifikatsioonist ja kogemustest. Töötervishoiudirektiivi artikli 4 täpsemaks ülevõtmiseks on uuringu autorite hinnangul soovitatav **Eesti õigust täiendada nõudega, et tööohutus- ja töötervishoiualane väljaõpe peab arvesse võtma ka töötaja kvalifikatsiooni ja kogemusi**.

Töötervishoiudirektiivi artikkel 5 lõige 1 võimaldab siseriiklikult keelata renditöötajate kasutamise töödel, mis võiksid kujutada eriti suurt riski töötajate ohutusele või tervisele (esmajoones töödel, mille puhul on vaja läbi viia eriline tervisekontroll). Kui sellist võimalust ei kasutata, on liikmesriigid kohustatud sama artikli lõike 2 alusel võtma vajalikud meetmed tagamaks, et renditöötajatele, keda kasutatakse siseriiklikes õigusaktides määratletud erilist tervisekontrolli vajavatel töödel, kindlustatakse asjakohane eriline tervisekontroll.

Eesti õigus ei ole töötervishoiudirektiivi artikli 5 lõikest 1 tulenevalt renditöötajate kasutamist piiranud.

TTOS § 13 lõige 1 punkt 7 kohustab tööandjat korraldama seadustes või nende alusel kehtestatud õigusaktidega sätestatud korras tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud. Nimetatud kohustus kehtib ka renditöö puhul, TTOS § 12 lõike 1 teisest lausest tulenevalt on selle kohustuse täitjaks määratud kasutajaettevõtja ning seega on renditöötajale töötervishoiudirektiivi artikli 5 lõikes 2 ette nähtud tervisekontroll renditöötajatele seaduse tasemel tagatud.

¹⁰ Artikli 3 sisu on käsitletud eelnevas alapunktis.

2.6.4. Kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamine

Töötervishoiudirektiivi artikkel 6 kohustab liikmesriike võtma vajalikud meetmed tagamaks, et töötajatele, asutustele või isikutele, kes direktiivi 89/391/EMÜ artikli 7 kohaselt peavad võtma töökeskkonnariskide vastaseid kaitse- või ennetusmeetmeid, tehakse teatavaks ajutise töösuhtega töötajate töölevõtmine, niivõrd kui võrd see on vajalik kaitse- ja ennetusmeetmete võtmiseks kõigi ettevõtte ja/või asutuse töötajate suhtes.

TTOS § 16 lõigetest 1, 2 ja 2¹ tulenevalt täidab Eestis töötervishoiu- ja tööohutuslaseid ülesandeid ning rakendab kaitse- ja ennetusmeetmeid töökeskkonnaspetsialist, kes määratakse tööandja töötajate hulgast, pädeva töötaja puudumisel kasutatakse ettevõttevälist teenuseosutajat. Töötervishoiudirektiivi artiklist 6 tulenevalt peaks olema siseriiklikult tagatud töökeskkonnaspetsialisti või tema ülesandeid täitva ettevõttevälise teenuseosutaja teavitamine muuhulgas renditöötajate töölevõtmisest. Eesti õiguses puuduvad hetkel sätted, mis nimetatud teavitamise tagaksid ning **töötervishoiudirektiivi artiklit 6 ei ole Eesti õigusesse üle võetud.**

3. RENDITÖÖD KÄSITLEVATE VARASEMATE UURINGUTE TULEMUSED

3.1. Euroopas tehtud uuringute ülevaade

Renditöö positiivseid külgi on kajastatud mitmetes hiljuti läbiviidud uuringutes¹¹. Renditöö peamise eelisenähtuseks näetakse, et see **vähendab töötust ja toetab tööturule sisenemist eelkõige nendel, kes soovivad töötada osalise tööajaga või kindlal perioodil**, nt väikelaste emad, (üli)õpilased kooli kõrvalt või vaheaegadel jms. Teiste riikide kogemus¹² näitab, et renditöötajate hulgas on rohkem immigrante, pikaajaliselt enne renditööd töötanud, puudega inimesi jm vähemusgrupe, kellel võib töö saamine olla keerukam. Samuti **võimaldab see kasutajaettevõtjatel paindlikumalt ja kiiremini reageerida muutustele majandussituatsioonis, kus nõudlus kauba või teenuse järele kiiresti muutub**.

Renditöötajate täpse arvu määramine on üsna keeruline, sest renditöö ja rendiagentuuri mõisted erinevad riigiti ja seetõttu ei ole tulemused võrreldavad (Michon 2006)¹³. Lisaks, kuna renditöötajate osakaal hõivatutest on madal, siis ei pruugi üldised tööjõu-uuringud olla usaldusväärseks andmeallikaks (Temporary agency work in the European Union... 2007). Tuginedes Eurociett (*European Confederation of Private Employment Agencies*) andmetele, mis on kogutud erinevate riikide personalirendiettevõtete liitudelt, oli Euroopa Liidu liikmesriikides 2011. aastal keskmiselt iga päev 3,8 miljonit renditöötajat (mõõdetud täistööajakvivalentina¹⁴). Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) andmetel on kogu Euroopa Liidu tööturu suuruseks umbes 205 miljonit täistööajakvivalenti. See tähendab, et renditöötajate osakaal on madal (vt joonis 3.1). Erinevate uuringute tulemuse kohaselt on renditöötajate osakaal hõivatutest hinnanguliselt 1,4%–1,8% (täistööajale taandatuna).

Renditöö turg on tsükliline. Renditöötajate osakaal on viimasel kümnendil üldjuhul kasvanud – v.a esimestel majanduskriisi aastatel (2008, 2009), kui renditöötajate osakaal täistööajale taandatud töötajate arvust langes umbes viiendiku võrra. 2008. aastal jäid renditöötajad suhteliselt rohkem töötuks kui n-õ klassikalisest kahepoolsest töösuhtest hõivatud, mis viitab, et **renditöö täidab nn puhvri funktsiooni** (Voss jt 2013). 2009. aastaks oli renditöötajate arv Euroopa Liidus võrreldes 2008. aastaga vähenenud 18,9%

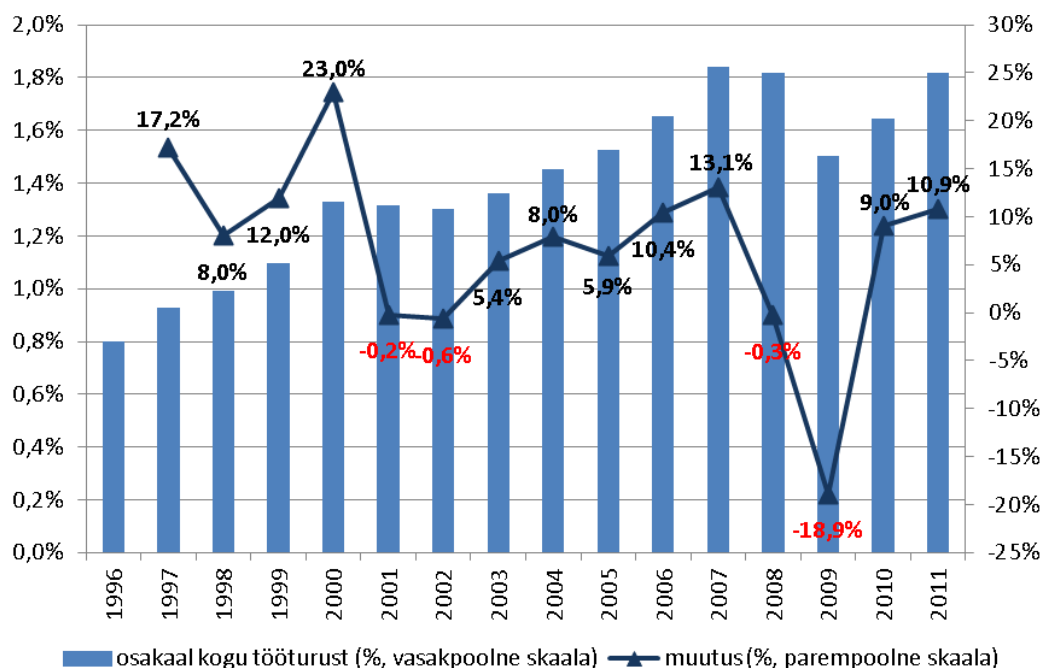
¹¹ Rohkem informatsiooni on võimalik leida kasutatud materjalides toodud uuringutest, nt Voss jt 2013.

¹² Riigid, kus renditöö on olnud kasutusel pikema ajaperioodi jooksul ning seetõttu ka levinum: nt Suurbritannia, Holland, Saksamaa, Belgia.

¹³ Olenevalt riikide regulatsioonidest eristatakse näiteks neid renditöötajaid, kellel on tähtajaline tööleping nendest, kellel on tähtajatu tööleping (lisaks veel need, kellega ei sõlmitagi töölepingut, vaid kes teevad tööd mõne muu, nt käsunduslepingu alusel). Mitmetes riikides on renditöötaja täpne definitsioon seaduses määramata. Tulenevalt direktiivist renditöö kohta loetakse üldjuhul renditöötajaks neid, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

¹⁴ Täistööajakvivalenti (FTE — *full-time equivalent*) mõõtmise vahend on täistööajaga töö, st täistööajaga renditöötaja väärtuseks on üks FTE. FTE-de arvutamine põhineb kohustuslikel töötundidel.

(umbes 720 000 täistööajaekvivalenti¹⁵; peamiselt tootmisvaldkondades, aga ka ehitus- ja finantssektoris), tööturul üldiselt vähenesid täistööajaekvivalendid Euroopa Liidus summeeritult umbes 1,9% võrra (3 929 000 täistööajaekvivalenti¹⁶). Kasutajaettevõtted vähendasid oma renditöötajate arvu esmajärjekorras võrreldes n-ö tavatöötajatega. Pärast kriisi põhja 2009. aastal on renditöötajate arv kiiresti tõusnud, mis viitab taas renditöö kui puhvri funktsiooni olulisusele: olukorras, kus ettevõtetel on keeruline prognoosida majandussituatsiooni, soovivad nad oma kauba/teenuse pakkumist suurendada võimalikult turvaliselt ning seetõttu on renditöö turg kiiresti taastunud. Sestap kasutatakse suuremates riikides (ja eelkõige riikides, kus on suhteliselt rohkem renditöötajaid, nt Hollandis) renditööjõudu ka tööturu dünaamikat kirjeldava baromeetrina (nt Canoy jt 2009), sest see ilmestab tööandjate ootusi ja võimaldab prognoosida muutusi tööturul.

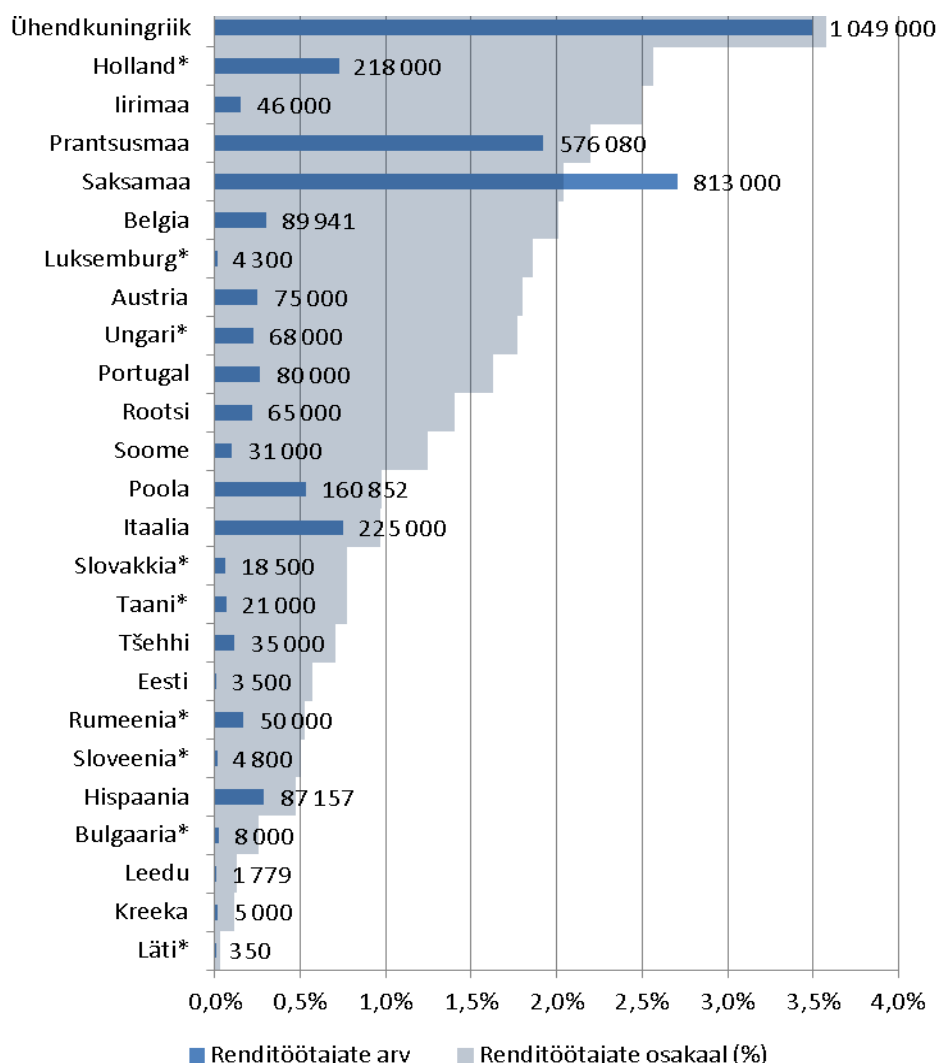


Joonis 3.1. Renditöötajate osakaal kogu Euroopa Liidu täistööajale taandatud töötajate arvust ja renditöötajate arvu protsentuaalne muutus 1996–2011 (allikas: Eurociett, ILO 2013).

Joonisel 3.2 on toodud renditöötajate arv ja osakaal hõivatutest riigiti. **Rohkem kui kolmveerand kõikidest EL-i renditöötajatest on hõivatud viies liikmesriigis:** Ühendkuningriigis (üle miljoni), Saksamaal (umbes 813 tuhat), Prantsusmaal (umbes 576 tuhat), Itaalias (umbes 225 tuhat) ja Hollandis (umbes 218 tuhat). Renditöötajate kõrgem osakaal on vastavalt Ühendkuningriigis (üle 3,5%), Hollandis (üle 2,5%) ja Iirimaa (2,5%). Lõuna-Euroopa ja Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on renditöötajate osakaal hõivatutest madalam.

¹⁵ CIETT andmetel.

¹⁶ ILO andmetel.



Joonis 3.2. Renditöötajate arv ja osakaal täistööajale taandatud töötajate arvust Euroopa Liidu liikmesriikides 2011. aastal, järjestatud osakaalu alusel (allikas: Eurociett 2013).

Märkused: Horvaatia, Küprose ja Malta kohta andmed puuduvad; * - 2010. a andmed

Renditöötaja profiil

Renditöötajad erinevad riigiti nii soo, tegevusvaldkonna, vanuse, vähemusgruppi kuulumise kui haridustaseme ja oskuste poolest. Järgnev ülevaade tugineb Vossi uuringule (2013). Mõnedes Euroopa Liidu liikmesriikides on mehi ja naisi renditöötajate seas enam-vähem sama palju (Ungari, Itaalia, Holland, Poola, Rumeenia), samas mõnedes riikides on ülekaalus naised (Taani, Soome, Rootsi, Ühendkuningriik) ja mõnedes mehed (Austria, Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Slovakkia ja Sloveenia). Osaliselt on sooline segregatsioon selgitatav riikide erineva sotsiaalse ja majandusliku taustaga – eri riikides on suhtumine pereelusse ning soolistesse stereotüüpidesse erinev, mille tulemusena on mehed ja naised koondunud erinevatesse majandussektoritesse ja ametitesse (sellest tulenevalt on nt meeste osakaal suurem tööstus-

ja ehitussektoris ning naiste osakaal suurem teenindussektoris). Dünaamika osas võib täheldada, et ajapikku on mitmetes riikides (nt Itaalias) naiste osakaal renditööjõu hulgas kasvanud.

Keskmiselt on rohkem kui kolmveerand renditööjõust EL-is hõivatud kas teenindussektoris või tootmises. Teenindussektori osakaal renditööjõus on enamikes riikides viimasel kümnendil kasvanud (sellele on kaasa aidanud seaduslike piirangute vähenemine) ning tootmise osakaal vähenenud. Riikides, kus on tugev tööstussektor, on ka renditööjõu osakaal tööstussektoris kõrgem (ca 70% Poola, 61% Ungari, 52% Tšehhi ja 46% Saksamaa renditööjõust on tööstussektoris). Teenindussektoris on renditööjõu osakaal kõrge Hispaanias, Hollandis ja Ühendkuningriigis. Põllumajanduses jm hankivas sektoris on renditööjõu osakaal üldiselt kogu Euroopas madal.

Avalikus sektoris (nt meditsiinivaldkond) ja ehituses mõjutavad renditöö turgu endiselt seaduslikud piirangud ja olenevalt piirangute olemasolust varieerub ka renditööjõu osakaal riigiti. Näiteks Põhjamaades, Ühendkuningriigis ja Hollandis on avalikus sektoris renditööjõu kasutamine üsna levinud, samas Belgias ja Hispaanias on renditööjõu kasutamine avalikus sektoris keelatud. Viimastel aastatel on siiski piiranguid vähendatud. Näiteks kaotati Prantsusmaal avalikku sektorisse tööjõu rentimise keeld 2009. aastal, samuti võib Austrias rentida tööjõudu meditsiinivaldkonnas ja Hispaanias ehitussektoris.

Euroopas on ülekaalus noored renditöötajad (nt Hollandis on 46%, Belgias 37% ja Itaalias 33% renditöötajatest alla 25-aastased). Üle 45-aastaste osakaal on üle 10% näiteks Poolas, Kreekas ja Sloveenias ning ligi 30% Ühendkuningriigis. Vanemate inimeste osakaal renditööjõus on kasvamas: Prantsusmaal kasvas üle 50-aastaste osakaal vahemikus 1997–2007 4,1%-lt 7,5%-le; Itaalias kohekindistus üle 40-aastaste osakaal perioodil 2002–2011 (12,5%-lt 25%-le).

Vähemusgruppi kuuluvate elanike osakaal on renditööjõu seas suurem kui tööjõu hulgas tervikuna. Kuna pole tehtud põhjalikke uuringuid, saab välja tuua vaid üksikuid näiteid. Näiteks Saksamaal oli välisriikidest pärit töötajate osakaal renditööjõust 2011. aastal 17,4%, mis on enam kui kaks korda enam kui välisriikidest pärit töötajate osakaal hõivatutest üldiselt. Hollandis kuulus 2008. aastal keskmiselt 31% renditööjõust vähemusgruppi (etniline vähemus, pikaajaline töetu või invaliid). Belgias oli 2007. aastal vähe kvalifitseeritud ja välisriikidest pärit renditöötajate osakaal hõivatutest 12% ning 5% renditöötajatest olid puudega.

Valdaval enamusel renditöötajatest on keskharidus, samas erandlikult on näiteks Tšehhis keskharidusest madalama haridustasemega 70% renditöötajatest, Hispaanias 56% ja Ungaris 44%. Vastupidiselt on näiteks 40% Bulgaaria ja Rootsi, 31% Belgia ja 30% Ühendkuningriigi renditöötajatest kõrgharidusega.

Renditöö kui töötamise vormi kasutamise põhjused renditöö tegijate jaoks

Vossi (2013) uuringu tulemused kinnitavad, et renditöö aitab vähendada töötust. Renditöö peamise eeliseks näetakse, et see **toetab tööturule sisenemist eelkõige nendel, kes soovivad töötada osalise tööajaga või kindlal perioodil**, nt väikelaste emad, (üli)õpilased kooli kõrvalt või vaheaegadel jms. Näiteks olid rohkem kui 60% Saksamaa ning enam kui 40% Prantsusmaa ja Itaalia renditöötajatest varem töötud. **Teatud riikides on renditöö tihti vaheastmeks püsivale töösuhtele renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel.** Nt 33% Hollandi renditöötajatest, kes varem olid töötud, sõlmisid hiljem kasutajaettevõtjaga püsiva töösuhte; 56% renditöötajatest otsisid püsivat tööd läbi rendiagentuuri ning 29% kõigist renditöötajatest

said püsiva töökoha ühe aasta jooksul. Noorte renditöötajate suhteliselt suur osakaal viitab, et **mõnedes riikides on renditöö noortele oluline kanal tööturule sisenemisel**. Näiteks 84% Prantsuse alla 25-aastastest renditöötajatest ei olnud varem töötanud, sest olid kas haridust omandamas või töötud. Pärast aastast renditööd olid 62% neist püsivalt tööl. **Renditöö hõlbustab ka vähemusgruppidele tööturule pääsemist**. Vossi uuringu tulemused kinnitasid, et see on oluline kõigis kuues vaatlusaluses riigis (Holland, Saksamaa, Prantsusmaa, Belgia, Ühendkuningriik, Itaalia). Neis riikides koostöös ettevõtete ja katusorganisatsioonidega (lisaks ka avaliku sektoriga) elluviidud renditööjõu valdkonna programmid kinnitavad, et renditöö soodustab eelnimetatud gruppide tööturule sisenemist.

Renditööjõu kasutamise põhjused

Kasutajaettevõtted eelistavad renditööjõudu peamiselt kahel põhjusel (Rationale... 2002). **Esiteks kasutatakse renditööjõudu kasutatakse üha enam strateegilistel kaalutlustel**, et reageerida muutustele majanduses kiiremini. **Renditööjõud võimaldab suurendada numbrilist paindlikkust¹⁷, st töötajate arvu vastavalt nõudlusele kiiresti kohandada**. Ettevõtted saavad jagada oma tööjõu tuumtööjõuks ja „abitööjõuks“. Renditööjõud kuulub viimase hulka ja võimaldab ettevõttel kiiresti ilma oluliste värbamis- ja koondamiskuludeta reageerida kasvu- ja langusfaasidele. Seega, nagu ka eespool välja toodud, täidab renditööjõud nn puhvri funktsiooni. Eelkõige on see levinud Saksamaal (nt metallitööstuses; tuntud näide on autotootja BMW, mille Leipzigi tehases on renditööjõu osakaal kogu tööjõust planeeritult 30% (Spermann 2011)). Tüüpiliselt on siin kaks juhtu:

- vajadus ajutiselt tööjõudu asendada (nt põhikohaga töötaja puhkuse, haiguse, lapsehoolduspuhkuse jms ajal);
- tööjõudu (ajutiselt) täiendada (hooajatööde puhul nõudluse kasv nt majutus- ja toitlustusasutustes, põllumajanduses saagi koristamine vm sesoone kauba tootmine).

Teiseks võimaldab **renditööjõu kasutamine vähendada värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ja maandab riske/kohustusi, mis kaasnevad tööjõu töölevõtmisega**. Renditööjõu kasutamine hoiab kokku personalikulud. Kuna rendiagentuur tegeleb kasutajaettevõtjale töötajate leidmise ja selekteerimisega, vähenevad kasutajaettevõtja värbamiskulud (nt töökoha reklaamimine ja töövestlused). Kasutajaettevõtjal vähenevad klassikalisest kahepoolsest töösuhtest tulenevad kohustused, näiteks töötasu arvestamine, töötajate värbamine ja valik, administreerimine, erinevate hüvitiste ja boonuste määramine jms. Eelkõige kasutavad sellist võimalust ettevõtted, mille pakutavad töökohad on „ebasoovitavad, korduvaid liigutusi või füüsiliselt rasket tööd sisaldavad ja kus paratamatult on suur tööjõuvoolavus“ (Private... 2011).

Kuigi renditöötaja võib lühiajaliselt olla kasutajaettevõtjale kulukam (töötasule lisandub rendiagentuurile makstav teenustasu), ei ole kasutajaettevõtjal kohustust tasuda olenevalt olukorrast koondamis-, puhkus-, haigus- jm hüvitisi ja tasusid (Private... 2011). Uuringu tulemused näitavad (Voss jt 2013), et renditöötajad on üldjuhul madalamalt tasustatud, seega võimaldab renditööjõu kasutamine ettevõttel tööjõu- ja seega ka tootmiskulusid optimeerida.

¹⁷ Numbriline ehk väline paindlikkus iseloomustab, kui kerge on tööandjal töötajaid tööle võtta ja vallandada.

Samuti on renditöö omamoodi eelkatseajaks: kui koostöö sujub, siis võib renditöötajast mõne aja pärast saada kasutajaettevõtte põhitöötaja. Näitena Taanis, kus töölepingu alustamine ja lõpetamine on võrdlemisi hõlbus (nn *flexicurity* kontseptsioon), on renditöö kasutamise kasv perioodil 2000–2009 olnud tingitud sellest, et ettevõtted kasutavad seda võimalusena valida renditöötajate seast põhikohaga töötajad (Voss jt 2013).

Ettevõtte suuruse ja tööjõu rentimise eesmärgi vahel ei ole selget seost, ent on täheldatud, et väiksemad ettevõtted rendivad töötajaid pigem oma põhitöötajate asendamiseks ja suuremad ettevõtted strateegilistel (nt kiire kasvuperiood) põhjustel (Kersley jt 2006).

Renditöö regulatsioonid, sh kollektiivsete töösuhete reguleerimine

Euroopa Liidu liikmesriigid võib renditöövaldkonna sotsiaaldialoogi ja ametiühingute mõjukuse osas jaotada üldistavalt kolmeks:

- **riigid, kus on mõjuvõimsad ametiühingud** ja nii tööandjate liitudel kui ametiühingutel tähtis roll renditööjõu valdkonna reguleerimisel;
- **riigid, kus on turupõhine praktika**: kuna sotsiaaldialoog on väheaktiivne, siis toimub reguleerimine lisaks riiklikule (renditööjõuga seonduvate töötingimuste ja standardite raamistik on reguleeritud seadustes) ka ettevõtte tasandil ja riiklikult;
- **riigid, kus on tugev seadusandlus**, mis piiritleb renditöö olemuse ja tingimused.

Renditöövaldkonna jaotus sotsiaaldialoogi ja ametiühingute mõjukuse alusel ühtib suuresti üldise pildiga Euroopas, kus Põhjamaades ja mandri-Euroopa lääneosas on ametiühingutel kande roll vastupidiselt Anglo-Saksi riikidele ning Kesk- ja Ida-Euroopale, mis on peamiselt turu poolt juhitud.

Renditööjõu regulatsioonide „küpsus“ erineb Euroopa Liidu liikmesriikides oluliselt (Voss jt 2013). Mõnedes riikides, nt Belgias, Taanis, Prantsusmaal, Saksamaal, Hollandis ja Ühendkuningriigis on renditööd reguleeritud juba aastakümneid ja seal tegutsevad ka tugevad ametiühingud. Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on renditöö võrdlemisi uus mõiste ja selle kasutamine reguleeriti mitmetes riikides siseriiklikes seadustes täpsemalt seoses Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiviga (2008/104/EÜ). 14 liikmesriigis on renditööjõu reguleerimisega alustatud alles viimasel kümnendil: Soomes, Kreekas, Ungaris ja Slovakkias aastal 2001; Sloveenias, Poolas ja Rumeenias aastal 2003; Tšehhis ja Maltal aastal 2004; Lätis aastal 2007; Eestis aastal 2009; Leedus ja Bulgaarias aastal 2011 ning Küprosel aastal 2012.

Tüüpilised renditööd reguleerivad sätted ja piirangud käsitlevad lisaks võrdse kohtlemise printsiibile veel **renditööjõu kasutamise põhjusi, kestust, tegevusvaldkonda ja ametikohti**. Samuti on tavapärase **rendiagentuuride litsentseerimine** (Temporary agency work in an enlarged European Union 2006). Mõningates riikides on rendiagentuuridele seatud piirang, et nad tohivad tegeleda üksnes töötajate rentimisega (Luksemburg) või keelatud üheaegselt tegeleda rendiagentuuri ja tööjõuvahendajana (Hispaania ja Sloveenia).

Riikides, kus on kauem tegeletud renditööga, on oluline roll nii seadusandlusel kui kollektiivlepingutel. Näiteks pikaajalise renditöö valdkonna reguleerimise kogemusega Austrias, Belgias, Soomes, Saksamaal, Itaalias, Luksemburgis, Hollandis, Hispaanias ja Rootsis on üle 90% ning Taanis ja Prantsusmaal üle 80% renditöötajatest kaetud kollektiivlepingutega. Küll aga on oluliselt madalam ametiühingutesse kuulumine

Belgias, Taanis, Soomes ja Rootsis, kus kuulub ametiühingutesse üle 30% renditöötajatest, Austrias, Saksamaal, Itaalias, Luksemburgis, Hollandis ja Ühendkuningriigis 5–10% ning ülejäänud Euroopas on näitaja veelgi madalam (hinnanguliselt 1%). Kuigi üldiselt on suundumus pigem selline, et seadusega reglementeeritakse vähem ning kollektiivlepingute mõju ja osakaal kasvab, esineb ka riike, kus nii seadustele kui kollektiivlepingutele pööratakse võrdselt tähelepanu ja ka neid, kus renditööga seonduv seadusandlus ja kollektiivlepingud on kas ebamäärased või ei eksisteeri üldse (tüüpiliselt Kesk- ja Ida-Euroopa riigid).

Peamiseks erinevuseks vanade ja uute liikmesriikide vahel on renditöö valdkonna isereguleerimise tase.

Vanades riikides on sotsiaalpartnerite (ametiühingud, erialaliidud) roll renditöö valdkonna arengu suunamisel märksa olulisem kui uutes liikmesriikides (Voss jt 2013). Kõige üldisem tase on mitmepoolselt riiklikul tasandil mitmepoolsete renditööd reguleerivate kokkulepete sõlmimine, see toimib Belgias, Hispaanias ja Prantsusmaal ning mõningal määral ka Iirimaa, Poolas, Rootsis ja Ühendkuningriigis. Teine (ja kõige levinum) tasand on renditöö valdkonnas tegutsejatele teatud miinimumstandardite ning töötingimuste ja -tasude tasemetestamine. See toimub näiteks Austrias, Belgias, Taanis, Soomes, Prantsusmaal, Saksamaal, Itaalias, Luksemburgis, Hollandis, Hispaanias, Rootsis. Teatud riikides – Bulgaarias, Tšehhis, Küprosel, Eestis, Kreekas, Ungaris, Lätis, Leedus, Maltal, Poolas, Rumeenias, Slovakkias, Sloveenias ja Ühendkuningriigis – toimub see rendiagentuuride tasandil ning teatud riikides toimuvad läbirääkimised konkreetsete valdkondade esindajate – nt metallitööstus ja rendiagentuuride liidu vahel (nt Austrias, Belgias, Taanis, Soomes, Prantsusmaal, Saksamaal, Iirimaa, Itaalias, Luksemburgis, Hollandis ja Hispaanias). Kollektiivlepingutes tuuakse tüüpiliselt ära renditöötaja sotsiaalsed tagatised olenevalt staažist renditöötajana ning katseajad, st teatud aja (etapi) järel lisanduvad renditöötajale teatud lisaõigused (koolituste, sotsiaaltoetuste, tähtajatu töölepingu jms seonduvalt) ja ka võimalus saada staaži eest lisatasusid.

Mitmetes riikides on loodud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate koostöös fondid, mille abil toetatakse ja finantseeritakse renditöötajate koolitusi ja parandatakse nende sotsiaalseid tagatisi (näiteks tagatisfondid kasutajaettevõtja pankrotistumise juhtudel renditöötajatele töötasu hüvitamiseks). Selles valdkonnas on edukamateks näideteks Prantsusmaa, Holland, Belgia ja Itaalia. Näiteks Prantsusmaal leiab 80% sellise fondi garantiidega hõlmatud renditöötajatest, et neile pakutud koolitused olid kasulikud püsiva töökoha leidmisel. Samuti on rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate koostöös loodud liitused, mis annavad oma hinnangu näiteks riiklikele regulatsioonidele ja kollektiivlepingutele (Voss jt 2013).

Töölepingud

Üldiselt kehtivad renditööjõule üldised töölepingu reeglid (nt tähtajaline või tähtajatu, projektipõhine¹⁸ jne) koos üksikute lisatingimustega. **Renditöö episoodi pikkuse järgi eristub kaks riikide gruppi:** riigid, kus ühe lepingu pikkus on tüüpiliselt väga lühike (enamasti alla ühe kuu, nt Prantsusmaal ja Belgias on renditööjõu kasutamise kestus kindlalt piiritletud) ja riigid, kus tööepisoodid kasutajaettevõtjas ja ka renditöötaja töölepingud rendiagentuuriga on pigem pikemaajalised, nt Saksamaal (töölepingud keskmiselt 14 kuud) ja Hollandis (Spermann 2011). Üldiselt on pikemaajaliste töölepingute sõlmimine kasvamas. Lepingute pikkus sõltub ka töökoha iseloomust (rohkem on pikemaajalisi töölepinguid tehnilistel töökohtadel) ning töötaja kvalifikatsioonist (Jahn, Antoni 2006). Rendiagentuuride ja

¹⁸ St tööleping lõppeb kindla sündmuse toimumisel (nt projekti valmimisel).

kasutajaettevõtjate vaheliste lepingute kohustusliku sisu ülevaade on toodud EIRO fondi uuringus (Temporary agency work and collective bargaining in the EU... 2008).

Töötasu ja töötingimused

Renditöö valdkonnas on töökeskkonna küsimusi autoritele teadaolevalt vähe uuritud, puuduvad uuringud kutsehaigestumiste jt töökeskkonna ohutegurite kohta. Seetõttu keskendutakse allpool renditöötajate stressi ja tööõnnetuste temaatikale, mille kohta on olemas ülevaated. Mõnevõrra rohkem, kuid siiski põgusalt on käsitletud palgaerinevuste temaatikat. Kuigi tulemused erinevad uuringute lõikes mõnevõrra, on **renditöötaja töötasu võrreldes kasutajaettevõtja põhitöötajaga suurusjärgus 15–20% madalam**. Palgalõhe on suurem tööstussektoris ja väiksem teenindussektoris (Dütsch 2011; Lehmer, Ziegler 2011; Kvasnicka, Werwats 2003; Jahn 2009; Jahn, Pozzolim 2011).

Kuigi direktiivi kohaselt tuleb renditöötajaid kohelda võrdselt kasutajaettevõtja töötajatega, näitavad uuringud, et see pole alati nii. Sarnaselt teiste lühiajalises töösuhtes töötajatega saavad Hollandis renditöötajad põhitöötajatest vähem koolitusi (van Velzen 2004; Houwing 2010). Koolitused ja täiendõpe Saksamaal on suuresti rendiagentuuri initsiatiivist olenev (Seidel, Münchhausen 2007)¹⁹: valdav enamus (84%) läbiviidud koolitustest sisaldas tehniliste oskuste arendamist, järgnesid koolitused, mis tegelesid töötaja efektiivsuse tõstmise, projektijuhtimisoskuse ja informatsiooni ning andmete töötlemisega. Ühe teise uuringu kohaselt piirduvad renditöötajate koolitused ohutusnõuete tutvustamise, teavikute jagamise ja vajalike litsentside või sertifikaatide vormistamisega (Galais, Moser, Münchhausen 2007). Samas tuuakse välja, et renditöö käigus omandatakse mitmekesine töökogemus (pidevalt vahetuv töökeskkond ja –kollektiiv, erisugused tööülesanded), mis iseenesest on töötajatele arendav.

Renditöö võib suurendada töötajate rahulolu, kuna nad saavad valida tööaega ja -kohta, seega võib renditöö tegemine vähemalt teoreetiliselt suurendada võimalusi paindlikult töö- ja pereelu ühitada ja vähendada tööstressi. Samuti võib renditöötajate tööstress olla madalam, kui renditöö valdkonna töökohad on madalamat kvalifikatsiooni ja vastustust nõudvad. Uuringud viitavad, et see ei ole nii. **Üldiselt kinnitavad uuringud renditöötajate suuremat rahulolematust oma tööga võrreldes klassikalises töösuhtes olevate töötajatega** (Temporary agency work in the European Union... 2007). Rahulolematuse peamiseks põhjuseks on renditöö tegemine olukorra sunnil, mitte vabast tahtest nende puhul, kes teevad renditööd ajutiselt, kuni otsivad sobivamat ja stabiilsemat töökohta või asusid renditööle üksnes eesmärgiga saada töökogemust, mis aitaks neil leida püsiv töö (). Seega tekitab stressi renditöö vorm ise – renditöötajatel puudub kindlus töö jätkuvuses, stressi tekitab ooteseisundis olemine, samuti töötasu vähenemine ooteperioodil. Stressitekitav on ka töö iseloom (kasutajaettevõtjaid vahetamisega muutuvad ka tööülesanded) ja võimalikud väiksemad sotsiaalsed hüved püsitöökohaga töötajatega võrreldes (Martinez Garcia, Garcia Gomez 1999).

Rahulolematust põhjustab ka see, et renditöötajad tunnevad ennast teisejärgulistena – Soomes arvas 45% küsitletud renditöötajatest, et neid koheldakse autsaideritena (Rantala 2003). Euroopa töötingimuste uuringu tulemused näitavad, et renditöötajad saavad vähemates olukordades iseseisvalt valida oma tööülesandeid, -meetodeid ja -tempot, st nende tööle on seatud konkreetsemad kvaliteedistandardid ja -nõuded kui klassikalises kahepoolses töösuhtes olevatele töötajatele (Fifth European Working Conditions Survey... 2012).

¹⁹ 365 küsitletud rendiagentuuri seast 25% leidis, et koolitused on väga olulised, 44%, et pigem olulised ja 31%, et üldse mitte olulised.

Töötingimustega on tihedalt seotud ka tööõnnetuste temaatika. Prantsusmaa, Saksamaa ja Hollandi näitel on **renditöötajate seas tööõnnetusi sagedamini kui teistel töötajatel** (Temporary agency work in the European Union 2007)²⁰. Selle põhjuseks võib olla kogenematus töökohal või see, et renditöötajad ei ole võrdväärselt informeeritud töökoha riskidest (eelkõige kui tööepisoodid on väga lühikesed), seda kinnitasid Euroopa töötingimuste uuringu tulemused (Fifth European Working Conditions Survey... 2012). Prantsusmaal läbiviidud uuringu tulemusel on tööõnnetused renditöötajatega sagedasemad (ülesindatud) just ehitusvaldkonnas (Rouxel 2009).

3.2. Eestis tehtud uuringute ülevaade

Renditöö valdkonda on Eestis seni üksnes põgusalt uuritud. Seni ainus põhjalikum uuring pärineb aastast 2007 (Renditöö uuring 2007), lisaks on renditöö aspekte uuritud paaris magistri- ja bakalaureusetöös (Laur 2010; Treier 2010; Räpp 2012). Uuringukeskuse Klaster poolt valminud renditöö uuringus tehti rendiagentuuride seas veebiküsitlus (32 vastust) ning intervjueriti rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajaid (mõlema puhul 20 intervjuud). Kasutajaettevõtjad, keda intervjueriti, tegutsesid Eestis. Järgnevalt tuuakse välja uuringu olulisemad tulemused.

2007. aastal oli rendiagentuurides umbes 2400 renditöötajat ja ligikaudu 300 töötajat, keda ei renditud välja (nt ettevõtte juhid, sekretärid jne). Kõikidest vastanud rendiagentuuridest tegeles **81% oskustöölise rentimisega**, enam tegeleti veel kontoritöötajate (63% vastanud rendiagentuuridest) ja seadmeoperaatorite ning sõidukijuhtide rentimisega (59%). Rendiagentuuridest 77% oli rentinud töötajaid kasutajaettevõtjatesse, mille tegevusvaldkonnaks oli tootmine, ehitus (47%) ning veondus, laondus ja side (41%). Samaaegselt vähem kui kümnele kasutajaettevõtjale rentis ligi 2/3 rendiagentuuridest. Peamiste värbamiskanalitena nimetati otsekontakte (82% vastanud rendiagentuuridest kasutasid seda kanalit), erinevaid töövahendusportaale (vastavalt 75% rendiagentuuridest), rendiagentuuri kodulehte (71%) ja reklaami ajakirjanduses (64%). **82% küsitlusele vastuist rentis töötajaid välismaale**, sihtriigid olid Soome, Rootsi ja Taani.

Kasutajaettevõtjad ei toonud välja olulisi renditöö kasutamise eeliseid – **renditöötajaid kasutati, sest oli tööjõupuudus**. Mainiti, et renditöötajaid rakendati ainult hädaolukorras, kui oli vaja kiiresti lisatööjõudu, sest renditööjõud on kallim kui töötaja töölevõtmine. Samuti **kasutati renditööjõudu värbamiskanalina**, st pärast renditöö lõppemist sõlmis kasutajaettevõtja inimesega ise töölepingu.

Uuringus osalenud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate hinnangul otsustasid inimesed hakata renditöötajateks peamiselt kolmel põhjusel: esiteks nn klassikalises mõttes renditöötajad, kes soovisidki ajutist töösuhet (noored, kes veel õpivad); teiseks need, kes töötasid välismaal kõrgema töötasu teenimise eesmärgil; kolmandaks, kes tegid renditööd, ent soovisid saada tööle klassikalise kahepoolse töösuhtega (kõige suurem grupp).

Rendiagentuurid sõlmisid peamiselt tähtjalisi töölepinguid ja selle pikkus vastas kasutajaettevõtja tellimusele. Rendiagentuurid tegelesid toona eelkõige töötajate ühekordse rentimisega ning pärast tellimuse lõppu läksid (Eestisse renditud) töötajad kasutajaettevõtjasse tööle. Rohkem kui pooled

²⁰ 2002. a uuriti Hollandis 1700 tööõnnetust, 13% tööõnnetustest oli seotud renditöötajatega, kuigi neid on kogu tööjõust veidi alla 3%.

rendiagentuuridest sõlmisid töölepinguid, mille pikkus jäi vahemikku 2–6 kuud (tüüpiliselt 4 kuud). Peamiseks aluseks tähtajalise töölepingu sõlmimisel oli teatud konkreetse töö tegemine (81% rendiagentuuridest oli seda varianti kasutanud); hooajatöö tegemine (71%) ja tööde mahu ajutine suurenemine (62%). Renditöötajate katseaeg oli üldjuhul kolmandik kuni pool lepingu pikkusest, välismaale tööle rentivate firmade puhul üldjuhul kuni üks kuu. Seejuures võis eristada neid ettevõtteid, kes rakendasid katseaega iga uue lepingu puhul, nendest, kes rakendasid seda üksnes siis, kui töö sisu erines.

Renditöötaja tööaja määramisel oli olulisem roll kasutajaettevõtjal. Tööaja arvestus toimus üldjuhul kolmepoolselt: renditöötaja märkis oma töötunnid tunnilhel, see allkirjastati kasutajaettevõtja poolt ning selle alusel tasus rendiagentuur tehtud töö eest. Puhkuse andmine välismaal töötavale renditöötajale võis osutada kulukaks, sest järgida tuli nii välisriigi kui Eesti seadusi. Puhkuse andmine võis sõltuda nii kasutajaettevõtjast kui ka rendiagentuurist. Eelkõige arvestati kasutajaettevõtja võimalustega puhkust anda, sealjuures leiti lahendus nii, et ei kahjustatud töötaja seaduslikke õigusi.

Renditöö uuringu tulemustest selgus, et üldjuhul oli rendiagentuuri korraldada puhkusetasu arvestamine ja maksmine, töötasukokkulepped, lähetustesse saatmine, puhkuse andmine ja katseaja määramine. Kasutajaettevõtja hindas tööd ja võttis selle vastu, andis töötajale tööülesanded, õpetas töötaja välja ja tutvustas töökorralduse reegleid. Nii rendiagentuur kui kasutajaettevõtja pakkusid kokkuleppel koolitusi, määrasid tööaja ja leppisid kokku ületunnitöö tegemise.

Rendiagentuuride vastutada jäi eelkõige töötasus kokku leppimine (74% vastanuist). Töö hindamine, väljaõpe ja tööülesannete kätteandmine seevastu jäi kasutajaettevõtja vastutusvaldkonda. Erandlik oli koolituste pakkumine, kus toimus vastutuse hajumine (48% vastanuist leidis, et see on nii rendiagentuuri kui kasutajaettevõtja vastutada; 19% aga, et selle eest ei pea keegi vastutama). Rendiagentuurid arvasid 2007. aastal, et töökeskkonna aspektide eest peaks vastutama kasutajaettevõtja või rendiagentuur ja kasutajaettevõtja ühiselt. Intervjuudes tõdeti, et renditöötaja juhendamine ja teavitamine ohuteguritest ning ohutusnõuete täitmise kontrollimine oli kasutajaettevõtja vastutada, sest töö tegemine toimus nende territooriumil ja neil oli parem ülevaade võimalikest ohtudest. Kaitsevahendite soetamise puhul esines erinevaid arvamusi ning tervisekontrolli korraldamise vastutus lasus eelkõige rendiagentuuril. Rendiagentuurid küll viisid läbi töökeskkonna kontrolli, ent tüüpiliselt ühekordselt ja mitte süstemaatiliselt. Uuringu tulemusena tõdeti, et **tööohutuse tagamisel oli vastutus liigselt hajunud**. Arvati, et tööohutuse eest vastutamine tuleks ettevõtetel omavahel ära jaotada – kui seda ei suudeta võlaõiguslikult lahendada, peaks vastutus olema mõlemal poolel võrdses mahu.

Laur (2010) uuris oma magistritöös väliturule sisenemise barjääre Eesti renditööjõuettevõtete näitel. Magistritöö käigus läbi viidud ankeetküsitluse tulemusena leetakse, et suurimaks sisenemisbarjääriks väliturule oli töö- ja maksuseaduste erinevus Eestis ja välismaal, kuna infot on keeruline leida ja õigesti mõista. Intervjuudes toonitati töötamise õiguslikke erisusi riigiti ning vähest võimalust viia ennast kurssi välisriikide seadustega. Toodi välja, et seaduste tõlkeid on keeruline mõista ja osutati erinevate institutsioonide nagu maksu- ja tolliamet ja (eriala)liitude vahesele abile. Sisenemisbarjääridena mainiti rohkem veel keelebarjääri (üle 60%), kultuurilist kohanemiskust (50%) ja sobiva tööjõu puudust Eestis (50%). Poliitikasoovitusena tuuakse töös välja sotsiaalmaksu alampiiri kaotamine osalise tööajaga töötamisel. Samuti tuuakse välja renditöö olemuse ja kohanduvate regulatsioonide täpsustamise vajadus töölepingu seaduses (uuring viidi läbi 2010. aastal, st enne, kui töölepingu seaduses jõustus renditööga

seonduvad muudatused). Lisaks rõhutatakse koostöö arendamise vajadust nii Eesti personalirendiettevõtete liidu (EPREL) ja töötukassa kui ka EPREL-i ja kaubandus-tööstuskoja vahel.

Räpp (2012) uuris korduvrände põhjusi ja inimeste otsuseid mõjutavaid tegureid Hollandis töötavate Eesti renditöötajate näitel. Autor viis läbi ankeetküsitluse ja fookusgrupi intervjuud renditöötajate hulgas ning struktureerimata intervjuu Hollandi kasutajaettevõtja esindajaga. Selgus, et Hollandisse tööleasumise põhjusteks oli eelkõige parem töötasu ja töövõimaluste puudumine Eestis. Lisaks peeti Hollandi eeliseks veel paremaid töötingimusi (töövahendid, transport ja sellega seonduv lühem vahemaa töökohtade ja peatumiskoha vahel, töökohtade sotsiaalne ja füüsiline keskkond). Kasutajaettevõtja eelistas töötajaid Eestist rentida, sest võrreldes kohaliku tööjõuga oli Eestist rentimine odavam (sh oluline maksude optimeerimine, sest Hollandis on tööjõumaksud märksa kõrgemad kui Eestis ning töötajate vallandamise ja koondamine keerukas), Eestist pärit töötajad töökamad ning tööde kvaliteet kõrgem. Seetõttu võimaldas tööjõu rentimine kasutajaettevõtjal kiiresti reageerida ettevõtlus- ja majanduskeskkonna muutustele.

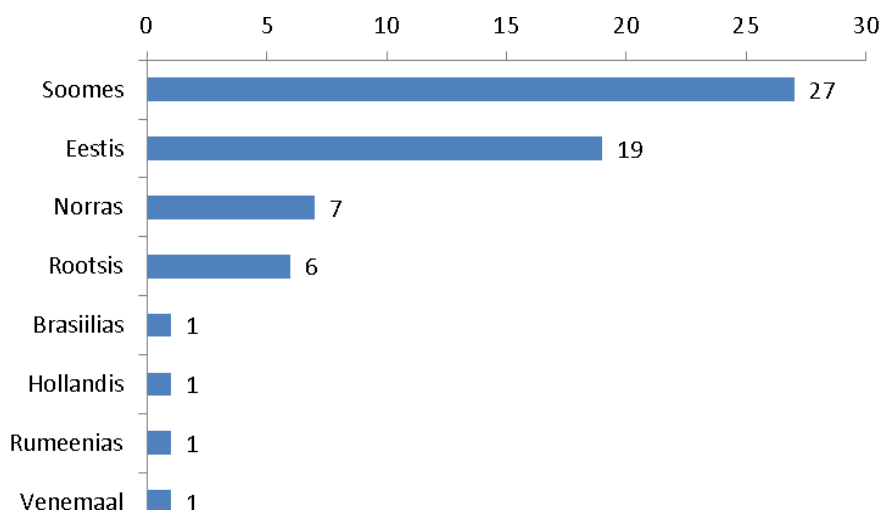
Uurimus ei kinnitanud üldlevinud väidet, et migratsiooni puhul on oluline sihtriigi kaugus. Eestist Hollandisse tööl käimine ei häirinud ligikaudu 70% küsitatud renditöötajatest. Selle põhjendusena toodi välja head transpordiühendust ja odavlennufirmade olemasolu, mille tõttu ei pruugi Hollandisse lendamine olla ajakulukam kui laevaga Soome sõitmine. Sarnaselt Lauri (2010) tööle, kinnitab ka see uuring, et keelebarjäär on üks olulisemaid takistusi (antud juhul eelkõige Hollandis tööl käimist segava faktorina).

4. RENDITÖÖ KASUTAMINE EESTIS

4.1. Renditöö valdkonna kaardistus

Kõige enam rendivad küsitlusele vastanud ettevõtted töötajaid Soome (pooled kõigist vastanuist, kes tegelevad renditöoga, vt joonis 4.1), **veidi vähem Eestisse** (veidi üle kolmandiku küsitlusele vastanud ettevõtetest). Veel renditakse enam ka teistesse Põhjamaadesse – Norrasse ja Rootsi. Üksikud küsitlusele vastanud ettevõtted rendivad töötajaid mujale: Brasiiliasse, Hollandisse, Rumeeniasse ja Venemaale. Üheksa ettevõtet rendib töötajaid rohkem kui ühte riiki: kuus ettevõtet nii Eestisse kui Soome; kaks ettevõtet Rootsi ja Norrasse ning üks Rootsi ja Rumeeniasse.

Tulemused on sarnased 2007. aasta uuringu tulemustega (vt pikemalt ptk 3.2). Mõnevõrra on suurenenud ainult Eestisse rentivate ettevõtete osakaal (2007. aastal ei rentinud välismaale 18% uuringus osalenud rendiagentuuridest, käesolevas uuringus osalenutest aga 26%). Sarnased on ka välisriigid, kuhu töötajaid renditi: 2007. aastal olid levinuimad sihtriigid Soome, Rootsi ja Taani.



Joonis 4.1. Riigid, kuhu töötajaid renditakse, $n^{21}=54$.

Enim renditi töötajaid järgmistesse tegevusvaldkondadesse: **ehitus** (23 vastanud ettevõtet ehk u 43% ankeedile vastanud rendiagentuuridest), **masina- ja metallitööstus** (19; 35%) ning **veondus ja laondus** (15; 28%) (vt tabel 4.1). Kokku rendib tööstussektorisse (masina- ja metallitööstus; toiduainete ja jookide tootmine; tekstiili- ja rõivatööstus; puidu- ja paberitööstus ning kemikaalid) 21 küsitlusele vastanud ettevõtet (39%). Tulemused on sarnased 2007. aasta uuringuga, tollal olid levinuimad tegevusvaldkonnad töötlev tööstus (77% vastanuist), ehitus (47%) ning veondus, laondus ja side (41%). Käesolevas uuringus

²¹ Siin ja edaspidi tähistab n antud küsimusele vastanute arvu.

on ettevõtted piiritletud oma tegevusvaldkondi kitsamalt: kui 2007. aastal tegeles levinuima tegevusvaldkonnaga 77% ettevõtetest, siis käesoleva uuringu tulemusena 40%.

Nii ehituse kui masina- ja metallitööstuse valdkonnas rendib suur osa ettevõtetest töötajaid peamiselt välisriikidesse. Sama kehtib põllumajanduse, metsanduse ja kalapüügi kohta. Eestisse rentivate ettevõtete tegevusvaldkonnad on mitmekesisemad (täpsemalt on ülevaade toodud järgnevas tabelis). Rendiagentuuridega tehtud intervjuudes selgus, et põhjuseks on Eesti tööturu väiksus – rendiagentuurid rendivad töötajaid valdkondadesse, kus on nõudlus ja ei ole võimalik kitsalt spetsialiseeruda. Rendiagentuuridel võivad küll olla oma nišid või eelisvaldkonnad, millele keskendutakse, ent seda ei rakendata väga rangelt ja vajadusel renditakse kõikidesse valdkondadesse.

Tabel 4.1. Rendiagentuuride tegevusvaldkondade ja peamiste* sihtriikide jaotus, n=54.

	Eestis	Soomes	Norras	Rootsis	Kokku**
ehitus	5	12	3	2	23
masina-, metallitööstus	7	10	1	3	19
veondus ja laondus	8	4	1	2	15
põllumajandus, metsandus, kalapüük	3	6	1	1	10
hulgi- ja jaekaubandus	9			1	10
info ja side	7			1	8
majutus ja toitlustus	6	1	1		7
elektrienergia ja veevarustus	5	1			6
toiduainete ja jookide tootmine	5				5
tekstiili- ja rõivatööstus	3	1	1		5
puidu- ja paberitööstus	3	1			4
tervishoid ja sotsiaaltoetused	2	2			4
kemikaalid	2				2
kinnisvaraala tegevus	1	1			2
kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus	2				2
finants- ja kindlustusvaldkond			1		1
kunst, meelelahutus ja vaba aeg		1			1

* Lisaks rentis ehitusvaldkonnas üks ettevõtte töötajaid Brasiiliasse, üks Hollandisse ja üks Venemaale. Veonduse ja laonduse valdkonnas rentis üks ettevõtte töötajaid Rumeeniasse. ** Tabelis ei kattu ettevõtete arv riigiti ja kokku veerud, sest esines ka juhtumeid, kus üks ettevõtte rendib mitmesse riiki, kokku tulbas on nad kajastatud ühe korra.

Kaks kolmandikku rendiagentuuridest rendivad töötajaid üksnes ühes tegevusvaldkonnas ja kolmandik mitmes. Ettevõtte töötajate arvu ja spetsialiseerituse (ehk mitmesse valdkonda renditakse) vahel ilmneb seos: ootuspäraselt on **suuremate ettevõtete renditöö valdkonnad mitmekesisemad**. Rendiettevõtte suuruse tähtsus suurema või väiksema spetsialiseerituse poole kaldumisel ilmnis ka intervjuudest rendiagentuuridega: mõne töötajaga ettevõtted rendivad eelkõige välismaale kindlale kasutajaettevõtjale ja ühes spetsiifilises valdkonnas (nt tehakse tuttavate või perega ettevõtte, mis on „juriidiliseks kehaks“ välismaale tööle asumisel). Uutesse valdkondadesse laienemisele väiksemates ja keskmistes (alla 50 renditöötajaga) rendiettevõtetes üldjuhul ei mõelda, sest praeguses tegevusvaldkonnas tuntakse ennast personalivalikul kompetentsena ning täiendavate valdkondade lisandumine tooks intervjuueeritud väikese ja keskmise suurusega rendiagentuuride hinnangul kaasa vajaduse mõne muu valdkonna spetsiifikasse süveneda.

Samas selgus intervjuudest suuremate renditööd pakkuvate ettevõtete, et nende jaoks on Eesti turg nii väike, et tööjõu rentimisel pole võimalik konkreetsele valdkonnale keskenduda. Kuigi teatud rendiagentuurid rendivad tööjõudu sagedamini teatud valdkondadesse, pole tegemist absoluutsete eelistustega ning lähtutakse kasutajaettevõtja vajadusest.

„Eestis on see turg niivõrd väike, et igaüks proovib kõike kokku, kui tal võimalus tekib. Et ega siin väga valikuvõimalust palju ei ole.“ (suurem rendiagentuur)

Küsitlusele vastanud vähem spetsialiseerunud rendiagentuuridest rendib kuus üksnes Eestisse, viis üksnes Soome ja neli nii Eestisse kui Soome. Mitmed rendiagentuurid rendivad töötajaid sarnastesse tegevusvaldkondadesse, nt nii ehitussektoris kui masina- ja metallitööstusesse.

Intervjuudest rendiagentuuridega selgus, et kõige suurem renditöö turg (st valdkonnad, kuhu kõige rohkem töötajaid renditakse) on tööstussektoris. Lisaks toodi veel välja kaubandust ning veondust ja laondust. Intervjueeritud rendiagentuuride esindajate hinnangul ei ole see uuringule eelnenud kümne aasta (2004–2013) jooksul väga palju muutunud. Toodi välja, et renditöö on populaarsem valdkondades, kus on suurem tööjõupuudus, mis ühtib 2007. aasta uuringu tulemustega (vt ptk 3.2).

Ankeetküsitluse tulemused viitavad, et **renditöötajate ametikohad on mitmekesised**. Enim rendivad rendiagentuurid oskustöölisi (ligi 62% rendiagentuuridest tegeleb oskustöölise rentimisega, n=61) ning seadmeoperaatoreid (u 18% rendiagentuuridest). Järgnevad teenindustöötajad (15%), lihttöölised (15%) ja tehnikud ning keskastme spetsialistid (15%). Vähem on juhte ja tippspetsialiste (11% vastanud rendiagentuuridest rendib nendele ametikohtadele töötajaid); ametnikke-kontoritöötajaid (10%) ning põllumajanduse ja metsanduse oskustöölisi (8%).

Renditöötajate ametikohtadena toodi ankeetküsitluses välja:

- **juhid ja tippspetsialistid** (ametialade klassifikaatori ISCO 1 ja 2): artistid, insenerid, raamatupidajad, personalijuhid ja programmeerijad;
- **tehnikud ja keskastme spetsialistid** (ISCO 3): promootorid, andmesisestajad, infotehnoloogia spetsialistid, meditsiinitöötajad ja müügiesindajad;
- **ametnikud** (ISCO 4): klienditeenindajad, assistendid, kõnekeskuse töötajad, sekretärid, asjaajajad;
- **teenindus- ja müügitöötajad** (ISCO 5): kokad, ettekandjad, baarmenid, kassapidajad ja telefonimüüjad;
- **põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöölised** (ISCO 6): lüpsjad, loomatalitajad ja metsurid;
- **oskustöötajad ja käsitöölised** (ISCO 7): tootmistöölised, ehitajad, elektrikud, keevitajad, lõhkajad, plekksepad, puusepad, tiserid, montöörid, lukksepad, metallitöötlustpinkide operaatorid ja metallitööstuse oskustöölised;
- **seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad** (ISCO 8): autojuhid, tõstukijuhid, traktoristid, seadmeoperaatorid ja puurijad;
- **lihttöölised** (ISCO 9): laotöötajad, koristajad, kaubapaigutajad, pakkijad, abitöölised ja metsaistutajad.

Intervjuude tulemuste kohaselt on levinuimad renditöötajad tootmistöölised, ehitajad ja sekretärid. Rohkem on ka laotöölisi ja teenindustöötajaid.

Võrreldes 2007. aasta uuringuga on rendiagentuurid 2013. aastal mõnevõrra enam spetsialiseerunud kindlatele ametikohtadele. Eelkõige kehtib see väiksema töötajate arvuga ettevõtete kohta (oskustöölise rent naaberriikidesse). See võib tuleneda kahe küsitluse uuringus osalenu rendiagentuuride erinevustest: käesolevasse uuringusse on kaasatud rohkem rendiagentuure, sh väiksemaid ettevõtteid kui 2007. aasta uuringus. 2007. aasta uuringus leiti samuti, et kõige enam rendivad rendiagentuurid oskustöölisi (81% vastanud rendiagentuuridest), toona olid levinumad ametikohad veel kontoritöötajad (63%) ning seadmeoperaatorid ja sõidukijuhid (59%).

Ettevõtetal paluti ankeetküsitluses hinnata, millistel ametikohtadel on Eesti renditööturul töötajaid puudu. Küsimus oli keeruline: 16 ettevõtet ei osanud küsimusele vastata ja 14 jätsid vastamata. Peamiselt märgiti vastuseks, et kitsaskohad esinevad nendel ametikohtadel, kuhu rendiagentuur töötajaid rendib, mis on ootuspärane, kuna ettevõtetal on oma tegevusvaldkonnast parim ülevaade. Üldjoontes võib tulemused jaotada kaheks: ühelt poolt on puudus eelkõige kvalifitseeritud spetsialistidest (peamiselt inseneridest ja juhtivspetsialistidest, aga ka arstidest) ja oskustöölisest (kindla oskusega ehitustöölised ja betoneerijad) ning teisalt on puudus lihttöölisest. Tegevusvaldkondadest, kus on renditööturul töötajatest puudus, on enim märgitud tööstussektorit, samuti ehitust ning veondust ja laondust. Intervjuudes toodi töajõupuudusest rääkides välja samu ametikohti ja valdkondi nagu ankeetküsitluses, lisaks nimetati ka IT sektorit.

„Kui pehmete alade inimesi veel leiab, siis inseneride puudus on kogu aeg olnud. Praegugi võib öelda, et näiteks meilgi oleks nelja-viit inseneri kohe vaja.“ (suurem rendiagentuur)

Osa rendiagentuuridest väljendas intervjuudes muret, et sobiv töajõud hakkab Eestis otsa saama ning suurema nõudluse korral poleks rendiettevõtetal võimalik nõudlusele vastata. Samas oleneb see, kas tajutakse töajõupuudust või mitte, ka rendiagentuuri spetsiifikast. Need rendiagentuurid, kelle klientide seas on rohkem tööstusettevõtteid, kurdavad töajõupuudust, samas kui teistele sektoritele spetsialiseerunud rendiagentuurid väga suurt töajõupuuduse ohtu ei näe.

„Kogu see töajõud hakkab nagu suhteliselt otsa saama. Ma ei kujutagi ette, et kui mingi buum tekiks tööstuses, mingi kaks-kolm sihkest Ericssoni taolist firmat, vot mina ei tea, kust neid võetakse Eestimaale.“ (suurem rendiagentuur)

„Praegu on väga selgelt see olukord, mis natuke meenutab aastat 2008, kus töötuse määr on 5% ümber, siis on tegelikult halvasti. Siis on tööturg teistpidi tasakaalust väljas. Hetkel on see, et tegelikult tellimusi on laud täis, aga ei ole kedagi võtta. /.../ Tegelikult puudus on korrektsest lihttöölisest. Aga samas on puudus kassapidajatest, kaubatundjatest... Millest iganes.“ (suurem rendiagentuur)

Ka kasutajaettevõtjate esindajatele tundub, et töajõudu on renditurul suhteliselt vähe ning probleemina nähakse kvaliteetse töajõu puudust. Kvaliteedi all ei peeta silmas üksnes renditöötajate väljaõpet, sest tihti võetakse renditöötajaid tegema ka lihttöid, mis erilist väljaõpet ei nõua, vaid eeskätt just tööharjumuse ja -tahte olemasolu ning tööaegadest ja sõlmitud kokkulepetest kinnipidamist. Kõrvuti renditöötajate langeva kvaliteediga märgiti kasutajaettevõtjate poolt mitmel puhul ära, et rendiagentuure tundub järjest juurde tulevat, mistõttu on aina raskem otsustada, millised rendiagentuurid osutavad kvaliteetset teenust. Seetõttu eelistavad kasutajaettevõtjad üldjuhul kasutada nende rendiagentuuride teenuseid, kellega neil on varasemast olemas positiivne koostöökogemus.

„No tundub, et neid rendifirmasid on justkui juurde tulnud, et päris sageli tuleb üks kui teine, kes tahaks oma teenust meile pakkuda. Aga nüüd praeguse seisuga me oleme jäänud kahe põhilise partneri juurde, kelle puhul me teame, et nad saavad hästi hakkama, et meil on nagu sihuke üksteise mõistmine ja me ei ole nagu juurde võtnud.“ (kasutajaettevõtja)

4.2. Renditöö kasutamise põhjused

Rendiagentuuridel paluti hinnata põhjusi, miks renditööd kasutatakse. Enim mainiti **(kasutaja)ettevõtte tegevusalast tulenevalt tööde mahu suurt varieerumist** (21 juhul 57 vastanust, 37%). Rohkem (kokku 20 korral) märgiti veel, et **Eestist pärit renditöötajaid hinnatakse kõrgelt**, kuna nad teevad vajadusel ületunde, töötavad nädalavahetusel ning nende töö kvaliteet on kõrge. Seda töid ootuspäraselt välja need kasutajaettevõtjad, kes rendivad töötajaid välismaale. Antud vastusevarianti märkisid eelkõige rendiagentuurid, kes rendivad töötajaid Soome (14 ettevõtet 27-st Soome rentivast rendiagentuurist). Enim märgitud põhjustele järgnesid variandid, et renditöö kasutamine vähendab ettevõtlusriske (19 vastajat) ja et rendiagentuuri kaudu leiab töötaja kiiremini, lihtsamalt ja mugavamalt kui ise värvates. Muude põhjustena toodi, et renditöö on mugav personaliga seotud probleemide lahendamisel, kui kasutajaettevõtja ei leia ise või ei oska otsida töötajaid. Samuti mainiti, et olenevalt (kasutaja)ettevõttest on need kõik head põhjused. Täpsema ülevaate põhjustest annab alljärgnev tabel (vt tabel 4.2).

Tabel 4.2. Rendiagentuuride hinnatud põhjused renditöö kasutamiseks, n=57.

Märgitud	% kõigist ettevõtetest	Põhjus
21	37%	ettevõtte tegevusalast tulenevalt varieerub tööde maht suures ulatuses
20	35%	Eestist pärit renditöötajaid hinnatakse kõrgelt (nad teevad vajadusel ületunde, töötavad nädalavahetusel, töö kvaliteet on kõrge)
19	33%	vähendab ettevõtlusriske
18	32%	rendiagentuuri kaudu leiab kasutajaettevõtja vajaliku töötaja kiiremini, lihtsamalt ja mugavamalt kui ise värvates
17	30%	tööd on hooajalised
13	23%	töötajat on vaja ajutiselt äraoleva (nt puhkusel, haiguslehel oleva) töötaja asendamiseks
9	16%	amet on nii spetsiifiline, et keeruline on töötajaid leida
8	14%	võimaldab optimeerida makse
7	12%	vastava ala spetsialisti rentimine vähendab erialase väljaõppe kulusid
4	7%	hea võimalus töötaja võimetest ülevaate saamiseks, et sobivusel sõlmida hiljem tööleping
2	4%	ei oska öelda

Intervjuudes töid rendiagentuurid renditöö kasutamise põhjusena välja, et **kasutajaettevõtjatel on rendiagentuuride ja nende värbamismeetodite suhtes usaldus**. Paljuski peetakse põhjuseks seda, et kui rendiagentuur tegeleb igapäevaselt inimeste värbamisega, siis paljudes kasutajaettevõtjates on töötajate värbamine pigem harvaesinev tegevus, mida tuleb ette võib-olla kord või paar aastas. Seetõttu peavad mõningad ettevõtted mõistlikuks selle töö professionaalidele usaldamist.

„Lihtsalt inimeste usaldus. Et siin tekibki sihukene asi, et kui ettevõtte peab ühe korra aastas otsima neid töötajaid ja ei tegele selle värbamisega rohkem, aga samas meie ju päevast päeva, tunnist tundi ja aastast aastasse kogu aeg. /.../ Tekivad arhiivid, omad

tutvusringkonnad, kanalid, kõik sihukesed asjad ja seegi aitab sellele kiirusele veel, värbamiskiirusele ja kõik sihukesed asjad.“ (suurem rendiagentuur)

„Kui on näiteks natuke väiksem ettevõtte, kellel ei ole sellist personali olemas. Ongi mingi näiteks tööstusettevõtte. Tavaliselt on mingi töödejuhataja, kes peaks inimesi leidma. Temal on tähtsamad tööd ka, juhtida tootmist. /.../ See on mugav, see on lihtsam. Ei pea ise proovima kõiki maailma asju teha, sellepärast et teine on natuke parem selles.“ (suurem rendiagentuur)

Rendiagentuurid tõid rendiagentuuride teenuse kasutamise põhjusena välja vajaliku **tööjõu leidmise kiiruse**: renditööjõu kasutamine abistab ettevõtteid sellistes olukordades, kus nad pole osanud turuvajadusi ja sellega seoses ka oma tööjõuvajadust õigesti prognoosida.

„Ega keegi ei oska nii hästi seda prognoosida, mis turuvajadused on. Teinekord need muutuvad päris kiiresti. /.../ Meil tuleb kogu aeg inimesi uksest sisse ja teisi läheb ära ja teine sobib teisele firmale ja teine teisele. See ongi see efektiivsus.“ (suurem rendiagentuur)

„Oletame, et ongi tarvis lühikese perioodi jooksul inimesi leida, siis see on lihtsalt väljapääsmatu alternatiiv. On vaja kasutada nende [rendiagentuuride] abi, ressursi kokkuhoiu mõttes. Kas või juba selles mõttes ka, et tegelikult iga ettevõtte eesmärk on leida need parimad. Miks siis mitte kasutada absoluutselt kõiki võimalusi selleks, et parimad üles leida? See on üks värbamise alternatiiv.“ (kasutajaettevõtja)

„Kiirus ongi üks see, et kui meil on neid kohe vaja, et ma saan suurel hulgal inimesi ühel ajal ettevõttesse, kus tehakse eelvalik minu jaoks ära ja ma saan vastavalt minu esitatud kriteeriumitele siis kohe teatud hulga inimesi. Ja mõnevõrra võibolla siin mobiilsus ka ja natuke vastutus ka, mis läheb siis rendiettevõttele.“ (kasutajaettevõtja)

Samas kasutavad mõned ettevõtted renditöötajaid pidevalt, mitte üksnes tootmismahdade suurenemise või mingite projektide korral. Intervjuudes rendiagentuuridega selgus, et seda tehakse ka ettevõtte riskide maandamiseks.

„Nende [kasutajaettevõtja] ettevõtte strateegia osa on see, et nad kasutavad kogu aeg aastaringselt igapäevaselt renditööd. Sellepärast, et nemad näevad seda oma riskide maandamisena.“ (suurem rendiagentuur)

Renditööjõu kasutamisest tulenev eelis ei tähenda üksnes seda, et vajalike oskustega töötajad leitakse kiiresti, vaid sellel on kasutajaettevõtja jaoks ka teisi hüvesid. Näiteks, kuna personali haldamisega tegeleb keegi teine, siis hoitakse kokku administratiivkulusid.

„On ju nii hea tunne see, et mul ei ole mingit raamatupidajat vaja, kes mul sadat inimest üleväl hoiab, teeb iga päev palgaarvestusi, pluss muud asjad. Mul ei ole vaja hoolitseda selle eest, et kes on haige või kes on kus ja millal keegi kuskilt ära läheb ja tuleb ja mul on olemas üks ettevõtte, kelle ülesanne ongi selle eest hoolitseda.“ (väiksem rendiagentuur)

„Ongi rendifirma, mis tegelikult haldab kõik lepingud ja maksab palgad ja nii edasi. Ei olegi sellist muret. Kogu aeg tuleb uusi inimesi. Administratiivset tööd ka ei ole. Me oleme seda teinud, me oleme efektiivsemad kui meie kliendid. /.../“ (suurem rendiagentuur)

„Muidugi ta hoiab aega kokku. Esiteks, värbamisele kuluv aeg ja raha. Me oleme ise ka löönud selle summa, see osutus neljakohaliseks. Raha kokkuhoid, aja kokkuhoid. Teiseks on see tõesti näiteks, kui tekib mingisuguseid konflikte tihtipeale, kui ma peaksin ise hakkama oma töötajaga töölepingut lõpetama, kellega tekib konflikt, siis see tähendab seda, et see eeldab meeletut kadalippu, mida tööseadusandlus nõuab. Samas renditööjõuga on töölepingu ülesütlemine ka lihtsustatud. Lihtsalt aja ja raha kokkuhoid.“ (kasutajaettevõtja)

Kasutajaettevõtja tootmise hooajalisus soosib samuti renditööjõu kasutamist. Intervjuudest kasutajaettevõtjatega selgus, et rendiagentuuride poole pööratakse tihti siis, kui ettevõtte tootmismahud on hooaja või buumi tõttu oluliselt kasvanud ning ettevõttel pole kas võimalik või mõistlik suurt hulka täiendavat tööjõudu pikemaks ajaks töölepinguga tööle võtta.

„Muidugi see põhjus, miks me üldse renditööjõudu hakkasime kasutama, oligi see, et 2006 oli buumiaasta, kus oli väga suur vajadus tööjõu järgi, keda turul tegelikult ei olnud. Meil samal ajal ettevõtte arenes, meil oli just inimesi väga suurel hulgal ja koguses tarvis. Siis me kasutasime kõiki võimalusi turu pealt vajalik arv inimesi saada. Siis me alustasimegi nõ renditööjõuga ka. Palusime nendelt lisatuge vajalike arvu inimeste leidmiseks.“ (kasutajaettevõtja)

„Minu jaoks sõltub renditöötajate arv ja nende kasutamine eelkõige sellest, et kui meil on äkki vaja suuremat hulka töötajaid mingit spetsiifilist tööd tegema ja kohe ei ole võtta, et siis me kasutame neid. Me planeeritult ei ole neid siiani kasutanud.“ (kasutajaettevõtja)

Osa rahvusvahelistest suurettevõtetest rendivad töötajaid seetõttu, et kontsernisest ettekirjutustega on piiratud, kui palju inimesi saab tööle võtta. Kuna sellest tööjõust ei piisa, värvatakse puudujääv tööjõud rendiagentuuride kaudu, sest renditöötajatele kontserni töötajate arvu piiravad ettekirjutused ei laiene.

„See on projektitöö. Ja siin on suured kontsernid, ma ütlen, et need on maailma globaalsed kontsernid, kus töötajate arv on piiratud, palju nad projektitööle võivad võtta. Seal on neil mingid kontsernisised seadused ja piirangud ja nii edasi ja samas projektitööjõudu nad võivad kasutada ja nad ei pea seal seda personali arvestust tegema.“ (suurem rendiagentuur)

„Meie kasutame põhiliselt sellepärast, et kui on uus valdkond, siis ei tea, kuidas äri läheb. Kuna kontsern määrab tegelikult meie töötajate arvu, siis renditööjõud ei lähe sinna. Selles mõttes nende kohta peetakse teistmoodi arvestust.“ (kasutajaettevõtja)

„Pärast, kui ma juba tööle sain, tuli välja selline asjaolu, et /.../ Balti riikides ongi assisteerivad töökohad renditööna võetud.“ (renditöötaja)

Intervjuudes leidis kinnitust, et välismaale rentivate rendiagentuuride puhul **hinnatakse kõrgelt Eesti töötajaid**. Samuti ilmnes, et välismaale rentimisel on oluline ka maksuaspekt. Soome puhul on intervjuueeritud rendiagentuuride hinnangul olulisimaks töötasust tuleneva tulumaksu kõrge tase: kui töötajad saadakse rendiagentuuri kaudu, makstakse tulumaks Eestis, kus see on võrreldes Soomega madalam. Samas ei ole intervjuueeritud rendiagentuuride hinnangul väikeste ettevõtete puhul saadav kasu väga suur – siinkohal tuleb arvestada, et registreerides ettevõtte Soomes rakenduksid ka sealsed sotsiaalsed hüved ning ametiühingutest saadav kasu, küll aga tuleb arvestada lisanduva

administreerimisega. Üks rendiagentuur, mis ei tegutse enam Soome turul, tõi intervjuus välja, et liigne bürokraatia tingis nende Soome turult taandumise ning kodumaisele turule keskendumise.

„Bürokraatia tuli vastu ja /.../ siis ei ole nagu mõtet./.../ Soomes, mis mõjutab väga palju, on kollektiivlepingud. Et just see. Ametiühingud ja see tugev põhi. Et siin Eestis on võimalik nagu väga palju mängida, mängumaad on tunduvalt rohkem kui seal.“ (suurem rendiagentuur)

Majanduskriisi mõjusid tajuvad rendiagentuurid mõnevõrra erinevalt. Intervjuudes rendiagentuuridega selgus, et nende hinnangul lõpetasid majanduskriisi tõttu paljud kasutajaettevõtjad renditöö kasutamise, samuti vähendasid paljud mahtusid ning seda mitte üksnes Eestis, vaid ka välisriikides. Antud tulemus on ootuspärane, sest kasutajaettevõtjate puhul on renditöö kasutamise lõpetamine mugavam kui ettevõtte põhitöötajate koondamine. Samas kriisijärgselt ei täheldata, et renditöö oleks muutunud oluliselt populaarsemaks (eeldades, et ettevõtetel ei ole tuleviku suhtes kindlustunnet, võiks tööjõu ajutine suurenemine renditöö näol olla üks võimalustest riskide maandamiseks). Pigem leitakse, et renditööd kasutavad siiski samad kasutajaettevõtjad, kes varemgi ning mahud suurenevad tulenevalt nõudluse kasvust. Samuti kasutavad renditööjõudu suured rahvusvahelised kontsernid, kes soovivad luua Eestisse uut filiaali. Kuna edukuses ei olda veel veendunud, kasutatakse renditöötajaid filiaali loomiseks. Intervjuudes rendiagentuuridega jäi kõlama, et Eesti-siseselt domineerivad tööjõu rentijatena eeskätt väliskapitalil põhinevad ettevõtted.

Samuti toonitatakse intervjuudes, et levinum põhjus renditöö kasutamiseks on ka **puhkuste, haiguste vm asenduste tõttu renditöötajate rakendamine**. Seda hinnatakse peamiseks eesmärgiks, miks Eesti kapitalil põhinevad ettevõtted renditööd kasutavad.

Intervjuudes rendiagentuuridega selgus, et rendiagentuuride hinnangul on ettevõtete teadlikkus renditööst viimastel aastatel paranenud.

„Kui siin algusaastatega vaadata, siis on päris palju ikkagi. Et ja noh, need suured ettevõtted teavad kõike ja küsivad. Eks neid küsitakse hinnapakumisi ja konkurents on tihe.“ (suurem rendiagentuur)

4.3. Renditöötajad

Renditöötajate arv ulatus küsitlusele vastanud 57 ettevõttes 2012. aastal kokku 3439 töötajani (vt tabel 4.3). Keskmiselt oli ühes rendiagentuuris tööl 60 renditöötajat, ent keskmist mõjutavad üksikud suured rendiagentuurid (renditöötajate mediaanarv oli 10 töötajat): **viies suurimas ettevõttes töötab kokku ligikaudu 75% kõigist renditöötajatest**. Rendiagentuuride endi töötajaid, keda välja ei rendita (nt ettevõtte juht, sekretär, värbaja jms), oli 209. Samas esineb veebiküsitlusele vastanuid, kelle jaoks ei ole tööjõu rentimine põhitegevus, mistõttu mitmeid töötajaid ei renditagi välja. Rendiagentuurides, mis rendivad töötajaid Eestisse, on veebiküsitluse andmetel kokku umbes 2892 renditöötajat (sealhulgas on mõned ettevõtted, mis rendivad nii Eestisse kui Soome, seega tegelik arv võib olla paarisaja renditöötaja võrra väiksem). Siinkohal tasub arvestada ühtlasi ka sellega, et just suuremad rendiagentuurid on keskendunud Eesti turule ning väiksemad rendiagentuurid rendivad töötajaid välisriikidesse. Seega, kuna veebiküsitlusele vastasid mh enamus suurematest rendiagentuuridest, võib oletada, et Eestis töötavatest renditöötajatest on suurem hulk ka veebiküsitluse tulemusel kajastatud.

Tabel 4.3. Renditöötajate hinnanguline arv Eestis 2012. aastal.

	Ainult veebiküsitluse tulemusel	Veebiküsitluse tulemusel ja telefoni teel		Telefoni teel vastas, et rendib, aga küsitluses vastas, et ei rendi või ei sõlmi töölepingut	
		min	max	min	max
Rendiagentuure	57	161		175	
Töötajaid:		min	max	min	max
Kokku	3439	5182	5843	5690	6361
Keskmine	60,3	33,2	37,5	32,9	36,8
Esimene kvartiil	3	2	3	2	3
Mediaan	10	6,5	8	7	8
Kolmas kvartiil	35	20	20	20	20

Märkus: esimeses tulbas on kajastatud veebiküsitluse tulemused; teises tulbas on lisatud esimesele nende ettevõtete andmed, kes ütlesid telefoniintervjuus, et tegelevad renditööga, ent küsitlust ei täitnud; kolmandas tulbas on lisaks esimesele ja teisele tulbale need, kes telefoni teel vastasid, et rendivad, ent seejärel veebiküsitluse käigus leidsid, et ei rendi (siinkohal võib olla kaks probleemi: esiteks nad veendusid, et tõesti definitsiooni kohaselt renditööjõuga ei tegeleta või teiseks sooviti lihtsalt minna veebiküsitluse täitmisel kergema vastupanu teed). Miinimum- ja maksimumnumbrid on välja toodud seetõttu, et telefoni teel andsid esindajad töötajate vahemiku (kindlat arvu ei teatud) – miinimum on vahemiku alumine piir ja maksimum ülemine piir.

Lisaks küsiti renditöötajate arvu ka veebiküsitlusele eelnenud telefoni teel läbi viidud taustauuringus (pikemalt on meetodikat kirjeldatud ptk-s 1). **Renditöötajate koguarvuks on hinnanguliselt 5200–5900** (paljudel juhtudel ei osatud täpselt töötajate arvu nimetada ja öeldi vahemik), selles näitajas kajastuvad need, kes vastasid veebiküsitlusele, ning lisaks ka need, kes vastasid üksnes taustauuringus, et tegelevad tööjõu rentimisega, ent veebiküsitlust ei täitnud. Renditöötajate keskmine arv rendiagentuuris on 33–38 ning mediaan 7–8.

Samas tuleb arvestada, et taustauuringus ei küsitud täpselt, milliseid lepinguid töötajaga sõlmitakse ning valimisse võisid sattuda ka need, kes ei sõlmi renditöötajaga töölepinguid. Samuti esines mitmeid ettevõtteid, kes telefoni teel vastasid, et tegelevad renditööga, ent veebiküsitluses vastasid, et ei tegele. Samuti oli ettevõtteid, kelle puhul ilmnis, et nad ei sõlmi töötajaga töölepingut. Juhul, kui ka need ettevõtted arvestada rendiagentuurideks, oleks töötajate koguarv vahemikus 5700–6400, keskmine renditöötajate arv rendiagentuuris 33–37 ja mediaan 7–8. Võrreldes 2007. aasta uuringu tulemustega oli 2012. aastal renditöötajate arv Eestis seega kaks korda kõrgem (2007. aasta uuringus hinnati populatsioonile üldistatud tulemuseks ligikaudu 2400 renditöötajat).

Tüüpilise renditöötaja profiili koostamine on keeruline. Suurematel rendiagentuuridel puudub täpne ülevaade renditöötajate soo, haridustaseme ja vanuse kohta. Siiski võib üldistatult välja tuua, et meessoost renditöötajad on hõivatud eelkõige ehitus- ja tootmisvaldkondades ning naissoost renditöötajad kontoritöötajatena (nt sekretärid, raamatupidajad, assistendid). Rendiagentuuride antud hinnangute põhjal on naissoost töötajaid veidi rohkem kui meessoost töötajaid. **Valdav enamik renditöötajatest on ankeetküsitluse tulemuste põhjal kesk- või kutseharidusega** (mõlemil juhul veidi alla 40%), vähem on alg- või põhiharidusega renditöötajaid ning kõigest paaril protsendil renditöötajaist on

kõrgharidus. Ligikaudu kaks kolmandikku töötajast on 25–49 aasta vanused ning kolmandik nooremad (vanuses 18–24 aastat). 50-aastaseid ja vanemaid renditöötajaid on vähe (ca 1%).

Rendiagentuuride esindajate sõnul **jõuavad inimesed renditööni pigem pärast koondamisi, töömahu vähendamisi või lisateenistust otsides**. Samuti jõuavad rendiagentuuridesse tööle inimesed, kes erinevatel põhjustel soovivad töötada paindliku ajagraafikuga: näiteks üliõpilased õppimise kõrvalt, omaste hooldajad, vanemad inimesed, kes on mitu korda nädalas hõivatud lapselaste hoidmisega ja inimesed, kes otsivad sobivat täiskohaga tööd. Üks rendiagentuur tõi intervjuus välja, et nemad on püüdnud palju kasutada üliõpilasi, sest tudengid on paindlikud ning intelligentsed inimesed. Samas oleneb rendiagentuuride töötajate hariduslik taust väga palju sellest, millistele sektoritele on rendiagentuur oma tegevuses keskendunud: enamik rendiagentuuride klientidest ootab spetsiifiliste oskustega ja eelneva töökogemusega oskustöölisi. Intervjuudest renditöötajatega võib välja tuua, et renditöö kasuks otsustatakse kas tööaja paindlikkuse tõttu või ka täiesti juhuslikult.

„Läbi rendifirma [on] mul tegelikult positiivne positsioon selle koha pealt, et mul on võimalus natuke seal päevi valida või niimoodi, et kui ma läheksin otse firmasse tööle, siis nad tahaksid täiskohaga kohe, aga reaalselt, kuna ma õpin koolis ja mul on omad huvid ja teen sporti ja nii edasi, siis mul lihtsalt ei ole võimalust käia iga päev.“ (renditöötaja)

„Ja varasemalt ma olen siis ka ülikooli kõrvalt [teinud renditööd], et oli hea variant, et kuna see ei olnud selline täiskohaga töö, vaid siis ainult mõni päev kuus, et siis oli hea jälle rendiagentuuri kaudu käia, et olid sellised töötasid, mis tudengile hästi sobisid.“ (renditöötaja)

„Renditöö tuli lihtsalt vajadusest. Ma olin olnud lapsehoolduspuhkusel, vana tööandja ei võtnud mind tagasi tööle. Läksime lahku kokkuleppel. Siis kui ma olin natuke aega töötanud ja siis ma mingil hetkel kandideerisin [rendiagentuuri kaudu] tööle.“ (renditöötaja)

„Ja lisaks veel nagu renditöö puhul, noh tähendab ma arvan, minul tekkis võibolla hasart ka, et natuke siin ja natuke seal, et siis nagu hea ennast erinevates keskkondades proovile panna, et ehkki sa võibolla jah ei ole väga püsiv töötaja seal, aga nagu uudishimu tekib kohe, et kuidas on siin see süsteem ja kuidas on teises kohas. Kindlasti kohanemisvõime proovilepanek.“ (renditöötaja)

Mõnes rendiagentuuris on tavapärane praktika, et (osa) renditöötajate põhitöökoht on mujal ning renditööd tehakse aeg-ajalt põhitöö kõrvalt lisaraha teenimiseks. Samas leidub ka rendiagentuure, kus selline praktika on pigem erandlik. Siinkohal on oluline, millistel turgudel rendiagentuur tegutseb: põhitöö kõrvalt ei ole lihtne mõneks kuuks teise riiki renditööd tegema minna.

„Neid on sihukesi, noh, alla kümne, kelle jaoks on see teine töö, sellepärast et ütleme nii, et päris raske on kahel töökohal. Üldjuhul see teine töö ongi neil täistööajaga töö ja siis erinevatel põhjustel inimesed tahavad nagu lisaraha teenida, aga et noh, et meie siin pakume näiteks hommikust mingit vahetust, mis algab 6.30 ja lõpeb kell 9. Et siis meil siin paar inimest vist käisid niimoodi hommikul juurde. Aga see ei ole pigem reegel.“ (suurem rendiagentuur)

Kasutajaettevõtjatel on renditöötajatega väga erinevaid kogemusi ning puudub ühtne seisukoht selles osas, milline on tüüpiline renditöötaja. Osades intervjuueeritud kasutajaettevõtjates on renditöötajate seas

ülekaalus pigem venekeelsed töötajad, kuid samas see kehtib üksnes üksikute ettevõtete puhul. Samuti ei saa välja tuua renditöötaja ealist või soolist profiili.

„Üks oli Leedust pärit, kes arvatavasti ongi tulnud Eestisse leidmaks välismaal tööd nagu meie inimesed lähevad Soome, samadel põhimõtetel ja ülejäänud olid kõik venekeelsed inimesed. Ütleme siis, et eestipõhised inimesed, aga muukeelsed.“ (kasutajaettevõtja)

Ka renditöötajate tööharjumuste osas on kasutajaettevõtjate arvamused erinevad. Osad intervjuueeritud kasutajaettevõtjatest on renditöötajate ettevalmistuse, oskuste ja töömotivatsiooniga rahul, kuid intervjuueeritute seas oli ka kasutajaettevõtjaid, kes töid probleemina välja renditöötajate vähest motivatsiooni ja tööharjumuse puudumist.

„Aga kas ta nüüd erineb minu tavapärasest kontingendist, kelle hulgast valida, siis selle aasta põhjal ma pean mainima, et rendiettevõtetele tulid paremad kandidaadid kui need, kelle ma ise otsisin. /.../ Et seekord oli küll, tunnistan, et selle konkreetse rendiettevõttega, kellega meil oli pikem koostöö, nemad leidsid paremaid.“ (kasutajaettevõtja)

„[Renditöötaja töömotivatsioon on] isegi parem, sest tal on eesmärk saada töötajaks. See on tunda. Võiks öelda, et on parem. /.../ Tegelikult nende suur motivatsioon on saada meie [kasutajaettevõtja nimi] töötajaks. Ega kõigile meeldiks CV-sse kirjutada [kasutajaettevõtja nimi], mitte mingi rendiettevõtte.“ (kasutajaettevõtja)

„Ma arvan, et nende suhtumine on ikkagi see, et kuidagi jääb mulje, et inimesed, kes rendifirma kaudu endale tööd otsivad, on – ma ei oskagi nüüd öelda – no mul tekibki küsimus, et miks nad ei leia seda tööd kuskil otse ettevõttes. Et miks nad on paar kuud siin, paar kuud seal, paar kuud järgmises kohas? Et me oleme siin omavahel arutanud, et ikkagi see kvaliteet ei ole päris see, et nende jaoks on jube lihtne ära kaduda, ära minna, et mitte täita neid asju korrektselt, hiilida kogu aeg suitsule, et neid ei huvita. Ja siis ongi, et meie ütleme, et ärge seda meest enam saatke, siis ma arvan, et ta on järgmised kaks kuud kuskil mujal. Siis öeldakse samamoodi, et ärge seda meest enam saatke, et noh, et tegelikult nii-öelda head töötajad ei otsi sul rendifirma kaudu tööd.“ (kasutajaettevõtja)

4.4. Värbamiskanaliid

Ankeetküsitluse tulemuste põhjal **kasutavad rendiagentuurid renditöötajate värbamiseks enim otsekontakte** (värbamine olemasolevate töötajate ja nende tuttavate kaudu) – seda kanalit kasutavad peaaegu kõik ettevõtted (93%). Samuti pöörduv palju inimesi ise rendiagentuuri poole (80%). Kõige vähem, kuid siiski üsna palju kasutatakse värbamiskanalina töötukassa abi (36%). Samuti paluti rendiagentuuridel kasutatavad värbamiskanaliid järjestada olulisuse alusel. Tähtsaima kanalina märgiti enim otsekontakte (27 juhul) ja tööotsinguportaale (15 juhul). Võttes kasutatavatest infokanalitest olulisuse alusel keskmise, on kõige populaarsem ja tihemini kasutatav kanal otsekontaktid, veidi vähem tööotsinguportaaliid. Lisaks nimetati kasutatavate infokanalitena sotsiaalmeediat (Facebook, LinkedIn) – neljal juhul ning ühel juhul reklaamvoldikuid, flaiereid jms ning ettevõtte enda kodulehte. Tulemused on sarnased 2007. aasta uuringu tulemustega, ka tollal kasutati töötajate leidmiseks kõige enam otsekontakte. Veel kasutati rohkem tööotsinguportaale ja ettevõtte kodulehekülge. Täpsema ülevaate

kasutatavatest infokanalitest annab alljärgnev tabel (vt tabel 4.4). Nimekiri inimestest, kes on valmis tegema renditööd (on tööpakkumise ootel), on veidi vähem kui pooltel vastanud ettevõtetest (27 ettevõttel ehk 47%).

Tabel 4.4. Renditöötajate leidmiseks kasutatavad infokanalid (ettevõtete arv; keskmine väärtus on leitud, kui kõige olulisemale kanalile on omistatud väärtus „1“ jne), n=56.

	Kõige olulisem - "1"	"2"	"3"	"4"	Kõige vähem olulisem - "5"	Ei kasuta	Keskmine väärtus
otsekontaktide (värbamine olemasolevate töötajate ja nende tuttavate) kaudu	27	14	7	2	2	4	1.8
tööotsinguportaalide kaudu (cvkeskus, hyppelaud, cvonline jne)	15	6	7	3	1	24	2.0
inimesed pöörduvad otse meie poole	8	21	7	9	0	11	2.4
meedia kaudu (ajalehed jms)	4	4	7	10	2	29	3.1
töötukassa kaudu	0	1	6	3	10	36	4.1

Suuremate rendiagentuuride jaoks on kõige olulisemaks värbamiskanaliiks tööotsinguportaalid (kümnest suurimast ettevõttest kaheksa pidasid seda kõige olulisemaks). **Otsekontaktide kasutamine on populaarsem väiksemate rendiagentuuride puhul.** Tulemused on ootuspärased, sest juhul, kui on vaja leida kiiresti ja palju töötajaid (eelkõige suuremad rendiagentuurid), ei piisa üksnes otsekontaktidest ning seetõttu kasutatakse eelkõige tööotsinguportale. Samas väiksemad rendiagentuurid, kus lisatööjõudu nii tihti vaja ei ole, on oluline roll tutvustel (lisaks on tõenäoliselt oluline veel ka usaldamise küsimus – väiksemates ettevõtetes eelistatakse ja usaldatakse tuttavaid inimesi, samuti on ilmselt ressursid värbamiseks väiksemad). Seda kinnitavad ka rendiagentuuridega läbiviidud intervjuud – näiteks välismaale rentides on tavapärane, et vajalik meeskond leitakse oma tutvusringkonnast.

„Ütleme, et kui ma võtan ühe inimese tööle, võtame sinu tööle, ja me küsime, et noh, kas sul on mingeid häid tuttavaid, keda sa võid usaldada, kellega sa tahad koostööd teha. Siis sina sebid nii-öelda mingi tiimi kokku, siis ütleme, et meil on näiteks sina ja näiteks kolme meest veel vaja, et siis näiteks, kui sul on variant, et sa tead, sul on kolm sõpra, kes on pädevad, et keda sa võid usaldada, et siis noh niimoodi, reeglina, et me ei ole mitte ise surkinud väga vahele. Praegu on siamaani see skeem töötanud.“ (väiksem rendiagentuur)

„Väga palju on ikkagi – vast isegi 75% – viimasel ajal just tulnud tutvuste kaudu. Et vanad töömehed soovivad oma sõpradele-tuttavatele. Ja siis on veel, noh, ütleme küllalt sellised võib-olla ka nagu „nökkamies“ on Soomes, noh, ütleme meeskonna-brigaadi juht. Igal pool on need kindlad mehed, keda me usaldame, ja siis me helistame nendele, et nad on ise olnud kunagi suurettevõtetes tööl, juhtinud mingit brigaadi ja siis nüüd on nad meil tööl ja siis kas nende kaudu või paneme uuesti kuulutused, sorteerime, kutsume kohale, keegi tundub asjalik, küsime: „On sul kedagi soovitada veel?“, paneme nii-öelda meeskonna kokku kildudest.“ (väiksem rendiagentuur)

„Ikka ainult soovitusel. Omad tuttavad ja töötajad. Mingeid muid kanaleid me sisuliselt ei kasuta. Ei mingit konkurssi, ei midagi.“ (väiksem rendiagentuur)

Tutvuste olulisus tuleb välja ka intervjuudest renditöötajatega, kus toodi renditööle sattumise põhjusena välja ka sõpruskonnast tulnud soovitus.

„Tegelikult sain teada läbi sõbra, et ta töötas ise ka seal firmas ja siis sai mindud proovima ja sobis ja nüüd siiani olen siis olnud, nüüd siis juba neli kuud.“ (renditöötaja)

Rendiagentuurid pole üldjuhul töötukassaga edukat koostööd saavutanud. Siinkohal on pigem probleemiks just töötute suhtumine ja rendiagentuuride suhtumine töötutesse, mitte töötukassa kui institutsioon. Probleeme töötukassa klientuuri motivatsiooni, töösse suhtumise, alkoholi kuritarvitamise jms osas tõid välja nii need rendiagentuurid, kes on töötukassaga koostööd teinud ja sellest loobunud kui ka need, kes seda jätkuvalt teevad. Ühes rendiagentuuri intervjuus selgus, koostöö edukus töötukassaga varieerub olenevalt piirkonnast ning teatud piirkondades on töötajate leidmisel töötukassa neile hea koostööpartner.

„Kes on töötukassa klientideks, neil on ka juba mingid teised probleemid. Võib-olla mis on suurem häda, et mõnel on alkoholi- või narkoprobleemid või mingi muu. /.../ Aga muidugi sellises olukorras, kui töötajaid oli rohkem [vaja], siis muidugi töötukassa oli hea partner. Ja siin muidugi veel ka näiteks selles mõttes, kui näiteks otsime inimesi Ida-Virumaalt või kuskilt sealt Valga kandist või kuskilt sealt.“ (suurem rendiagentuur)

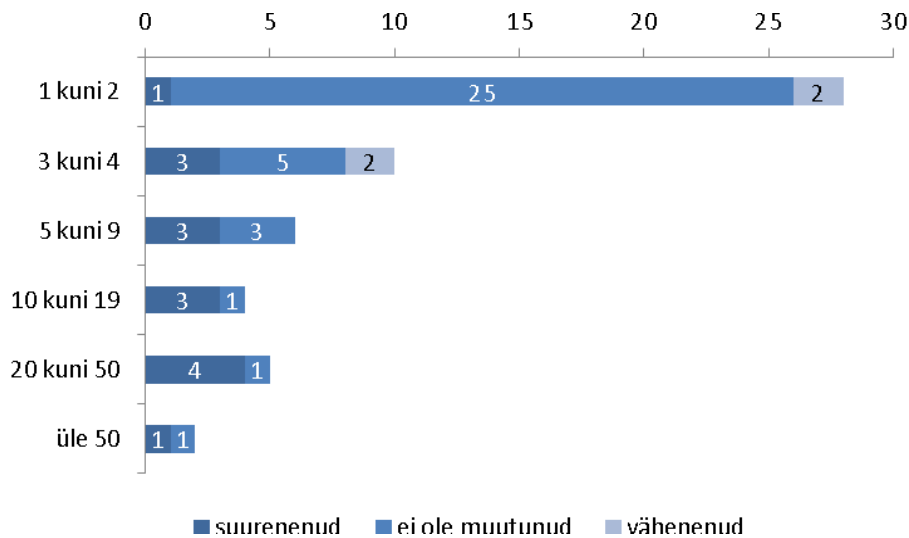
„Me ei ole teinud töötukassaga nüüd, siin minu ettevõttes olemise ajal, töötukassaga koostööd. Me ei ole sellel põhjusel teinud, et minu eelkäijatel varasematel ei ole väga häid kogemusi või ei ole nagu tulemuslik olnud. /.../ See töötuse probleem praegusel momendil, selle juurpõhjused on kusagil mujal, nende inimeste peas, mitte selles, et tööd saada ei ole.“ (suurem rendiagentuur)

„Ma ütlen ausalt, et ma ei usu sellesse. Kui inimene satub töötukassasse, siis on juba nagu mingi väike ohumärk, et inimene ei viitsi nagu midagi teha.“ (väiksem rendiagentuur)

Töötute suurema kaasamise osas toodi ühes intervjuus probleemina välja ka seda, et kasutajaettevõtjal on tihti üsna ranged nõudmised selles osas, millise kvalifikatsiooniga töötajat ta vajab ning suhteliselt lühiajalise renditööjõu puhul ei jää inimesele eriti õppimisaega. Töötud vajaksid aga tihtipeale ümberõpet, see võtaks aega ning renditöö puhul pole aega seda teha.

4.5. Kasutajaettevõtjad

Kasutajaettevõtjate arv, kellele rendiagentuur töötajaid rendib, on toodud alljärgneval joonisel (vt joonis 4.2, aluseks ankeetküsitluse tulemused). **Üle poolte rendiagentuuridest teevad koostööd 1–2 kasutajaettevõtjaga.** Ligi viiendikul on 3–4 klienti, vähem kui kolmandikul vastanuist on viis või rohkem klienti. Tulemused on sarnased 2007. aasta uuringu tulemustega, suurenenud on pigem nende osakaal, kes rendivad kõigest paarile kasutajaettevõtjale (see võib tuleneda ka valimispetsiifikast, sest 2013. aastal osales küsitluses rohkem väiksemaid rendiagentuure). Suuremate klientide arvuga ettevõtete seas ei ole olulisi muutusi toimunud.



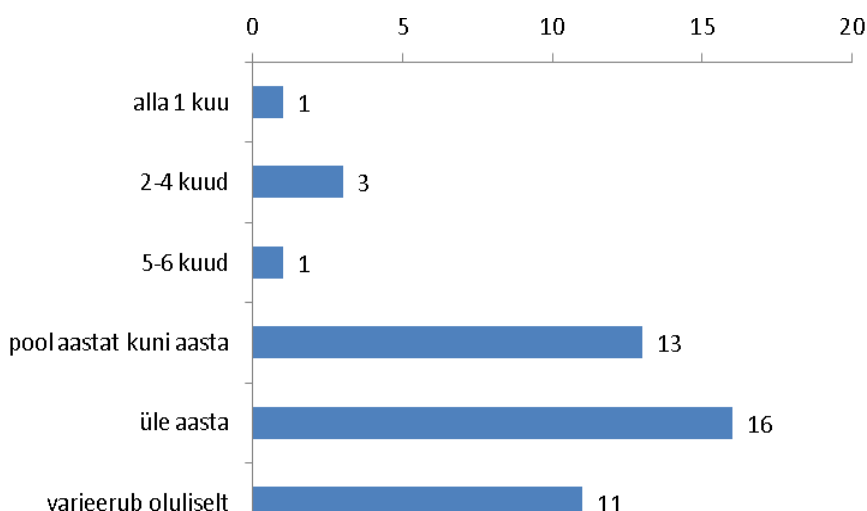
Joonis 4.2. Kasutajaettevõtjate arv ja muutus viimase kolme aasta jooksul, kellele töötajaid renditakse, n=55.

Kahel kolmandikul rendiagentuuridest pole kasutajaettevõtjate arv viimasel kolmel aastal (2010–2013) muutunud (36 ettevõtet 55-st vastanust). Klientide arv on suurenenud veidi enam kui veerandil vastanuist (27%) ning vähenenud neljal (7%). Kasutajaettevõtjate arv ei ole muutunud peamiselt väiksema kliendibaasiga rendiagentuuridel (1–4 kasutajaettevõtjat): 30 rendiagentuuri 36-st, kellel kasutajaettevõtjate arv ei muutunud, kuuluvad sellesse gruppi. Kasutajaettevõtjate arv on vähenenud samuti üksnes väiksema kliendibaasiga rendiagentuuridel. 15 rendiagentuuri sõnul on viimase kolme aastaga nende klientide arv kasvanud, erinevate klientide arvuga gruppide vahel jagunevad need ettevõtted üsna ühtlaselt. Samas on eelkõige keskmise ja suure kliendibaasiga ettevõtetel kasutajaettevõtjate arv suhteliselt suurenenud. Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et kasutajaettevõtjate arv, kellele renditakse, on viimase kolme aasta jooksul kasvanud.

Kasutajaettevõtjaga sõlmib alati lepingu üle 80% vastanud rendiagentuuridest (44 ettevõtet 53-st), lisaks sõlmib üks ettevõtte nii suulisi kui kirjalikke lepinguid. 15% rendiagentuuridest kasutajaettevõtjaga lepinguid ei sõlmi. **Enamikul rendiagentuuridest on kasutajaettevõtjatega pikemaajaline koostööleping**, milles reguleeritakse üldised tingimused renditöö osutamisel (34 rendiagentuuril ehk 75% vastanuist). Esineb ka neid rendiagentuure, kes sõlmivad ühe lepingu konkreetse töö tegemiseks, mida teevad mitmed renditöötajad (13 rendiagentuuri ehk 29%) ning neid, kes sõlmivad iga töötaja jaoks eraldi lepingu (7 rendiagentuuri ehk 15%). Küsitletute hulgas esineb rendiagentuure, kes sõlmivad kasutajaettevõtjatega lepinguid erinevalt: kolm rendiagentuuri kasutavad nii pikemaajalisi raamlepinguid kui ka konkreetse töö jaoks sõlmitavaid lepinguid, kaks rendiagentuuri sõlmivad lepingu kas iga töötaja või ühe konkreetse töö jaoks ning üks ettevõtte kasutab kõiki eelpooltoodud võimalusi.

Alljärgneval joonisel (vt joonis 4.3, aluseks ankeetküsitlus) on toodud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate vahel sõlmitud tüüpiliste lepingute pikkused. Kõige rohkem sõlmitakse üle aasta pikkuseid lepinguid, mis on kooskõlas eelneva tulemusega, et kasutajaettevõtjatega on peamiselt koostöösuhe pikemaajalisem. Lepingute pikkused varieeruvad oluliselt: enamasti selgitasid vastanud seda projektipõhisusega, st leping sõlmitakse olenevalt nt ehitustöö objekti või oodatava töö valmimise ajast, mistõttu tüüpilise lepingu pikkust on keerukas välja tuua. Neljal küsitlusele vastanud rendiagentuuril on

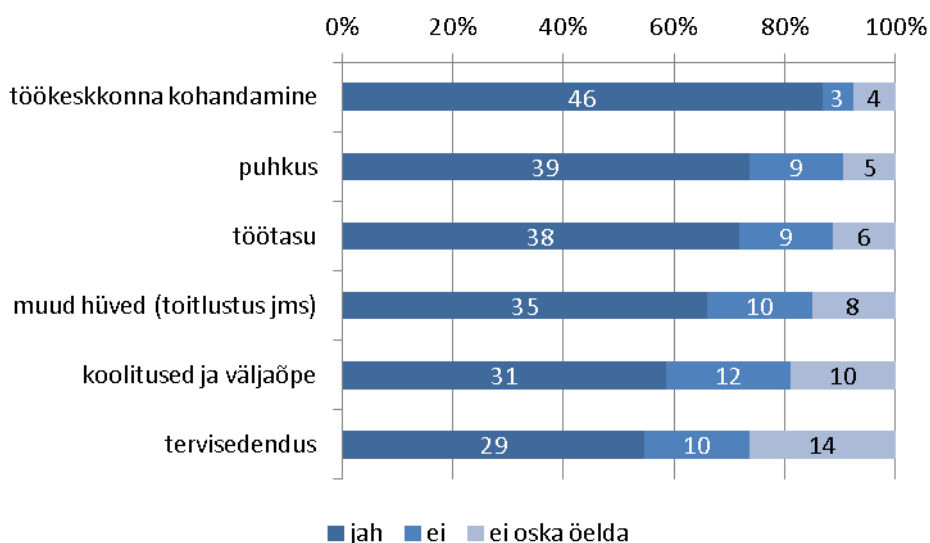
kasutajaettevõtjaga sõlmitud tähtjatu leping ja otsene tööjõu vajadus täpsustatakse lepingu lisadega. Samuti võib välja tuua, et pigem on lepingud pikemad neil, kellel on klientideks rohkem kasutajaettevõtjaid, samas on ka neid, kellel on leping vaid 1–2 kasutajaettevõtjaga ning lepingu pikkus on enam kui aasta. **Lühemad lepingud on eelkõige väiksema ja keskmise kliendibaasiga rendiagentuuridel.** Võrreldes 2007. aasta uuringuga on vastanute seas rohkem neid, kellel on pikemaajalised lepingud: tollal oli levinuim lepingu pikkus 2–6 kuud ning üle aasta pikkuseid lepinguid umbes viiendikel ettevõtetest.



Joonis 4.3. Kasutajaettevõtjatega sõlmitud tüüpilise (teenus)lepingu pikkus, n=45.

4.6. Renditöötajate võrdsusprintsip

Rendiagentuuride hinnangul järgitakse Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis toodud renditöötajate võrdse kohtlemise printsipi. Alljärgneval joonisel (vt joonis 4.4) on kajastatud ankeetküsitlusele vastanud rendiagentuuride hinnang, kuivõrd see kohaldub Eesti rendiagentuurides töötavatele renditöötajatele. Üldjoontes võib täheldada, et nende rendiagentuuride hulk, kelle arvates ei ole kohtlemine võrdne, on erinevates valdkondades sarnane (v.a. töökeskkonna kohandamine, kus on enamike arvates kohtlemine siiski võrdne) – umbes kümme rendiagentuuri leiab, et kohtlemine ei ole võrdne. Teisalt jällegi on valdkondi, mille puhul rendiagentuurid ei ole kasutajaettevõtjas toimuvaga kursis (eelkõige tervisedendus ning koolitused ja väljaõpe).



Joonis 4.4. Vastuste jaotus küsimusele: „Kas Teie hinnangul kasutajaettevõtjas koheldakse renditöötajat ja kasutajaettevõtja enda töötajat võrdselt järgmistes aspektides“, n=53.

Intervjuudes avaldasid rendiagentuurid arvamust, et renditöötajaid koheldakse võrdselt teiste töötajatega. Ühes intervjuus arutleti, et mõnikord võib renditöötajale siiski tunduda, et teda koheldakse kuidagi ebavõrdselt, kui inimene ei teadvusta endale, et ta on kasutajaettevõtjas samal positsioonil algajaga, kellele ei laiene näiteks staažist tulenevad preemiad. Rendiagentuuride hinnangul tulenevadki süüdistused ebavõrdse kohtlemise kohta üksteisest möödarääkimisest.

„Ülemused ütlevad, et koheldakse võrdselt. Töötajad ütlevad, et koheldakse ebavõrdselt. Igaüks näeb omamoodi, kuid sellest otsest probleemi täna ei ole tulnud. /.../ Pigem tööülesannete järgi jaguneb see: missugused tööülesanded antakse renditöötajale, misjaoks ta on ka võetud? Renditöötaja ei saa alati aru. /.../ Üks asi on neile seda seletada, mõni saab aru, miks see nii on. Teine ei saa kunagi aru. Nii see elu käib.“ (väiksem rendiagentuur)

Kõik suuremad intervjuueeritud rendiagentuurid kinnitasid, et tegelevad pidevalt sellega, et nende töötajad ei tunneks ennast kasutajaettevõtjas ebavõrdselt kohelduna: kui töötaja kaebab ebavõrdse kohtlemise üle, helistatakse kasutajaettevõtjasse; nõutakse, et kasutajaettevõtja tagaks renditöötajale turvanõuetele vastava tööriietuse (kasutajaettevõtjates, kus see on asjakohane); tuletatakse kasutajaettevõtjale meelde, et ka renditöötajad tuleks ettevõtte jõulupeole ja suvepäevadele kutsuda jms.

Ainus, mille osas rendiagentuur töötajale suuremat võrdsust välja võidelda ei saa, on aga eespool mainitud staaži- ja boonuste süsteemid, mis on suunatud üksnes ettevõtte oma töötajatele. Samas ei jää renditöötajad alati boonuste süsteemidest kõrvale ning ei saa väiksemat töötasu. Ühes intervjuus toodi välja, et renditöötajad saavad kohati suuremat töötasu kui teised ettevõtte töötajad. Kuivõrd selline olukord tekitab samuti probleeme, uurib rendiagentuur enne tööjõu väljarentimist järele töötasutaseme ettevõtetes, kuhu tööjõudu rendib.

„Noh, viimasel ajal on just ka näiteks vastupidi, et meil on [renditöötaja töötasu] parem olnud ja sellega ei olda rahul ja see tekitab päris probleeme. /.../ Renditöölisel on isegi kohati, noh ma ütlen, et ikkagi tekivad paremad tingimused.“ (suurem rendiagentuur)

Intervjueeritud renditöötajad ise tajuvad ennast üpris võrdsetena. Suurimad erinevused, mida välja toodi, puudutasid töötasude erinevust (staaži tõttu) ning karjääriredelil tõusmise võimaluste puudust. Samuti toodi üksikutel juhtudel välja muid ebavõrdsuse aspekte.

„Paar korda on ette tulnud selliseid olukordi, et kus mulle on selgelt öeldud, et sina oled renditöötaja. Sul on teised tingimused. Näiteks /... / oli ülemaailmne sportimiskuu, mille jooksul peab kõik minutid üles kirjutama. Ma arvan, et see on paljudes ettevõtetes. Mõtlesime, et meil on teine assistent ka kontoris, kes on samamoodi renditöölepinguga. Võtsime temaga oma võistkonna, et lähme. Siis kirjutatakse, et ei saa. See on ju firmatöötajatele. Siis oli küll, et wow. Aga nagu rohkem, sellistes olulisemates asjades, ei ole ette tulnud. Ei tunne, et oleks.“ (renditöötaja)

Kasutajaettevõtjad kinnitasid intervjuudes, et kohtlevad renditöötajaid võrdselt oma enda töötajatega ning teistsugune käitumine poleks mitte üksnes eetiliselt vale, vaid tekitaks töökeskkonnas ka asjatuid pingeid ja konflikte või ohtlikke olukordi. Mitmetes intervjuudes toodi välja, et renditöötajate võrdne kohtlemine on tihtipeale kasutajaettevõtja enda huvides, kuna näiteks renditöötajate oma töötajatest erinev kohtlemine ja vähem põhjalik ettevalmistus ettevõttes või kokkuvõid turvariituse pealt võiks põhjustada turva- ja terviseriske, mille tagajärgedega ükski ettevõtte tegeleda ei taha. Samuti saavad renditöötajad ettevõtte oma töötajatega samadel tingimustel kasutada ettevõtte poolt korraldatud transporti tööle ja tagasi, kui ettevõtte on sellise transpordiühenduse korraldanud. Peamise erinevusena oma ja renditöötajate vahel toovad ka kasutajaettevõtjad välja seda, et kõik töötajatele mõeldud boonussüsteemid ei laiene renditöötajatele, kes on ettevõttes liiga lühikest aega selleks, et saada osa tööstaažist ja tööalasest arengust tulenevatest hüvedest.

„Ühesõnaga toimub üks kord aastas hindamine ja siis vaadatakse, kuidas tema pädevuskeerukus on, antakse sellele hinne ja siis tal on võimalik lisaks sellele põhipalgale, mis on fikseeritud ka nii-öelda lisatasu saada tunni kohta. /.../ Ja siis on meil näiteks kuu parim töötaja, aasta parim töötaja ja sinna sellesse arvestusse lähevad kõik, mis tähendab, et siis laieneb ka rahaline preemia. Või ütleme, kui on jõulupeod, siis sinna on kutsutud ka needsamad renditöötajad, mis sest, et nad on justkui teise firma palgal.“ (kasutajaettevõtja)

„Praegu ausalt-öeldes on küll üks probleem. Probleem seisneb selles, et renditöötajad, kes meil tööle asuvad, nende palgatingimused on mõnevõrra väiksemad selle võrra, et nendel puudub võimalus taotleda lisatasusid. See põhjus on selles, et nendel hüvitatakse majutus. Ma tean, et see on võib-olla vaidlemise koht. Kas see on töötajate võrdne kohtlemine? Kui ma töötan, ei ole õigus valida, millist hüve ta siis kasutab. Kas ta kasutab seda majutuskulude hüvitamist või ta kasutab tulemustasu.“ (kasutajaettevõtja)

„Pigem igapäevatoos me kuidagi ei sildista teda, et ta nüüd ei kuulu meie hulka. Loomulikult kuulub! Paratamatult on nõ töölepingulises suhtes mingid soodustused, mis renditöötajale ei laiene. Staažid, tulemustasud, toitlustussoodustused, sellised asjad. Aga kui on mingid üritused, mis toimuvad meil omavahel, siis alati on kaasatud. See ei ole küsimus.“ (kasutajaettevõtja)

Teistest eristus üks kasutajaettevõtja esindajaga tehtud intervjuu, milles intervjueeritav väljendas oma arusaama, et renditöö kasutamine kaotab igasuguse mõtte, kui kasutajaettevõtjal lasub kohustus kohelda renditöötajaid võrdselt oma töötajatega. Tegemist oli ainsa kasutajaettevõtjaga, mille esindaja ütles, et

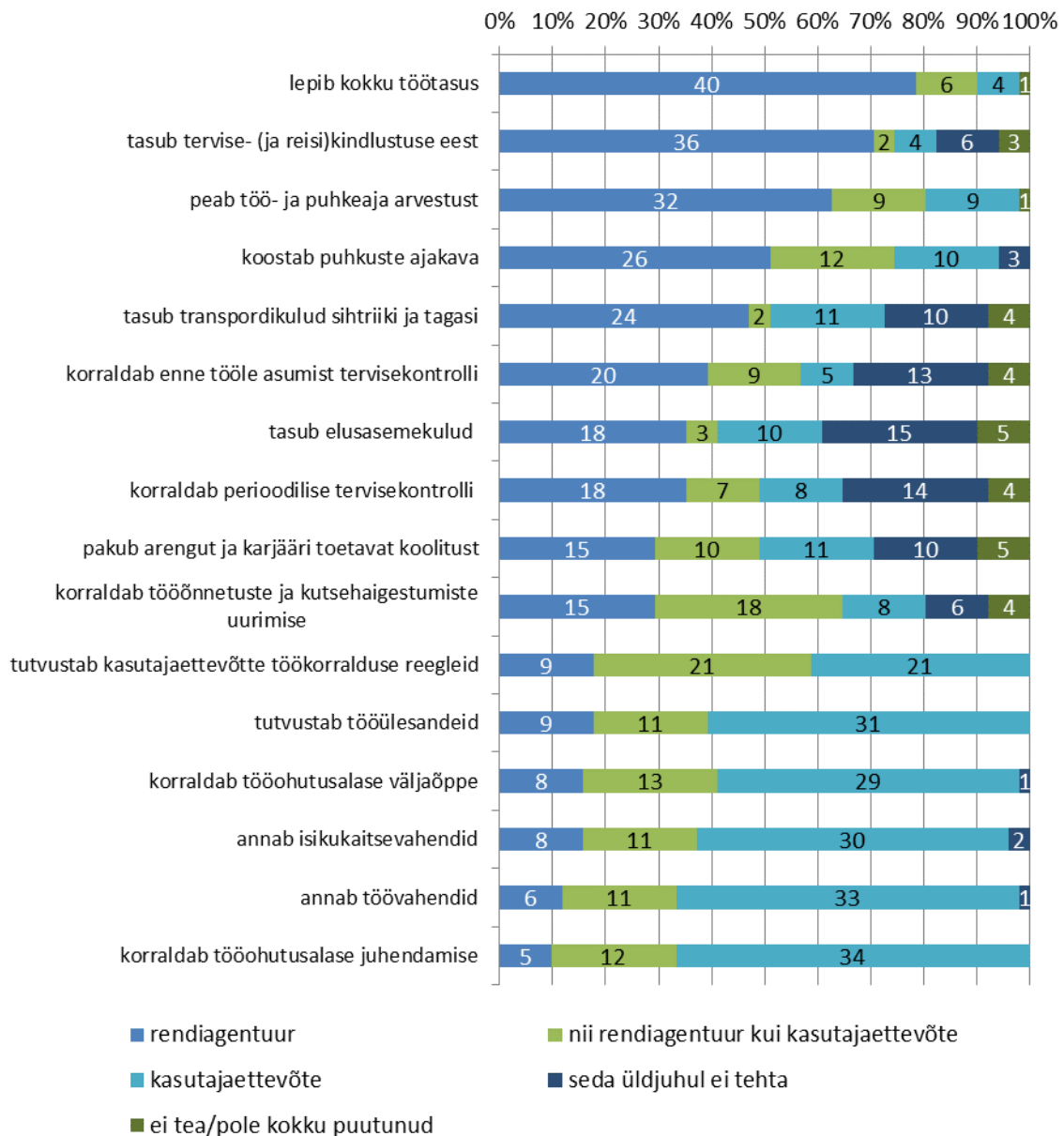
nad ei loe renditöötajaid oma töötajate hulka ning oma töötajatele pakutavad hüved laienevad neile üksnes nii palju, kui on hädapärast vajalik (nt hilisõhtuse transpordi võimaldamine töölt koju, sest nii hilja poleks töötajatel muidu võimalik töölt koju saada).

4.7. Vastutuste ja kohustuse jaotus

Alljärgneval joonisel (vt joonis 4.5) kajastatakse ankeetküsitluse tulemuste põhjal vastutuste ja kohustuste jaotumist rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel. Teatud aspektides on vastutus enamasti rendiagentuuril: töötasus kokkuleppimine; tervise- ja reisikindlustuse katmine; töö- ja puhkeaja arvestamine, mõnevõrra vähem ka puhkuste ajakava koostamine. Nii rendiagentuur kui kasutajaettevõtja tutvustavad koos töötajale töökorralduse reegleid ning vajadusel korraldavad tööõnnetuste või kutsehaigestumiste uurimise. Kasutajaettevõtja vastutuseks on tööohutusosalase juhendamise ja väljaõppe korraldamine; töövahendite ja isikukaitsevahendite andmine ning tööülesannete tutvustamine. Paljudel juhtudel ei kaeta elamiskulusid ja transpordikulusid (tihti ei ole selleks ka vajadust, kui renditöötaja töötab elukohaga samas linnas). Mõnevõrra küsitavam on tervisekontrolle puudutav: vastustest selgub, et **umbes kolmandikul juhtudel tervisekontrolli kas ei tehta või ole rendiagentuur sellega kokku puutunud** (nii regulaarsete kui enne tööle asumist teostatavate tervisekontrollide korral). Samuti on märgitud „seda üldjuhul ei tehta“ rohkem arengut ja karjääri toetavate koolituste korraldamise kohta.

Intervjuudest rendiagentuuridega selgus, et osades ettevõtetes lasub välismaale rentimise puhul suurem vastutus kasutajaettevõtjal, kes korraldab väljaõppe töökohal ning tööks vajalike sertifikaatide, tuleohutuskaartide ja muude sarnaste dokumentide vormistamise. Samuti on välismaal (näiteks Soomes) suurem roll ametiühingutel, kes määravad üldisemad tingimused – näiteks tekitab küsimusi Soomes ametiühingute poolt nõutud *pekkäspäivät* (st ametiühingusse kuulumisel on töönädala pikkus 37,5 tundi), mille tulemusena on nt kord kuus üks tasustatud vaba päev lisaks. Eesti seadusandluses sarnast olukorda ei esine (ja renditöötajad peaksid käituma Eesti seadusandluse alusel).

„Enne töölepingu sõlmimist ma räägin jutud ära, mis see töö on, kaua on. Aga konkreetsed tööülesanded on sealt [st kasutajaettevõtjast] kõik. Ma annan töötaja üle, seal nad ise otsustavad, räägivad, mis täpselt vaja on.“ (väiksem rendiagentuur)



Joonis 4.5. Vastutuse ja kohustuse jaotamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel, n=51.

Samas esineb ka rendiagentuure, kus tehakse tööohutusalane juhendamine ja tööülesannete ning töökorralduse reeglite tutvustamine ära enne renditöötaja (sh välismaale) kasutajaettevõtjasse saatmist. Mitmest rendiagentuuridega läbiviidud intervjuust selgus, et see ei pruugi olla piisav. Näiteks antakse lugeda põhjalik tööohutusalane juhend ning allkirjastatakse see pärast lugemist, kuid ei toimu sisulist kontrolli, kas töötaja sai juhendist aru või selle üldse läbi luges.

„Ma arvan, et sellist värki ei loe mitte keegi läbi, hea kui nad sirvivadki seal, et noh realne elu näitab seda.“ (väiksem rendiagentuur)

Teisalt võtavad mõned rendiagentuurid tööülesannete- ja tingimuste tutvustamist väga tõsiselt, et töötajal oleks juba enne tööle asumist ettekujutus mida, kus ja kuidas ta tegema hakkab, mis omakorda tähendab väiksemat riski, et inimene ei sobi töökohale. Rendiagentuuride praktika on selles osas erinev:

leidub nii selliseid, kes annavad üsna üldised instruksioonid ametlike juhendite alusel, kui ka selliseid, kes on põhjalikult tutvunud kasutajaettevõtja poolt pakutavaga (nt käinud kohapeal).

„Tegelikult ikkagi kohapeal oma silmadega näeb kõige rohkem ja eks siin käivad ka vestlustel enne tutvumas, ekskursioonil näiteks, et käib enne läbi ja siis ta näeb oma silmadega üldse asjad ära, mis toimub, siis tuleb instruksioon meie poolt, põhimõtteliselt asjad seal, mida me oleme kokku leppinud, ja siis ka loomulikult enne, kui tööle asub seal firma poolt, et neid võib ka topelt tulla.“ (suurem rendiagentuur)

„Meie inimesed tegelevad esimese selgitusega. Muidugi, kui meil on selliseid kliente, kes meil mitu aastat on, me teame päris hästi, mis see tähendab. Näiteks mis on mingi laotöölise töö juures ülesanded, oskan päris hästi talle öelda. /.../ Või on uus klient, see võtab muidugi meie ja kliendi vahel aega, et saame selle paika. Et meie saame samamoodi aru nagu klient arvab. /.../ Muidugi me käime, kui näiteks uus klient on, tootmise ja enam-vähem kõik protsessid läbi, et kuidas seal üldse asjad töötavad, millised asjad seal on ja milline see tegelik tootmine on ja oskaksime millegagi inimestele hakata selgitama, kuidas on. /.../ Et inimene saab mingisuguse pildi, mis seal on. Siis järgmine samm on muidugi, kui me oleme valinud, kes enam-vähem sobivad ja kui on ise huvitatud tööst ja tulevad sinna kasutajaettevõtjasse, teeme väikse ringkäigu seal kuskil, et inimestele selgitatakse rohkem. Näevad ise, kuidas seal on.“ (suurem rendiagentuur)

„Me oleme siis selle kohustuse endale võtnud, et me läheme sinna ettevõttesse koha peale, kui on meie jaoks võõras töö ja selline uus asi, siis me teeme videod nendest tööloikudest, nii et kõik asjad oleksid kajastatud. Pluss siis nüüd ühele koostööpartnerile ma tegin – neil ei olnud endal nagu, noh, sõltub ettevõttest, kui hästi see protsessid ja bürokraatia paigas on – et me tegime nagu tööst manuaali. /.../ Et ja siis nüüd ongi niimoodi, et me koolitame need töötajad ära enne siin. Me jagame neile kätte manuaalid, siis me näitame neile videot, meil on ettevõttest saadud tööohutusjuhendid, mille nad siin kõik läbi loevad ja allkirjastavad.“ (suurem rendiagentuur)

Intervjuudest renditöötajatega selgus, et tööülesannete kirjeldamisel on mõned ettevõtted (nii rendiagentuurid kui kasutajaettevõtjad) märksa põhjalikumad kui teised. Mõned renditöötajad tõid välja, et tööülesandeid ja ohutusnõudeid ei kirjeldatud piisavalt, vaid õpiti pigem töö käigus ja teistelt töötajatelt.

„Kui ma kontorisse kohale läksin, siis mul oli üsna selge ettekujutus olemas, et mis firmaga tegemist, keda nad täpselt otsivad ja mis oodata võib. Selles osas rendiagentuuri töö oli väga tublisti ära tehtud.“ (renditöötaja)

„Protsess sellest hetkest, kui ma kuulutuse üles leidsin ja selle hetkeni, kui tööle asusin, see võttis üle kahe kuu. See oli päris pingeline. Kestis mitu vóoru. Alguses ma käisingi seal rendiagentuuris vestlusel. Siis ma käisin vestlusel juba ettevõttes, kuhu värvati. Siis ma käisin seal teste tegemas. Siis alles öeldi mulle „jah“ sõna. Sellest ajast läks kuu aega, enne kui ma tööle asusin. Aga nõudmised olid suhteliselt kõrged selle töö jaoks. Kriteeriumid olid väga selgelt välja toodud.“ (renditöötaja)

„Rendifirmas oligi selline kaust, kuhu oli lisatud ohutuslepingud. Seal ma lugesin neid, aga suhteliselt kui ma sinna platsi läksin, siis nagu nagu kuidagi väga suurt selgust ei olnud firmas, aga nagu liiga kiiruga võib olla [tutvustati reegleid].“ (renditöötaja)

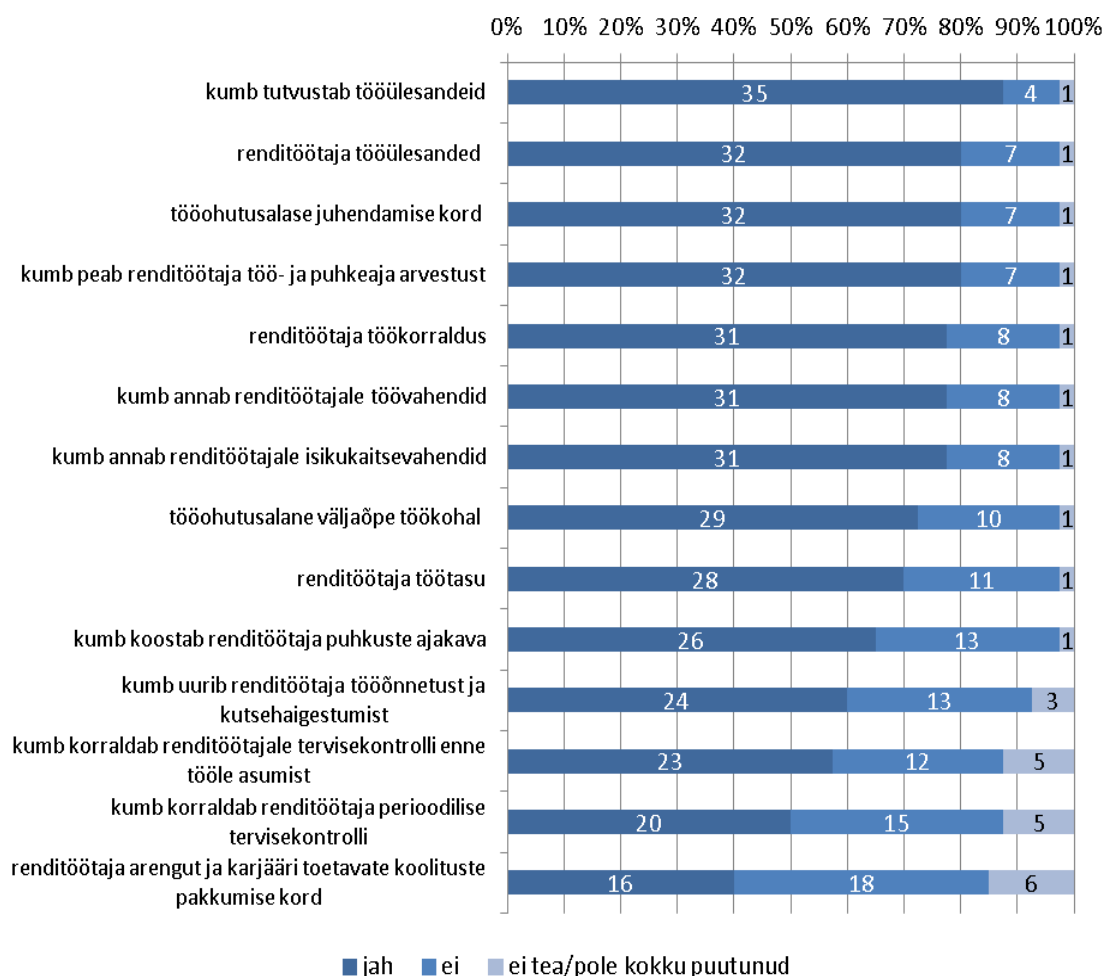
Paar renditöötajat tõi välja, et tegelikult on loogilisem, kui tööülesannete ja tööohutuse tutvustamisega tegeleb keegi kasutajaettevõtjast, kes tunneb ettevõtet ning oskab seetõttu renditöötajale erinevaid tööprotsesse ja -tingimusi tutvustada.

Intervjuudest kasutajaettevõtjatega ilmnes, et ladusa koostöö kujunemine kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri vahel võtab aega, mistõttu võib uue koostöösuhte puhul juhtuda, et oluline info jääb üksteisele edastamata, sest ühelt poolt ei oska kasutajaettevõtja oma vajadusi ja töö iseloomu rendiagentuurile õigesti kommunikeerida ning teiselt poolt pole ka rendiagentuuril olnud aega uue kliendi tausta ja tööprotsessidega piisavalt tutvuda. See paraku tingib selle, et ka renditöötajad saavad vähem põhjaliku eelinfo ning võivad alles kohapeal avastada, mida pakutud töö täpsemalt kujutab.

„Alguses oli olukord väga hull. Tõesti tundus, et inimene, kes siia tuli, tegelikult ei teadnud, mis teda ees ootas. Ma arvan, et ma ei paneks siin vastutust rendiagentuurile. See on ka kahesuunaline tee. Ühelt poolt võib-olla meie tegime vähe tööd ja kui me seadsime oma eesmärgid rendiagentuurile valesti, siis nad ei saanudki meie ootustele vastata. See on läinud paremaks, vähemalt praegu ma võin küll öelda, et inimesed, kes tulevad, teavad, mis neid ees ootab, aga see ei ole olnud nii alati. On olnud ka väga ebameeldivaid üllatusi, et inimene tuleb, ütleb, et see ei ole üldsegi see, mis ma arvasin, et see on jne. Ma arvan, et on teatud töid, mida ei olegi võimalik päris hästi ette kujutada. Eriti, ma arvan, võib-olla meil on osasid osakondi, kus on väga raske inimestele seletada, mida selline ärimudel töötajale tähendab või milliseid võimalikke probleeme võib see kaasa tuua. See on alati murekoht, aga see on läinud oluliselt paremaks. See on mõlema osapoole ebapiisav töö, kui tuleb kandidaat tööle ja ta ei tea, mis teda ees ootab.“ (kasutajaettevõtja)

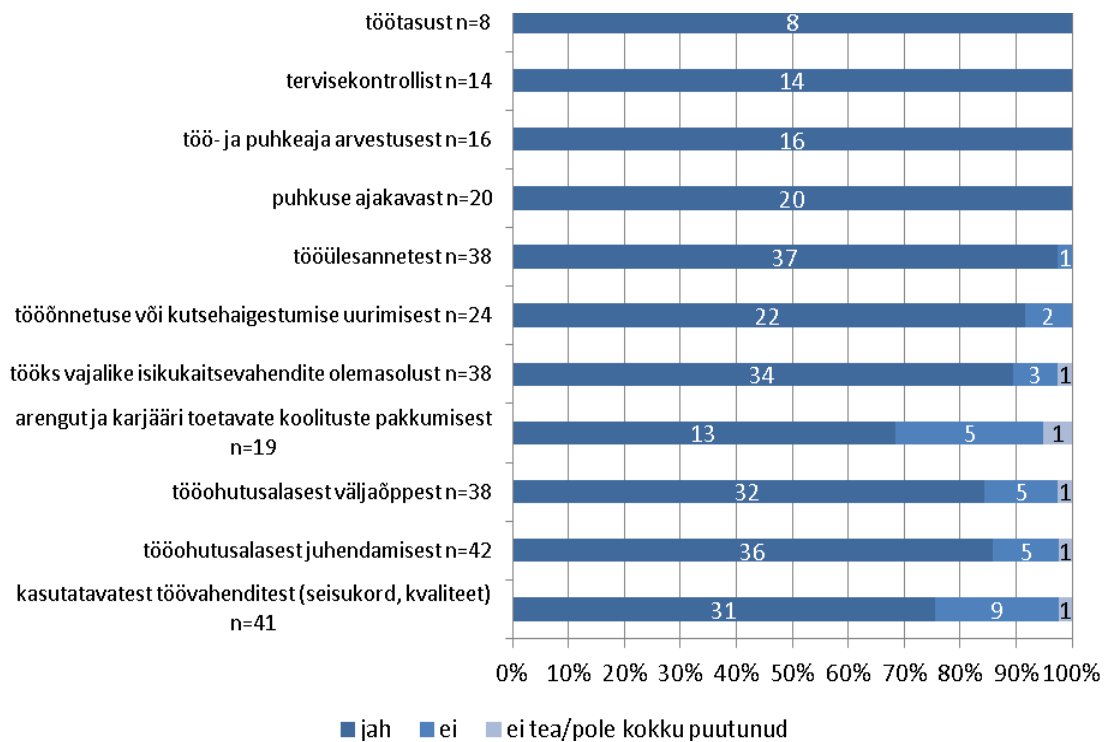
Rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjatega tehtud intervjuudest selgus, et tervise- ja reisikindlustuste tegemine on levinum rendiagentuuride seas, kes rendivad töötajaid välismaale. Samas ühe välismaale töötajaid rentiva ettevõtte esindaja oli intervjuus üllatunud kuulates, et renditöötajad peaksid enne tööle asumist läbima tervisekontrolli. Intervjueeritav suutis meenutada ainult ühte juhust, kui välismaine kasutajaettevõtja küsis tervisetõendit.

Erinevate vastutuste jaotus rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel on enamasti lepingus fikseeritud (vt joonis 4.6, aluseks ankeetküsitluse andmed). Rohkem kui kolmveerandil rendiagentuuridest, kes kasutajaettevõtjaga lepingu sõlmivad, on sinna märgitud renditöötaja tööülesanded ning see, kes neid töötajale tutvustab; tööohutusalase juhendamise kord (ja sarnaselt ka väljaõpe töökohal); kes peab renditöötaja töö- ja puhkeaja arvestust; kes tutvustab töökorraldust ja kes annab isikukaitse- ja töövahendid. Vähem reguleeritakse rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelistes lepingutes, kes korraldab renditöötaja arengut ja karjääri soosivaid koolitusi (40% neist, kes lepingu sõlmivad, on selle lepingus fikseerinud) ja kes korraldab tööle eelneva (veidi üle poolte) ja regulaarse tervisekontrolli (umbes pooled). Lisaks on mõnevõrra vähem lepingus fikseeritud, kes uurib vajadusel tööõnnetust või kutsehaigestumist (60%).



Joonis 4.6. Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitud lepingus fikseeritud vastutuse jaotus (üksnes neil, kes sõlmivad kasutajaettevõtjaga lepingu, n=40).

Juhul, kui mõne vastutus lasub kasutajaettevõtjal või rendiagentuuril koos kasutajaettevõtjaga (vt eelmisi küsimusi), on rendiagentuur renditöötajaga seonduvaga hästi kursis (vt joonis 4.7). Kõige vähem teatakse kasutatavatest töövahenditest (seisukord ja kvaliteet), tööohutusalasest juhendamisest ja väljaõppest ning arengu- ja karjäärialastest koolitustest. Ülejäänud renditöötajat puudutavatest aspektidest on valdav enamik rendiagentuuridest teadlik.



Joonis 4.7. Rendiagentuuri teadlikkus renditöötajast kasutajaettevõtjas töötamise ajal juhul, kui see ei ole otseselt määratletud nende kohustusena, n=42.

Renditöötajatega tehtud intervjuud näitavad, et nende jaoks on vastutuse jagunemine rendiettevõttele ja kasutajaettevõtja vahel segane, mistõttu töötajad on segaduses, kumma ettevõtte poole konkreetses küsimustes pöörduda tuleb.

„See ongi, mõned kohad ongi minu jaoks mustaks maaks jäänud, et millal ühe või teise poole pöörduda.“ (renditöötaja)

„Üks peaks ju realselt vastutama, aga renditöölise jaoks jääbki see nagu küsimärgiks, et kumb see realselt peaks olema.“ (renditöötaja)

Töötajate teadlikkuse selles osas, kelle poole neil erinevate probleemidega pöörduda tuleks, määrab suuresti ära rendi- ja kasutajaettevõtja kommunikatsioon. Ühe renditöötajaga tehtud intervjuu näitab ilmekalt, et kui nii rendiettevõtte kui ka kasutajaettevõtja on renditöötajale tööle asumisel selgitanud, kes on mingites küsimustes tema esmased kontaktisikud, ei teki ka olukorda, et töötaja tunneks, et tal ei ole oma probleemidega kellegi poole pöörduda.

„Ma arvan, et meil ei tekkinud seda probleemi, sest meil oli [rendiettevõtte nimi] kontaktisik. Et ütles, et kui midagi on, siis võib tema poole pöörduda. Sama oli [kasutajaettevõtja nimi] ülemusega, et kui tekkis mingi küsimus või probleem, siis uuriti välja see asi.“ (renditöötaja)

Renditöötajate vähene teadlikkus sellest, kes on nende lepinguline tööandja ning kelle poole tuleks erinevates tööalastes küsimustes pöörduda, tuli esile ka kasutajaettevõtjates tehtud intervjuudes. Kasutajaettevõtjate esindajad tõid välja, et renditöötajad pöörduvad nende poole küsimustes, mis

kuuluvad tegelikult selgelt rendiettevõtte pädevusse (nt töölepingu ülesütlemine, haiguslehtede esitamine). Samuti on mitmed intervjuueeritud kasutajaettevõtjate esindajad märganud, et osad renditöötajad ei saa aru, et nende tööandja on ikkagi rendiagentuur isegi siis, kui neile on seda korduvalt selgitatud ja renditöötaja pareerib selgitused väitega: „Aga ma käin ju siin teie juures tööl.“ Eriti raskesti hoomatav olevat selline töösuhe vanemaalistele töötajatele.

„Tegelikult see on nüüd üks probleemidest. Tal on töölepingus kirjas, kõik probleemid, mis tal on, ta peaks tegelikult esmaselt läbi rääkima oma tööandjaga ehk siis tööandjaks on see rendifirma. Ja siis rendifirma juba nii-öelda võtab ühendust ja räägib. /.../ Aga tihtipeale kuuleme, et ta on andnud lahkumisavalduse töödejuhatajale. /.../ Nihukesi asju tuleb ette ja ometigi tema töölepingus on kirjas, et kuidas on asjad siis, kuhu ta peab pöörduma erinevate probleemide korral või kaasa arvatud see, kui ta tahab lahkuda ennetähtaegselt. Siis see on alati nagu jumal juhatab.“ (kasutajaettevõtja)

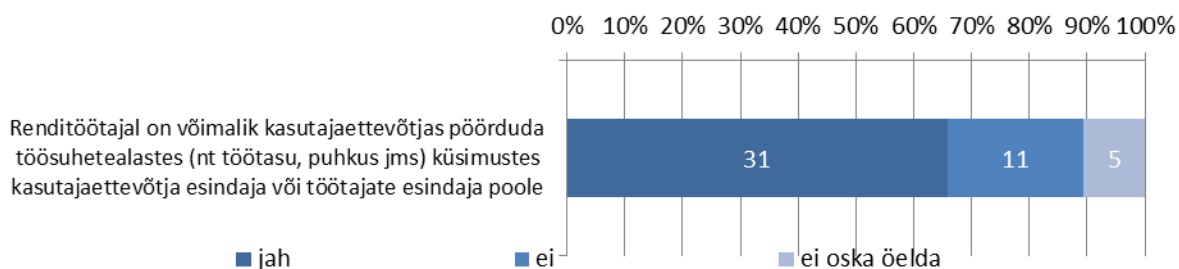
„Üks probleem, mis alati kerkib, on kommunikatsioon. Kui näiteks töötajal on mingisugune mure, kelle poole pöörduda. Kas ta pöördub minu või rendiettevõtte poole või mida ta teeb? See on paratamatu, mis alguses tekitab väga palju küsimusi. Just kuidas kommunikatsioon liigub? Kellele viia haigusleht? Kellele viia töökoormuse muudatuse avaldus? Kes maksab? Kommunikatsioon. See on selline asi, mis on alati keeruline. Siis me suhtlemegi igapäevaselt nii selle töötajaga kui selle rendiettevõttega.“ (kasutajaettevõtja)

„Küll küsitakse mu käest palgalehti, küll ongi see, et haiguslehti tahetakse mulle tuua, et hästi palju on selliseid asju, kui ma ütlen, et mina ei ole, või meie ei ole teie tööandja, et me ainult kasutame seda tööjõudu, aga tööandja on teil keegi teine. Et ja siin paari inimesega oli jätkuvalt iga kuu, just vanem generatsioon, olidki 50-dates meesterahvad, ja nad tulevad jälle ja jälle ja küsivad palgalehte, et kui teised saavad mul põhitöötajad saavad palgalehed, et siis nemad ei saa aru, miks nemad palgalehti ei saa. Et nad ei saanud sellest süsteemist absoluutselt aru, et nad on läbi rendiagentuuri.“ (kasutajaettevõtja)

Renditöötajad ei ole ainsad, kelle jaoks rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vaheline vastutuse jaotus segaseks jääb. Kohati esineb samasugust nõutust ka kasutajaettevõtjate esindajate seas, kelle jaoks ei ole üheselt selge, kus lõpeb nende ja algab rendiagentuuri vastutus.

„Minu probleem on see, et ei taju ära seda vastutuse piiri. Praegu on, et ma justkui eeldan, et seda peaks tegema rendiagentuur, aga ma ei ole otseselt üle küsinud, et kas te konkreetselt teete seda. Võib-olla peaksime jälle meie tegema. Just see vastutus on põhiküsimus. Kes mille eest vastutab? Lepingutes ei ole see kirjas. Võib-olla peaks olema, aga ei ole.“ (kasutajaettevõtja)

Veebiküsitluse tulemuste kohaselt on töösuhete alastes (nt töötasu, puhkus jms) küsimustes võimalik renditöötajal pöörduda kasutajaettevõtja esindaja või töötajate esindaja poole ligi 2/3 rendiagentuuride hinnangul (vt joonis 4.8). Samas ligi veerand vastanuist leiab, et see ei ole renditöötajatel võimalik ning viis rendiagentuuri ei oska sellele küsimusele vastata.

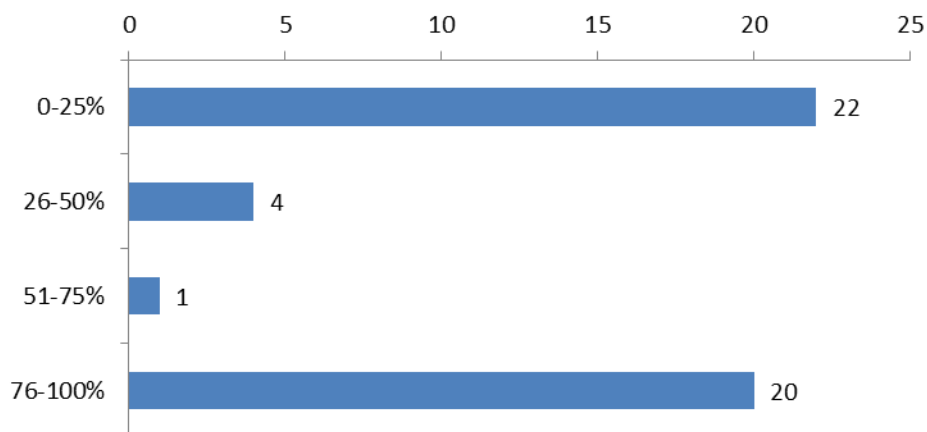


Joonis 4.8. Renditöötajal võimalik kasutajaettevõtjas pöörduda töösuhetealastes küsimustes kasutajaettevõtja esindaja või töötajate esindaja poole, n=47.

4.8. Töösuhe ja -lepingud

Mõnevõrra üllatuslikult on peaaegu pooltes rendiagentuurides tähtajaliselt sõlmitavate töölepingute osakaal madal (alla 25% kõigist töölepinguist renditöötajatega). Samas on peaaegu sama paljudes rendiagentuurides siiski kasutusel valdavalt (üle 75% töölepingutest) tähtajalised töölepingud. Seega **jagunevad rendiagentuurid sisuliselt kaheks enam-vähem võrdseks grupiks**: need, kes praktikas sõlmivad tähtajalisi töölepinguid, ja need, kes sõlmivad tähtajatuid töölepinguid. Ettevõtteid, kus sõlmitud tähtajalised ja tähtajatud töölepingud oleksid tasakaalus (st esineks nii tähtajalisi kui tähtajatuid töölepinguid üheaegselt) peaaegu ei esine. Tüüpilist töölepingu pikkust ei saa tähtajaliste töölepingute korral välja tuua – enamasti sõltub see kasutajaettevõtja konkreetsest vajadusest, mis varieerub olenevalt olukorrast (seda rõhutas seitse veebiküsitluse vastanud rendiagentuuri, mis sõlmivad tähtajalisi töölepinguid). Samas on enam kasutatavad töölepingud, mis kestavad pool aastat kuni aasta (seitse rendiagentuuri) või kaks kuni neli kuud (neli rendiagentuuri). Muudes ajavahemikes (kuni üks kuu; 5-6 kuud; üle aasta) sõlmitavaid töölepinguid kasutavad vaid üksikud rendiagentuurid. Veidi üle poolte (13 rendiagentuuri 23-st) rendiagentuuridest, mis sõlmivad töötajatega tähtajalisi töölepinguid, sõlmivad selle iga töö jaoks eraldi. Võrreldes 2007. aastaga on oluliselt kasvanud tähtajatute töölepingute osakaal (2007. aasta uuringus oli kõigest üks ettevõtte, kelle tavapraktika oli sõlmida tähtajatu tööleping), samuti on tähtajaliste töölepingute kestus veidi pikenenud – 2007. aastal sõlmiti eelkõige 2 kuni 6 kuu pikkuseid lepinguid (55% vastanuist).

Neist rendiagentuuridest, mis sõlmivad töötajatega tähtajatu töölepingu, maksavad pooled (15 rendiagentuuri) **tasu ka perioodil, kui renditöötaja ei ole kasutajaettevõtjas tööl**. Intervjuude põhjal võib välja tuua näiteks olukorra, kus külma talve tõttu ei ole võimalik ehitustegevusega jätkata – sellisel juhul vormistatakse kõigepealt puhkus (jõuluperiood) ning veebruaris-märtsis tuleb lepingujärgselt tasu maksta, kuigi tööd ei ole võimalik teha.



Joonis 4.9. Tähtajaliselt sõlmitud töölepingute osakaal rendiagentuurides, n=47.

Tähtajalise või tähtajatatu lepingu eelistamise osas ilmnevad rendiagentuuride vahel suured erinevused. Mõni rendiagentuur kasutab ainult tähtajatuid töölepinguid, kuna see on nende jaoks lihtsam ja kasulikum, samas mõne teise rendiagentuuri jaoks on suureks probleemiks, et tähtajalisi lepinguid saab pikendada ainult loetud arv kordi ilma, et see muutuks tähtajatuks. Intervjuudes selgus, et **tähtajalise lepingu pikendamist rohkem kui kaks korda järjest soovivad rendiagentuurid eelkõige nende töökohtade puhul, mis on seotud kindlate hooaegadega** (nt ehitus). Kuna kindlat hooaja lõppu on keeruline ette ennustada (nt millal ehitusobjekt valmib), on ka keeruline renditöötajaga sõlmida tähtajalist töölepingut, see tuleb uuesti üle vaadata ja vajadusel pikendada või varem lõpetada. Kõrgemate ametikohtade töötajatega ollakse kohe valmis sõlmima tähtajatuid lepinguid.

Ühelt poolt tunnistati intervjuudes, et inimesi on lihtsam leida pikemaajaliste lepingute sõlmimise võimaluse korral, sest see annab inimestele teatud kindlustunde tuleviku osas, kuid samas kurtsid mõned rendiagentuurid intervjuus, et tööturg ei ole piisavalt paindlik, sest renditöötajale ei saa vastavalt vajadusele oluliselt lühema etteteatamisega lepingut üles öelda.

„Ma saan aru ka, et seal on väga paljud asjad ja seal on täiesti niimoodi, et sa ei saa inimesi päeva pealt lahti lasta. Aga mingisugust paindlikkust oleks hea pakkuda, sellepärast et võib mõnel juhtuda nii, et nüüd sügis on kiire, aga mis kevadel juhtub, ei tea. Kuidas me selle asja lahendame? Nüüd on vaja pakkuda tööd inimestele, aga ei julge. Siis ongi ainult tähtajaline leping, lühikeseajaline.“ (suurem rendiagentuur)

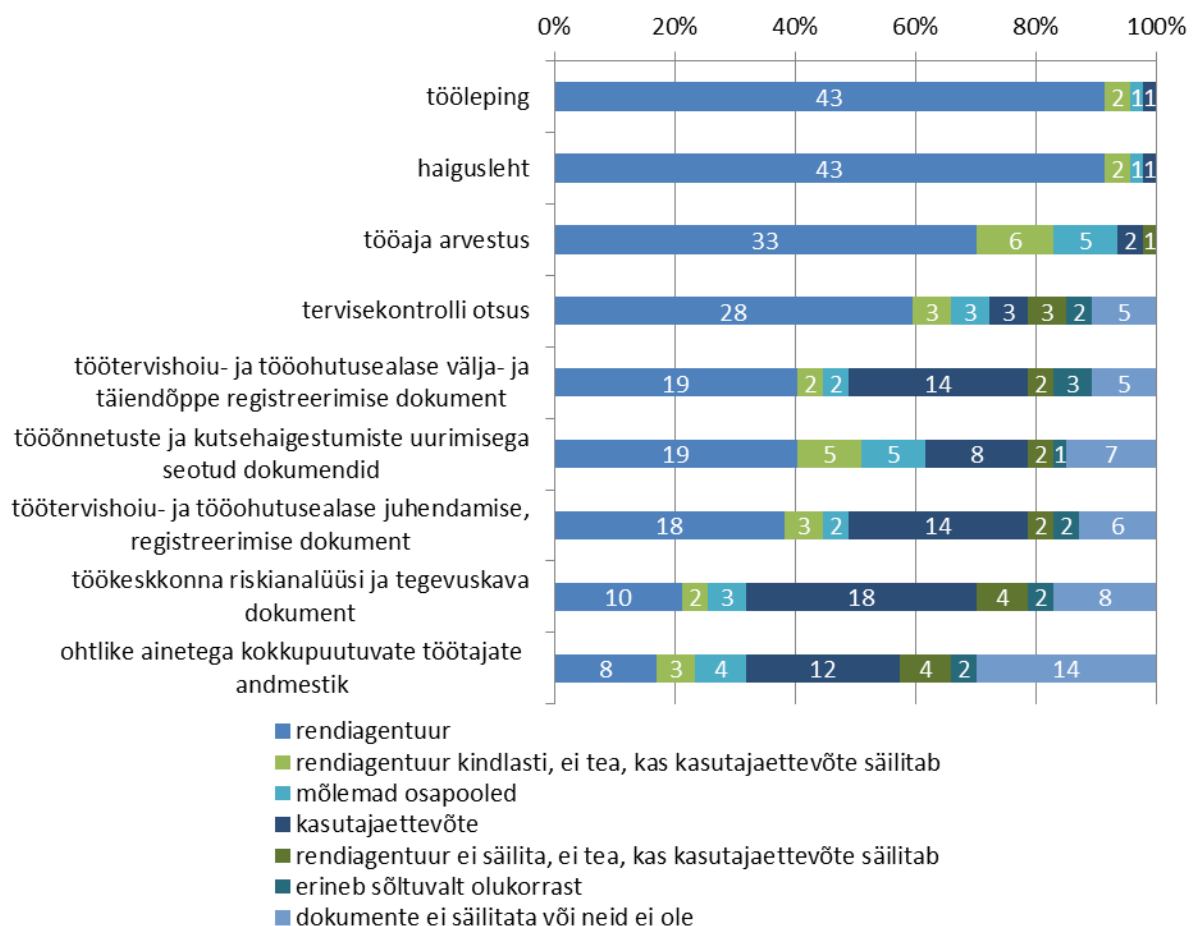
Samas avaldati intervjuudes arvamust, et organisatsioonikultuur on tööjõu rentimisel paranemas ja töölepinguid sõlmitakse rohkem. Üks intervjuueeritav rõhutas, et töölepingute sõlmimine on oluline ka renditöötajaid pakkuvate ettevõtete maine seisukohalt, sest nii nagu kõigi teiste palgatöötajate puhul, sõltub ka renditöötajate õiguste kaitsest väga palju sellest, kas nende töösuhe on korrektselt vormistatud: sotsiaalsetele garantiidele saavad loota üksnes need töötajad, kellel on tööleping ning kes saavad ametlikult töötasu. Kuivõrd suuremad renditööd pakkuvad ettevõtted ei taha, et neid seostataks ümbrikütöötasude ning muude illegaalsete tegevustega, näevad nad turu puhastumist positiivses valguses.

„Eks see turg on puhastunud ka ja ikkagi sinna viisakuse poole ikkagi liigub tegelikult, et siin jah, siin mõni aeg tagasi oli päris julm see asi, kui seal töölepinguid ei olnud... /.../ Ja ega siis

ainult rendifirmades ei olnud ja täpselt ega siis ta on ka täpselt nendes põhitöökohtades täpselt samuti, kus ümbrikupalka makstakse, ikkagi sul tegelikult mingeid õigusi pole ju.” (suurem rendiagentuur)

4.9. Dokumentide säilitamine ja edastamine

Renditöötajaga seonduvate dokumentide säilitamist kajastab alljärgnev joonis (vt joonis 4.10). Rendiagentuurid säilitavad eelkõige töölepingu, haiguslehed ja tööaja arvestuse. Tervisekontrolli otsused säilitab samuti enamasti rendiagentuur. Kasutajaettevõtjad säilitavad peamiselt töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava dokumendid, töötervishoiu- ja tööohutusealase juhendamise ning välja- ja täiendõppega seonduvad registreerimise dokumendid.



Joonis 4.10. Renditöötajaga seonduvate dokumentide säilitamine, n=47.

Dokumentide vastastikuse edastamise kord on kokku lepitud umbes 40% küsitlusele vastanud rendiagentuuridest (19 rendiagentuuri 47-st). Kokku on lepitud eelkõige otseselt töötajaga seonduvate dokumentide edastamine. Vastustes toodi välja järgmisi dokumente, mille edastamise kord on kokku lepitud:

- tööleping,
- tööaja arvestusega seonduvad dokumendid (tunnilehed tehtud töö kirjeldusega),
- ametijuhend,
- tööload,
- sotsiaalkindlustustõend E101 (välismaale rentimise puhul),
- tööohutuskardid, tervisekontrollidega seonduvad dokumendid,
- maksuameti tõendid ettevõtte käitumise kohta.

Samuti nimetati, et kokku on lepitud eelkõige seaduses ettenähtud dokumentide edastamise kord ja dokumentide edastamise kord erineb kasutajaettevõtjast olenevalt.

Mitmes intervjuus toonitati kasutajaettevõtjale esitatud arvete alusel maksete venimist. Eelkõige on see probleemiks juhul, kui kasutajaettevõtja asub välismaal (näited Soomest ja Hollandist).

Rendiagentuurid tõid intervjuudes probleemina välja, et tõendit A1 (E101)²² saab võtta kuni kaheks aastaks korraga, mille möödudes tuleb töötajal oodata kaks kuud enne, kui võib uuesti taotleda. Tööandjal tuleb seega töötajale organiseerida kahe kuu pikkune tööperiood Eestis, mis on omakorda ressurssinõudev. Teise probleemina toodi välja, et riik maksab töövõimetuspensioni saava inimese puhul miinimumtöötasust sotsiaalmaksu, kui aga on vajalik taotleda tõendit A1, peab rendiagentuur maksma lisaks sama palju sotsiaalmaksu.

Kasutajaettevõtjatega tehtud intervjuudes selgus, et enamasti on dokumentatsioon rendiagentuuri valduses ja korraldada ning kasutajaettevõtjad pole renditöötajate töölepinguid isegi näinud. Kasutajaettevõtjas säilitatakse peamiselt vaid selliseid dokumente, mis võivad osutada oluliseks juhul, kui ettevõttel on vaja tõestada, et on renditöötajatega korrektselt käitunud (sh eelkõige töötundide arvestus ja erinevad töötervishoidu ja tööohutust puudutavad dokumendid).

„Meie juures on just need, mis puudutavad töötervishoidu ja tööohutust ja ülejäänud dokumendid on kõik rendil.“ (kasutajaettevõtja)

4.10. Töötasu kujunemine

Renditöötaja töötasu kujuneb erinevates rendiagentuurides erinevalt. Mõni rendiagentuur pakub kasutajaettevõtjale ise töötasud, osa teeb eeluuringu kasutajaettevõtja töötasu taseme kohta. Viimast lahendust põhjendatakse ühelt poolt sellega, et kasutajaettevõtja töötasu tasemest teadlik olek

²² „Euroopa Komisjoni juurde loodud sotsiaalkindlustuse halduskomisjon on kehtestanud lähetussertifikaadi, **tõendi A1 (varasem vorm E101)**. Tõendiga A1 (E101) määratakse kindlaks isiku kindlustajariik ja selle tõendi väljastab riik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega tõendab lähetuses viibiv või mitmes riigis töötav isik vastuvõtva riigi ametkonnale, et tema suhtes ei kohaldata ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte. Teisisõnu, ei ole tal ka kohustust maksta sotsiaalkindlustusmaksuid teistes riikides vaid kõik tööandjad täidavad kõiki oma töötajate suhtes kohaldatavate sotsiaalkindlustuse õigusaktidega kehtestatud kohustusi, eelkõige tasuda sotsiaalkindlustusmaksuid isiku kindlustajariigis, kus talle on tagatud kõik sotsiaalõigused ning -hüved.“ Töötamine Euroopa Liidu liikmesriigis. [<http://www.ensib.ee/tootamine/>]. 07.12.2013

võimaldab maksta renditöötajatele ettevõtte oma töötajatega samaväärset töötasu ning teiselt poolt sellega, et kuivõrd töötajate moodustavad ettevõtete eelarvetest märkimisväärse osa, siis on mõtet kasutajaettevõtja poole pöörduda selliste hinnapakumistega, mis mahuvad nende eelarvetesse.

„Palk kujuneb... seaduse järgi ongi niimoodi, et täpselt samamoodi kui kasutajaettevõtjas. Neil on väga... igan ettevõttel oma palgamudel. Kas on mingisugune väiksem põhitasu, siis tuleb igasuguseid tulemustasusid, boonuseid ja selliseid juurde. Siis ongi ainult põhitasu ja ongi kõik. Tegelikult igan ettevõttel on natuke erinev palgamudel. Me järgime ikkagi täpselt sedasama.“ (suurem rendiagentuur)

Nii kasutajaettevõtjad kui ka renditöötajad ei näe renditöötajal erilisi võimalusi oma töötasu kujunemisel kaasa rääkida ning see sõltub ikkagi eelkõige kasutajaettevõtja üldisest töötasutasemest. Samas mõeldakse mõningais intervjuudes, et renditöötaja mõjutab oma töötasu läbi kvalifikatsiooni: täpselt samuti nagu ettevõtte oma töötajate puhul ollakse ka renditöötajate puhul valmis rohkem maksta suurema kogemusega ja kompetentsemale töötajale. Renditöö hind sõltub veel teistestki teguritest, näiteks rendiaja pikkusest, värbamise kiirusest ja sellest, kui palju tööjõudu tööturul parasjagu saada on.

„Ega tal väga kaasaraäkimise võimalust ei ole. Aga kui tema kompetents on kõrge, siis see tähendab, et tema, et tal esimesest päevast, kui ta tuleb ja kui määratakse see pädevus ja kompetents, siis see tähendab, et see ongi kohe kõrgem kui mõnel teisel, kellel on see oluliselt madalam või kes alustabki nullist.“ (kasutajaettevõtja)

„Palgatingimustega on see, et need määrame meie. Rendiettevõtte täiendab seda. Kõik, mis puudutab ka meie palkade muutumist, see käib samas tsüklis tavatöötajatega. Mitte mingisuguseid erisusi ei tehta.“ (kasutajaettevõtja)

„Kui inimesel on hind, siis see hind ongi. /.../ Ja mida rohkem spetsialisti poole läheb, seda rohkem on, et läbirääkimiste küsimus täiega.“ (suurem rendiagentuur)

„Kui see näiteks on piisavalt pädev töötaja ja me oleme näiteks leidnud, noh nõuetele nagu pisut rohkem vastava või parema töötaja, et me saame kindlasti helistada ettevõttesse, öelda, et kuulge, me leidsime sellise töötaja, aga et ta tahaks nagu, et nagu kuna tema palgasoo on selline ja selline, et kas te olete sellise hinnaga nüüd hoopiski nõus, et aga te saate selle võrra parema töötaja.“ (suurem rendiagentuur)

„Töötasu osas avaldasin mina oma palgasoo, millest allapoole ma ei ole nõus tööle asuma. Siis tuli ka vastav pakkumine.“ (renditöötaja)

4.11. Töö- ja puhkeaeg

Ühe intervjuueeritud Soome rentinud rendiagentuuri sõnul ei sunnita renditöötajaid ületunnitööd tegema, küll aga pakutakse tihti sellist võimalust ning Eestist pärit renditöötajad ka üldjuhul nõustuvad sellega, sest välismaale suundutaksegi eelkõige eesmärgiga tööd teha ja võimalikult suurt sissetulekut teenida (seega ei teki ka otseselt pingeid töö- ja pereelu ühitamisel). Samuti tegid ühe Rootsi rentiva rendiagentuuri töötajad tööd kuus päeva nädalas ja kümme tundi päevas. Selle kompenseeris teatud ajaperioodi järel pikem puhkuseperiood (5 nädalat tööd, 2 nädalat puhkust). Summaarselt töötundides

seetõttu erinevusi ei tekkivat. Ületunnitöö on samas üks olulisemaid hoobasid, kuidas mõjutada oma töötasu suurust välismaal töötades. Sarnaselt töötatakse ka riigi- ja rahvuspühade ajal (eelkõige Eesti riigi- ja rahvuspühade ajal, kui mujal riigis vastavat püha ei ole, aga ka vastava riigi pühade ajal). Riigipühade ajal töötamine välisriigis oleneb palju vastava riigi traditsioonidest: osades riikides on vähemalt osadel töökohtadel riigipühade ajal töötamine täiesti välistatud.

Ainult Eesti turule keskendunud rendiagentuur tõi intervjuus välja, et neil on ületunnitöö ja öötöö tasustamine lepingutes täpselt fikseeritud ning neid kasutatakse üksnes kokkuleppel töötajatega.

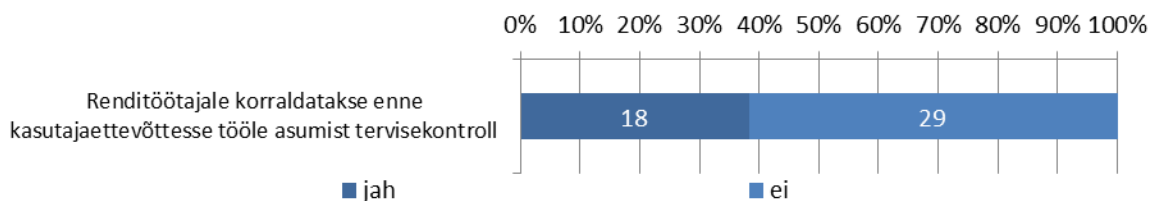
Kasutajaettevõtjate esindajad kinnitasid intervjuudes, et nii oma kui ka renditöötajate puhul üritatakse ületunnitöö vajadus välistada, sest see on ettevõttele mitmel moel kahjulik (ületundide eest tuleb rohkem maksta, ületöötanud töötajad on vähem efektiivsed jne). Kui ületunnitööd siiski ette tuleb, siis üldiselt ei tehta vahet oma ja renditöötajate vahel ning ületunnid kompenseeritakse vastavalt seadusele.

„Renditöötajatega me neid pigem ületunnitööle ei rakenda, et kui väga vaja on, siis nad jah jäävad kauemaks, siis me maksame neile ületunde nagu meiegi omadelegi, et siis lähevad need tunnid selle teise tariifiga kirja, aga noh, pigem me ikkagi hoiame seda suunda, et ka meie enda töötajad ei peaks tegema neid ületunde.“ (kasutajaettevõtja)

„See on ikkagi kõik vastavalt seadusele, et kui ületunnitööd esines, siis sai see vastavalt seadusele tasutud ja kui esines töötamist pühade ajal või riiklikel pühadel, siis see samamoodi vastavalt regulatsioonile.“ (kasutajaettevõtja)

4.12. Tervisekontroll

Veidi üle kolmandiku rendiagentuuridest korraldab renditöötajale enne kasutajaettevõtjasse tööle asumist tervisekontrolli (vt joonis 4.11).



Joonis 4.11. Renditöötajate tervisekontroll, n=47.

Intervjuudes rendiagentuuridega selgus, et osa rendiagentuuridest korraldab töötajate tervisekontrolli ise, osa kasutab süsteemi, kus tervisekontrolli korraldab kasutajaettevõtja. Sellise lähenemise kasutegurina tuuakse välja seda, et sellisel juhul on renditöötajad läbinud täpselt samasuguse tervisekontrolli nagu kasutajaettevõtja oma töötajad, tervisekontroll vastab kasutajaettevõtja ootustele ning pole erinevat kohtlemist. Üldise tendentsina võib välja tuua, et **töötajate tervisekontroll on rendiagentuurides pigem erand kui reegel ning seda viiakse läbi siis, kui kasutajaettevõtja seda nõuab.**

Rendiagentuuridega tehtud intervjuudest selgus, et paljud renditöötajad ei jõua arsti vastuvõtule, mida põhjendatakse sellega, et rendiagentuur ei saa inimest vastu tema tahtmist arsti juurde suunata. Rendiagentuuride jaoks ei ole selge, kas töötervishoiuarsti ettekirjutuste järgimine on üksnes töötaja enda

või ka kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri vastutus. Intervjueeritud rendiagentuuride hinnangul esineb ka olukordi, kus töötervishoiuarsti ettekirjutusi võidakse ignoreerida – pigem juhtub seda töötaja enda teadmisel ning omal soovil. Näiteks ehitussektoris teadvustatakse küll ettekirjutust (nt on kõrgustes töötamine vastunäidustatud kõrge vererõhu tõttu), ent töötajad jätkavad endiselt töö tegemist.

Erisused töötervishoiu tagamisel tulevad esile ka renditöötajate ja kasutajaettevõtjatega läbiviidud intervjuudest. Renditöötajatel on kogemusi nii ettevõtetega, kus neilt on nõutud tervisetõendit ning saadetud esimese kuu jooksul tervisekontrolli, kuid ka kiiresti tervisekontrolli saadetud renditöötajad ise pidasid sellist käitumist renditööjõudu kasutavate ettevõtete puhul pigem üksikuks hea praktika näiteks.

Intervjuudes kasutajaettevõtjatega selgus, et tervisekontrolli tegemine ja tervisetõendi hankimise kohustus võib olenevalt omavahelistest kokkulepetest olla nii rendiagentuuri kui ka kasutajaettevõtja vastutada. Oli ka neid, kes arvasid, et tervisetõendi peaks hankima renditöötaja ise või kes jätsid tervisekontrolli teadlikult tegemata, et vältida lisakulu.

„Me tegelikult teeme tervisekontrolli enne, kui ta meile tööle asub. Me oleme abi palunud agentuurilt, et ta saadaks, lepiks kokku selle aja, millal siis see inimene sinna tervisekontrolli läheb, aga arve maksame kinni meie, sest see on nagu meie poolt etteantud nõue. Et kui selgub, et kellelgi on narkokahtlus või selgub, et see töö ei ole kontimööda, et tal on nagu mingi aspekt, mis võiks tema tervist kahjustada seda tööd tehes, et siis me teda tööle võtta ei saa.“ (kasutajaettevõtja)

„Tervisetõend on meil kohustuslik ja ilma selleta tootmisesse tööle ei pääse. Selle me siis kas teeme ise, et seekord meil oli korraldatud niimoodi, et renditöötajad, kes tulid meile tööle, nemad me saatsime meie enda partneri juurde ja siis me tegelikult leppisime kokku et selle tervisetõendi maksab kinni rendiettevõtte, aga elu oli nii kiire, et lõpuks jäi.“ (kasutajaettevõtja)

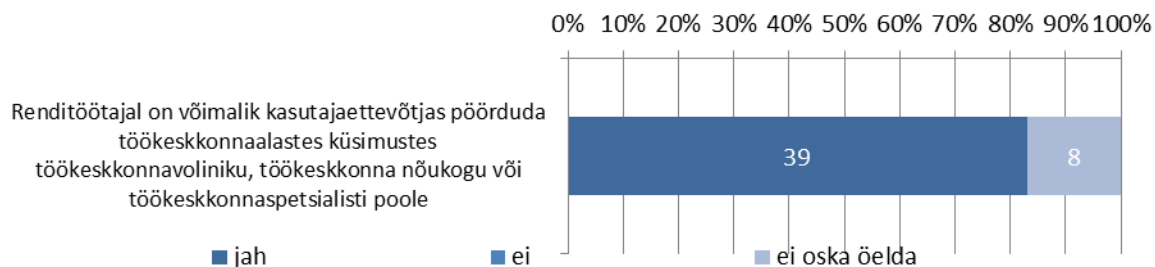
„Kui ma alguses võtsingi kuuks või paariks, siis ilmselgelt mul ei ole mõtet teda tervisekontrolli saata, aga kui see periood pikenes ja kuust sai neli kuud, et noh, siis ta niimoodi lihtsalt jäigi. Aga, jah, olude sunnil. Aga meil on jah üldiselt nii, et kuna tervisekontrolli me teeme ikkagi oma alalistele töötajatele, et siis tervisekontrolli läbimine on ma arvan... selle eest siis äkki võiks hoolitseda rendiettevõtte?“ (kasutajaettevõtja)

Paaris intervjuus avaldati ka arvamust, et renditöötaja tervisega seotud kulutusi (sh tervisekontroll ja tervisetõendi hankimine) ei tohi kindlasti panna kasutajaettevõtja õlule, sest kui kasutajaettevõtjale panna nii suur vastutus renditöötajate eest, siis kaob renditööjõudu kasutamise mõte üldse ära.

„Isegi ka siis, kui see periood oleks pikem, siis renditöötajaid me ei saadaks kontrolli. Sest selge on see, et kui ta läheb üle kolme kuu juba see periood, siis on teada, et noh varsti ta on nagunii läinud ja ta ei jää meile põhikohaga töötajaks.“ (kasutajaettevõtja)

4.13. Tööohutus ja -tervishoid

Rohkem kui 80% rendiagentuuride hinnangul on renditöötajal võimalik kasutajaettevõtjas pöörduda töökeskkonna alastes küsimustes töökeskkonnavoliniku, töökeskkonna nõukogu või töökeskkonnaspetsialisti poole, ülejäänud rendiagentuurid ei oska sellele küsimusele vastata (vt joonis 4.12).



Joonis 4.12. Renditöötaja võimalused pöördumiseks töökeskkonnaalastes küsimustes, n=47

Kasutajaettevõtjate hinnangul on renditöötajatel võimalus pöörduda töökeskkonna alastes küsimustes teiste töötajatega täpselt samasugused. Ühtlasi kinnitatakse, et renditöötajate ettepanekuid võetaks sama tõsiselt arvesse kui kõigi teiste töötajate omi, kuid samas mõndakse, et renditöötajatelt pole seni töökeskkonna parandamise ettepanekuid eriti tulnud. Samuti kinnitavad intervjuueeritud renditöötajad, et võimalused töökeskkonna kujundamisel on samaväärsed teiste töötajatega. Ainus probleem, mida mõned kasutajaettevõtjad siin näevad, on see, et renditöötajatele pole võib-olla mitte alati väga hästi kommuniqueeritud, kelle poole neil on õigus oma töökeskkonnaalaste murede ja ettepanekutega pöörduda.

Intervjuudes renditöötajatega selgus, et mõningates ettevõtetes (nii rendiagentuurides kui kasutajaettevõtjates) ei tutvustata tööohutust põhjalikult – antakse kätte materjalid, mille lugemiseks ei anta piisavalt aega ning nõutakse allkirja, et ollakse materjaliga tutvunud.

„Ei noh, ise nad väga ei seletanudki – lihtsalt mapp. Kui ma küsisin, siis ma väga põhjalikku vastust ise ei saanud. Ma sain seda nagu ise hiljem küsides tööl olles teada.“ (renditöötaja)

„Tähendab, ma ütleks, et ma mitte kuskil ei ole väga põhjalikku instrueerimist saanud päriselt, aga allkirjade koha pealt, et oled läbi lugenud ja tutvunud, et see on ikkagi kõikides ettevõtetes esmalt olemas. Et antakse see kätte, aga pärast nii-öelda jah sihuke kiire-kiire-kiire, et vaatad nagu ära, et see on nii ja siin on siis väljapääsud ja tulekustutusvahend ja noh, et see on ikkagi nii-öelda see protseduur viiakse läbi – tehtud! –, aga see on tavaliselt miski, mida ettevõtte otse ise teeb sinuga, mitte värbamisagentuur.“ (renditöötaja)

Üks renditöötaja avaldas ka arvamust, et rendiagentuur ei saagi renditöötajaid tööohutuse alal väga hästi ette valmistada, sest rendiagentuuri töötajad ei tööta kasutajaettevõtjas kohapeal, mistõttu neil ei saa olla ka väga põhjalikku ülevaadet sellest, kuidas seal asjad on korraldatud.

„Ei noh, rendifirma lihtsalt ei saagi teada, kuna lihtsalt, kui nad kunagi selle lepingu teevad, neile seletatakse kõik see ära, aga palju neil meelde jääb ja ega nad ise seda kausta ju üldiselt ei loe seal, neid ohutusnõudeid ja kuidas asjad käivad.“ (renditöötaja)

Samas saab kasutajaettevõtja intervjuude põhjal välja tuua, et renditöötajate ohutusalase instrueerimise põhjalikkus oleneb palju nii ettevõtte spetsiifikast kui ka organisatsioonikultuurist. Osad kasutajaettevõtjad ei näe renditöötajate tööohutusalasel instrueerimisel mingit väärtust, kuid teistes kasutajaettevõtjates peetakse uute töötajate (sh renditöötajate) põhjalikku ohutusalast koolitust hädavajalikuks. Viimaste seas on mitmeid selliseid ettevõtteid, kus töötajad puutuvad kokku tehnikaga, mille valesti käsitlemisel võib ette tulla tõsisemaid tööõnnetusi.

„Võibolla see väljaõppeperiood on neil nagu meie juures kohapeal nagu noh lühem, et võib-olla sellepärast jääb ka vahest niimoodi pealiskaudsemaks.“ (kasutajaettevõtja)

„Esimesel tööpäeval, sisuliselt esimesel päeval tihtipeale inimesed omale töötunkesid selga ei saa, sest neil on vaja läbi lugeda kõik see, mis puudutab meie tehasepoolseid nõudmisi ja just neid erinevaid ohutuse aspekte. Et need paberid, kus nad allkirja peavad andma peale seda, kui nad on selle kõik läbi lugenud, on päris palju. Ja neid asju tuleb teada. Mitte lihtsalt, et andis allkirja, vaid ta peab realselt ka teadma, mida me nõuame. /.../ Tehastesse on maha joonistatud need igasugused kollased jooned, kust üle astuda ei tohi ja kus telefoni kasutada ei tohi ja kus tingimata peab see kiiver peas olema ja et kus on kaitsevahendite märgid. See märgistus on kohe igal pool, nii nagu need nõuded on. Ja need spetsiaalsed turvajalatsid teatud kohas, kus on oluline, et noh, need peavad olema. Üldjuhul see, et kui tal on nagu ühe korra see läbi käidud, läbi räägitud, mis tema puhul eriti oluline on, mis ta peab tähele panema, et siis siis see on nagu pigem see, et ta eirab sihilikult, kui et ta ei teadnud ja ei jäänud meelde.“ (kasutajaettevõtja)

„See koht, kus ta tööd teeb on ju oleme meie ja kõik need instruksioonid peame garanteerima meie ja nagu teemegi meie, sest noh, ütleme ühel rendiagentuuril on nii palju kohti, kuhu ta oma töötajaid suunab, et olla kursis, mis seal kuskil toimub või instrueerida, kusjuures igas firmas on omad reeglid, et ma kujutan ette et see ei olegi nagu reaalne, et nad seda teha suudaksid.“ (kasutajaettevõtja)

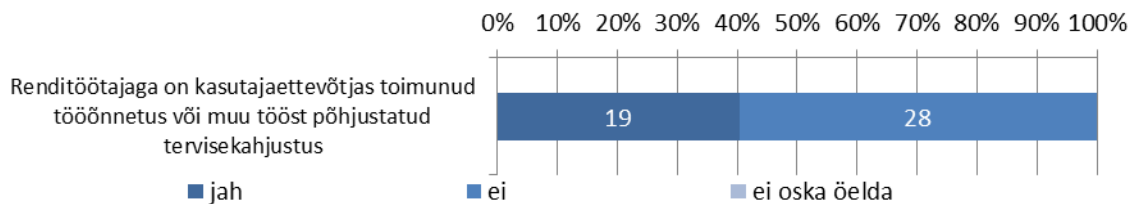
Üldiselt näevad kasutajaettevõtjad, et vastutus renditöötajate tööohutuse tagamisel ja võimalike tööõnnetuste põhjuste väljaselgitamisel lasub neil, mitte rendiagentuuril, sest töötaja teeb oma tööd siiski nende territooriumil. Paaris kasutajaettevõtja intervjuus toodi välja seda, et sisejuurdlus algatatakse isegi nende tõsisemate tagajärgedeta tööõnnetuste puhul, mis tööinspeksiooni ei jõua.

Rohkem küsitavusi tekib kasutajaettevõtjatel renditöötaja tervishoiukulude kompenseerimise puhul, kui töötervishoiuarst peaks tegema ettepanekuid töötaja töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks. Seni ei ole sellist olukorda üheski intervjuueeritud kasutajaettevõtjas ette tulnud, mistõttu on tegemist hüpoteetilise olukorraga ning ettevõtete esindajatel on raskusi oletamisega, kuidas sellises olukorras käitutaks. Üldiselt kalduvad arvamused selles suunas, et töötervishoiu arsti ettepanekud ja sellega seonduvad kulutused peaksid olema pigem rendiagentuuri kanda, kuna renditöötajad töötavad kasutajaettevõtjas nii lühikest aega, et on äärmiselt ebatõenäoline, et neil jõuaksid selle ajaga tekkida püsivad tervisekahjustused (v.a tööõnnetuse korral, mis on eraldi teema). Samas esines ka vastupidist seisukohta, et vastutab ikkagi eelkõige see, kes pakub töökeskkonda, st kasutajaettevõtja.

„Hetkel ei ole sellist olukorda tekkinud. Ühelt poolt muidugi töandja ei soovi endale lisakulutusi ja seda enam, et kui näiteks lepingus on kirjas, et seal on mingi koefitsient, mis peaks kandma kõik töötaja rendiga seotud kulud. Ühelt poolt võiks ju eeldada, et seda peaks

tegema rendiettevõtte. Teiselt pool on ju töökeskkond, kus töötaja töötab ja mis on need vaevused põhjustanud, ikkagi selle tööandja mure, kelle keskkonnas ja kelle heaks ta töötab. Minule tundub, et see peaks olema eelkõige rendile võtja ehk meie kohustus. Ma räägin, et meil ei ole olnud sellist olukorda. Aga ma arvan, et kui see tekib, siis õiglane oleks, kui need kulud kataks rendile võtja ehk meie, kuna ta töötab meie keskkonnas ja teeb seda tööd meie jaoks. Tegelikult kogu see muu rendileping siin vahel on ainult formaalsus. Ta on tegelikult ju meie töötaja, ta on töötanud meie heaks. Ma arvan, et see peaks olema rendile võtja kohustus.“ (kasutajaettevõtja)

Renditöötajaga on kasutajaettevõtjas toimunud tööõnnetus või ilmnenud muu tööst põhjustatud tervisekahjustus ligi 40% veebiküsitlusele vastanud rendiagentuuridest (vt joonis 4.13). Intervjueeritudel ei ole midagi tõsist ette tulnud ning menetlemine on toimunud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja koostöös. Samas ei ole intervjueeritud veendunud, kuidas toimiks menetlemine juhul, kui toimuks midagi väga tõsist (nt töötaja surmaga lõppenud tööõnnetus).



Joonis 4.13. Renditöötajaga toimunud tööõnnetused, n=47.

JÄRELDUSED, KITSASKOHAD JA SOOVITUSED

Peatükki on koondatud kokkuvõtte peamistest uuringus selgunud probleemidest. Rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajad ning renditöötajad tõid välja erinevaid renditöö valdkonnas esinevaid probleeme, mida tutvustatakse alljärgnevalt. Uuringu autorid juhivad tähelepanu, et negatiivset ei tohiks üle tähtsustada ja intervjuudes toodi välja ka **positiivseid kogemusi**:

- teatud valdkondades on renditöö töötaja jaoks eeletapp püsivale töösuhtele kasutajaettevõtjaga;
- kasutajaettevõtja jaoks vähendab renditöö tööjõu värbamise kulusid ja aitab leida tulevasi töötajaid;
- kasutajaettevõtjale pakub renditöö võimalust leida kiiresti töötajaid töömahu ajutisel suurenemisel või siis, kui on tarvis töötajale ajutiselt (näiteks haiguse ajaks) asendajat;
- renditöötajate kaasamine aitab välisosalusega kasutajaettevõtjal paindlikult kohaneda emaaettevõtte seatud piirangutega töötajate palkamisele.

Alljärgnevalt tuuakse kokkuvõtlikult ära eri osapoolte nägemus kitsaskohtadest ning eraldi alapeatükis soovitus

Samuti jõudsid õigusliku analüüsi autorid järeldusele, et kuigi Eesti õiguses ei ole eraldi ja süsteemselt renditööd käsitletud ning renditöö regulatsioon on vajalik tuletada erinevatest seadustest ning üldistest töösuhet reguleerivatest sätetest, **on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta üldiselt Eesti õigusesse korrektselt üle võetud**. Eesti õigus on direktiiviga kooskõlas renditöö mõiste osas, renditöötajate võrdse kohtlemise osas (võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega), kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustuse osas, ühisrajatiste kasutamise õiguse ja renditöötajate esindamise osas. Samuti vastab direktiivile rendiagentuuri keeld võtta töötajalt tasu tema vahendamise eest kasutajaettevõtja juurde ning töötaja juurdepääsuõigus kutseõppele rendiagentuuri juures.

Probleemid renditöö valdkonnas

Õiguslikus analüüsis selgusid järgmised kitsaskohad.

- Direktiivi ülevõtmisel ei ole peetud vajalikuks renditöötaja, kasutajaettevõtja ega rendiagentuuri mõistete defineerimist. Nende mõistete defineerimata jätmise siseriiklikus õiguses põhjustab probleeme töötaja ja tööandja õiguste ja kohustuste määratlemisel. Eesti õiguses tuleb renditöösuhete osapoolte õiguste ja kohustuste kindlakstegemisel lähtuda enamasti töötaja ning tööandja kohta sätestatust, samas on renditöösuhetes renditöötajat ning tööandjat iseloomustavad tunnused olemuslikult erinevad nõ tavatöötaja ja -tööandja tunnustest. Tööandja õigused ja kohustused on jagatud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel, kusjuures esimene neist realiseerib enamuse tööandja õigustest ja kohustustest ning on nii direktiivi kui

siseriikliku õiguse järgi tunnistatud tööandjaks, kasutajaettevõtja teostab aga vahetut kontrolli töö tegemise üle.

- Eesti õigusesse ei ole korrektselt üle võetud direktiivi sätteid, mis puudutavad renditöötajate juurdepääsu töökohtadele kasutajaettevõtja juures. Direktiivi artikli 6 lõikega 2 ei ole kooskõlas lubada sõlmida selliseid leppetrahvi kokkuleppeid, mille kohaselt peab kasutajaettevõtja tasuma leppetrahvi juhul, kui renditöötaja asub tema juurde tööle, sest taoline leppetrahv võib takistada kasutajaettevõtjat töötajat tööle võtmast ning halvendab seega renditöötajate ligipääsu tähtajatutele töökohtadele kasutajaettevõtja juures.
- Õigusselguse ja süsteemsuse vaatepunktist on küsitav renditöö vahendamise käsitlemine TTTS-is, kuna renditöö vahendamine ei ole tööturuteenuse pakkumine.
- Renditöötajate töetervishoidu puudutav direktiiv 91/383/EMÜ on Eesti õigusesse osaliselt üle võetud. Töetervishoidudirektiiv on üle võetud osas, mis puudutab renditöötajate võrdset kohtlemist võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega töetervishoiu ja -ohutuse tingimuste osas; kasutajaettevõtja vastutuse osas renditöötaja töetervishoiu ja -ohutuse eest kasutajaettevõtja juures, ning renditöötaja väljaõppe ja tervisekontrolli osas. Eesti õigusesse ei ole üle võetud töetervishoidudirektiivi sätteid, mis näevad ette renditöötaja teavitamise kasutajaettevõtja poolt tööks vajalikest erilistest kutsekvalifikatsiooni või -oskuste nõuetest ja erilise tervisekontrolli vajadusest; rendiagentuuri teavitamise kutsekvalifikatsiooni nõuetest ja tehtava töö eripärast; ning kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamise seadusega seaduse.

Äriregistri ja majandustegevuse registri (MTR) andmete võrdlusanalüüsis selgus, et **registreerimiskohustust MTR-s ei täideta nii nagu peaks**. Kuigi rendiettevõtteid peaksid end MTR-is registreerima, ei täida paljud ettevõtteid tegelikkuses seda nõuet. Renditööjõudu vahendavate ettevõtete eelkaardistuse käigus ilmnes, et on palju ettevõtteid, kellel on äriregistri andmetel vastavas tegevusvaldkonnas (EMTAK 782) käive, ent nad pole end MTR-is registreerinud. Esines ka vastupidiseid juhuiseid – MTR-is on registreerinud mitmeid ettevõtteid, millel puudub käive ning registreering on tehtud üksnes „igaks juhuks“.

Rendiagentuurid töid veebiküsitluses ja intervjuudes välja mitmeid probleeme renditöö valdkonnas. Renditöötajatega seoses on olulisemateks kitsaskohtadeks rendiagentuuride arvates:

- kvaliteetse tööjõu leidmine ja väljaõppe korraldamine – probleeme tekitab küsimus, kes peab väljaõppe korraldama, kes selle eest maksab ja kes vastutab, et töötaja pärast väljaõppe läbimist tõesti tööle asub;
- renditöötajate vähene keeleoskus (olenevalt töö asukohast kas eesti või soome/inglise keele oskus) ja suutlikkus kohaneda erineva kultuurikeskkonnaga;
- madal töödistsipliin (ja probleemid alkoholi kuritarvitamisega), vähene kontroll töötaja üle, kui ta on tööl kasutajaettevõtjas (nt puudub vahetu igapäevane tagasiside), töötajate ja tööandjate vahelise lojaalsuse puudumine.

Väärarvutuste vältimiseks juhivad autorid tähelepanu, et need probleemid ei ole eriomased üksnes renditöötajatele ja -tööjõuturule ning ei ole üldistatavad kõikidele renditöötajatele.

Rendiagentuurid töid välja mitmeid probleeme, mille põhjuseks on renditöö ajutine ja episoodiline olemus ning kasutajaettevõtjate käitumine:

- projektide tühistamine, lühikese etteteatamistähtajaga lõpetamine ja kokkulepete muutmine kasutajaettevõtjate poolt, töö lühiajaline kestus ja varieeruv tööepisoodide vaheline aeg;
- ebastabiilsus ja ebausaldusväärsed koostööpartnerid (näiteks hilinemised arvete laekumisel).

Seoses regulatsioonidega näevad rendiagentuurid oluliste probleemidena:

- töölepingu seaduse vähest paindlikkust, näiteks on probleemne töölepingute mitmekordne pikendamine, lapsehoolduspuhkuselt naasjatele samaväärse töö pakkumine jne;
- senise MTR-s registreerimise süsteemi mittetoimimist turu reguleerimismehhanismina.

Samuti väljendasid rendiagentuurid muret seoses renditöö mainega:

- riigiorganite kahtlustus, et renditööd tehakse maksupettuste läbiviimiseks ja renditöötajale ei tagata häid töötingimusi jms;
- küsitavused maksustamisega seonduvalt (renditöö töötasu maksude maksustamine käibemaksuga, sotsiaalmaksu alammäär).

Kasutajaettevõtjad tõid intervjuudes renditöö valdkonnas välja järgnevaid probleeme, mis kattuvad suuresti nende murekohtadega, mida väljendasid rendiagentuurid:

- renditöötajate vähene töömotivatsioon, tööharjumuse puudumine ning probleemid sõnapidamisega (nt lubatakse järgmisel hommikul tööle tulla, kuid seda ei tehta);
- renditöö kasutamise kohta levinud eelarvamused ja väärarusaamad ning renditöö madal maine;
- ühtse arusaama puudumine sellest, mis on renditööjõu kasutamise puhul kasutajaettevõtja, mis rendiagentuuri vastutada;
- renditööjõu kasutamise vähene reguleeritus seadustega, sh tuleks täpsemalt reguleerida välismaalt Eestisse tööjõu rentimine, mis on praegu seadustest kasutajaettevõtjate hinnangul välja jäänud;
- rendiagentuuride erinev kvaliteet – renditöö turul tegutseb palju rendiagentuure ning raske on aru saada, millised neist pakuvad kvaliteetset teenust.

Intervjuudes **renditöötajatega** ilmsid mitmed probleemid, mille puhul tuleb arvestada, et neid tõid välja üksikud intervjuueeritud renditöötajad, mistõttu ei saa teha üldistavaid järeldusi. Samas, kuna tähelepanu osutati seaduses reguleeritust kõrvalekaldumistele, siis on oluline neile siiski tähelepanu pöörata:

- töötajale ei pakutud proovipäeva tegemise võimalust;
- töötaja pidi ise tervisetõendi eest tasuma;
- erinevalt kasutajaettevõtja töötajatest ei andnud kasutajaettevõtja renditöötajale tasuta ohutust tõstvat spetsiaalrriietust ja turvajalatseid;
- rendiagentuur ei tutvustanud töötajale töötingimusi – konkreetne juhtum puudutas öövahetuste osakaalu (rendiagentuur ütles alguses, et tuleb teha üksikuid öövahetusi, kuid tegelikkuses oli neid märksa rohkem);
- rendiagentuur ei tutvustanud renditöö olemust, vaid rääkis töötajale üksnes tööst kindlas kasutajaettevõtjas, samas seda, et tegu on renditööga ja mis renditöö on, töötajale ei selgitatud;
- karjääritegemise võimaluse puudumine renditöötajana – renditöötajate seisukohast on ainuke võimalus karjääriredelil tõusta, kui asuda kasutajaettevõtjasse tööle (tavapärase praktika);

- lühikeste tööepisoodide korral on tööohutuse tutvustamine samuti pinnapealsem – paaris intervjuus ilmnes, et juhul kui tegu oli väga lühikeste tööepisoodidega (u nädal või vähem), ei pööratud ka tööohutuse tutvustamisele erilist tähelepanu.

Aruteluseminaril Eesti personalirendiettevõtete liidu (EPREL) liikmetega tõid osalejad välja sarnaseid kitsaskohti teiste osapooltega:

- renditöö kohati madal maine, mida seostatakse ühiskonna vähese teadmise ja renditöö olemusest;
- TLS-is teavitamiskohustusega (TLS § 28 lg 9¹) seonduvad takistused – rendiagentuurid leiavad, et nad saavad renditöötajaid kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest teavitada üksnes juhul, kui neil on informatsioon vabadest töökohtadest;
- tähtjalise töölepingu järjestikuse pikendamise ja töölepingute lõppemise kindla sündmusega seostamise võimaluse piiratus;
- litsentseerimise vajadus (et tagada kindel teenuse sisu ja kvaliteet);
- välismaalaste seaduse vähene paindlikkus ning liigkarmid karistumäärad;
- saladuse hoidmise kohustus (TLS § 22) kolmepoolses töösuhtes (seaduses on käsitletud töoandjat ja töötajat, seega ei tule seaduses välja, et töötaja peaks hoidma kasutajaettevõtja saladust);
- konkurentsipiirangu kokkuleppes (TLS §-s 23) ei ole kasutajaettevõtjat käsitletud;
- lapsehoolduspuhkusest tulijatele ei ole võimalik garanteerida samasugust tööd kasutajaettevõtjas;
- töötaja kaotab ajutise töötamise korral töötuhüvitise;
- lähetuste erisoodustused.

Soovitused

Soovitused seaduse täpsustamiseks:

- Direktiivi selgemaks ülevõtmiseks on vaja seaduses määratleda renditöötaja, kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri mõisted ning selgitada, et rendiagentuuri loetakse renditöösuhtes töoandjaks.
- Renditööd reguleerivad sätted võiksid sisalduda TLS-is, mitte TTTS-is.
- Eesti õigusesse tuleb korrektselt üle võtta direktiivi sätted, mis puudutavad renditöötajate juurdepääsu töökohtadele kasutajaettevõtja juures.
- Eesti õigusesse tuleb korrektselt üle võtta töötervishoiudirektiivi sätteid, mis näevad ette renditöötaja teavitamise kasutajaettevõtja poolt tööks vajalikest erilistest kutsekvalifikatsiooni või -oskuste nõuetest ja erilise tervisekontrolli vajadusest; rendiagentuuri teavitamise kutsekvalifikatsiooni nõuetest ja tehtava töö eripärast; ning kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamisega seonduva. Soovitav on sätestada TTOS-is üheselt mõistetavalt rendiagentuuri kohustus informeerida töötajat suurematest eririskidest.
- Renditöötaja tervisekontrolli eesmärk ja korraldus tuleb seaduses reguleerida.

Põhjalikumat analüüsi vajab küsimus, kas oleks otstarbekas teha rendiagentuuridele erand ja **võimaldada tähtjalisi töölepinguid pikendada enam kui kaks korda** ning kas oleks otstarbekas lisada TLS-i võimalus **sõlmida töölepinguid nii, et nende lõpp on seotud kindla sündmuse toimumisega**. Kuna praegu saab töölepingut pikendada piiratud arvul kordadel, siis kasutatakse hetkel kahte lahendust: kas sõlmitakse

tähtajatu tööleping või asendatakse renditöötaja. Aruteluseminaril rõhutasid EPREL-i liikmed, et nende arvates on väga vajalik, et renditöötajaga sõlmitava lepingu puhul oleks võimalik lepingu pikkus seada sõltuvusse rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelise lepingu pikkusest. Sama rõhutas valdav enamik intervjueeritud rendiagentuuridest. Seejuures on oluline tagada töötajale sotsiaalsed garantiid, sh õigus puhkusele, töötuskindlustusele jne.

Mitmed eelnevas alapeatükis nii rendiagentuuride, kasutajaettevõtjate kui renditöötajate poolt väljatoodud probleemid on seotud renditöö mainega, sh renditöö turul tegutsevate ettevõtete ja renditöötajate usaldusväärsuse ja professionaalsusega. Mitmed rendiagentuurid rõhutasid intervjuudes, et oleks vaja kvaliteedimärki, mis tõstaks renditööjõu turu mainet. Äriregistri ja MTR-i andmete võrdlevanalüüs viitab samuti turu korrastamise vajadusele, et riigil oleks ülevaade rendiagentuuridest. Selleks nähakse kaht alternatiivset võimalust. Üheks võimaluseks on **arendada olemasolevat registreerimiste süsteemi MTR-is**. Aruteluseminaril Eesti personalirendiettevõtete liidu (EPREL-i) liikmetega arutati küsimust, millest võivad ÄR-i ja MTR-i andmete erinevused tuleneda. Osalejate hinnangul võib üheks põhjuseks olla see, et praegu ei kaasne sellega, kui hoolimata MTR-i registreeringu puudumisest osutatakse rendiagentuuri teenust, mingeid tagajärgi. Seega, kui jätkata senist süsteemi, siis peaks MTR-is registreerimisel olema sisuline tähendus ja sellega, kui rendiagentuuri teenust osutatakse ilma vastava loata, ka tagajärjed.

Aruteluseminaril avaldasid EPREL-isse kuuluvad ettevõtted arvamust, et osaliselt võib ÄR ja MTR-i andmete mittekattumise põhjuseks olla see, et kõik ettevõtjad pole teadlikud kohustusest rendiagentuurina tegutsedes end ka MTR-is registreerida. Teadlikkuse tõstmiseks peaks registripidaja teavitama neid ettevõtteid, kes märgivad oma tegevusvaldkonnaks Äriregistris EMTAK 782, kohustusest registreerida end ka MTR-is.

Alternatiiviks registreerimisele on **litsentseerimise süsteemi loomine**, mida eelistavad nii EPREL, mitmed intervjueeritud rendiagentuuride kui suuremate kasutajaettevõtjate esindajad. Kindlasti peaks eelnema analüüs, sh põhjalik tugevuste ja riskide kaardistamine. Siinkohal tuuakse ära vaid mõned autorite arvates olulisemad litsentseerimisega kaasnevad mitmed ohud.

Esiteks võib see piirata teatud määral konkurentsi, sest litsentsi saamiseks on vaja teha lisakulutusi (täita vajalikud nõuded, tasuda litsentsitasud jms), mis võib eelkõige väiksematele ja alustavatele ettevõtetele osutada takistuseks. Samuti tuleb arvestada, et litsentseerimise süsteemi väljatöötamine ja rakendamine (litsentsiaate tuleb ka kontrollida) toob kaasa lisakulutusi. Aruteluseminaril väljendas Eesti personalirendiettevõtete liit valmidust võtta litsentseerimise süsteemi väljatöötamine ja haldamine enda ülesandeks, kaasates sellesse protsessi ka olulised avaliku sektori sidusgrupid. Seega on olemas potentsiaalne koostööpartner, kes on huvitatud ja valmis selleks, et litsentseerimise korraldamine endale ülesandeks võtta. Samuti saaks süsteemi arendamisel eeskuju võtta teistest riikidest, kus seda juba rakendatakse.

Litsentseerimise positiivseteks külgedeks on parem kontroll renditöö valdkonna üle ja võimalus turul tegutsevate professionaalsust paremini arendada (litsentsi saamiseks peavad olema täidetud teatud nõuded). Samuti on sel juhul võimalik turu „puhastamine“ – litsents toimib signaalina, et (võimalikud) kasutajaettevõtjad saavad rendiagentuuridele panna teatud ootusi kvaliteedi osas. Litsentseerimisest kõneldes rõhutasid EPREL-i liikmed ka **garantiifondi** loomise olulisust rendiagentuuride poolt, millega kaetakse maksud ja töötasud kasutajaettevõtja pankroti või muude probleemide korral.

Teadlikkuse tõus renditööst aitaks lahendada mitmeid eelnevas peatükis väljatoodud probleeme. Kuigi Eesti seadustes kasutatakse renditöö terminit, töid erinevad osapooled töid välja, et sõnal „renditöö“ on negatiivne alatoon. Seega tuleks teadlikkuse tõstmisel pöörata tähelepanu sellele, miks on eelistatud just sellist sõnastust (kaaluda võib võimalust kasutada muud terminit, EPREL on välja pakkunud „agentuuritöö“, mis oleks kooskõlas ka ingliskeelse terminiga „agency work“), mida renditöö olemuselt tähendab, millised on selle eelised ja kasutusvõimalused, võimalikud ohud ja kuhu küsimustega pöörduda.

Tarvis on **tõhustada järelevalvet rendiagentuuride üle**. Intervjuudes renditöötajatega selgus, et rendiagentuurid ja kasutajaettevõtjad ei täida mitmesugused tööohutuse ja -tervishoiu nõudeid. Neid probleeme aitab lahendada tõhusam kontroll ja selgitustöö.

EPREL-i liikmed töid aruteluseminaril välja, et täpsustamist vajab ka renditöö mõiste. Tõstatati küsimus, kas rendiagentuuri mõiste alla peaksid mahtuma ettevõtted, kes rendivad vaid ühte või paari töötajat. Sellised ettevõtted on loodud pigem teistel eesmärkidel kui pikemaajaliselt renditöö valdkonnas teenuste pakkumine laiemale kasutajaskonnale. Samuti eristuvad selgelt väliturule suunatud rendiagentuurid, kes on peamiselt juriidiliseks kehaks tööjõu eksportimisel ning kelle tegevusmotiiv võib samuti hälbida klassikalisest renditöö mõistest.

VIIDATUD ALLIKAD

Canoy, M., Donker van Heel, P., Hazebroek, E. Temporary Agency Work as a leading economic indicator. – ECORYS Netherlands, 2009, 8 p.

CNV onderzoek Flex en Zekerheid. – Utrecht, Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV, 2007.

Dütsch, M. Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2011.

Elomaa, N. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita, Helsinki, 2011.

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. Euroopa Liidu Teataja L327, 05/12/2008, lk 9-14.

Fifth European Working Conditions Survey – Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, p. 70.

Galais, N., Moser, K., Münchhausen, G. Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit: Ein Befragung von Zeitarbeitnehmern/-innen in Deutschland. – Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen (Münchhausen, G. (ed.)), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2007, pp. 161-178.

Houwing, H. A Dutch approach to Flexicurity? Negotiated change in the organisation of temporary work. – Amsterdam, 2010, p. 179.

Jahn E., Pozzolim D. Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? – IZA Discussion paper No. 5837, 2011, 39 p.

Jahn, E. Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ. – IAB Forum 1/2009, p. 38-43.

Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Bewley, H., Dix, G., Oxenbridge, S. Inside the Workplace. London, 2006.

Kvasnicka, M., Werwatz, A. Lohneffekte der Zeitarbeit. – Bundesarbeitsblatt, Nr. 2, 2003.

Laur, M. Välisturule sisenemise barjäärid Eesti tööjõurendiettevõtete näitel. Magistritöö. – Tartu Ülikool, Euroopa Kolledž, 2010.

Lehmer, F., Ziegler, K. Lohndifferenzial Zeitarbeit. – IAB, Nuernberg, 2011.

Martínez García, M., García Gómez, B. La flexibilidad laboral mediante las empresas de trabajo temporal: una experiencia empírica (Labour flexibility through temporary work agencies: an empirical study). – Capital Humano, extra Trabajo Temporal, Madrid, 1999, p. 6-12.

Michon, F. Temporary Agency Work in Europe. – The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe (Gleason, S.E. (ed.)), 2006, p. 275.

Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors. Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour markets in Private Services Sectors – ILO, Geneva, 2011, 88 p., p 41.

Rantala, T. Vuokratyöntekijän arki ja arvostukset: kyselytutkimushotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työkokemuksista sekä työhön orientoitumisesta. – Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Sosiaalipolitiikan Pro gradu, Tampere, 2003.

Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. – ECORYS-NEI, 2002, 46 p.

Renditöö uuring. Aruanne. – Uuringukeskus Klaster, 2007, 91 lk.

Räpp, L. Ajutine tööalane ränne Hollandis töötavate renditöötajate näitel. Bakalaureusetöö. – Tartu Ülikool, Majandusteaduskond, 2012.

Seidel, S., Münchhausen, G. Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Repräsentative Erhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. – Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen (Münchhausen, G. (ed.)), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2007, pp. 137-160.

Seletuskiri töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde.

Spermann, A. The New Role of Temporary Agency Work in Germany. – IZA Discussion Paper No. 6180, 2011, 54 p.

Temporary agency work and collective bargaining in the EU. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, 48 p.

Temporary agency work in an enlarged European Union – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 – VIII, 46 p.

Temporary agency work in the European Union. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, 18 p.

Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimus oikeus. Talentum, Helsinki, 2012.

Treier, T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö. – Tartu Ülikool, Õigusteaduskond, 2010.

Täiskasvanute koolituse seadus. RT I 1993, 74, 1054; RT I, 11.07.2013, 19.

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 15.

Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. RT I, 10.02.2012, 1.

Töötajate usaldusisiku seadus. RT I 2007, 2, 6; RT I, 06.07.2012, 41.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. RT I 2005, 54, 430; RT I, 06.07.2013, 6.

Tööõigus – näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat. AS Äripäev, Tallinn, 2012.

Van Velzen, M. J. T. Learning on the Fly. Worker Training in the Age of Employment Flexibility. – Thesis, Faculty of Law. Amsterdam, University of Amsterdam, 2004.

Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Naedenoen, F. The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe: institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final report for the Joint Eurociett/UNI Europa Project: „Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market“. Hamburg, 2013, 181 p.

Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; RT I, 11.06.2013, 3.

Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012,1.

LISA 1. LÜHIVASTUSED HANKEDOKUMENDIS TOODUD UURIMISKÜSIMUSTELE

Alljärgnev kokkuvõte annab lühivastused algselt püstitatud täpsematele uurimisküsimustele:

I Rendiagentuuride kirjeldus:

1. Kui palju on rendiagentuuridel kasutajaettevõtjaid, kellele töötajaid vahendatakse?

Tüüpiliselt on rendiagentuuridel pigem üksikud kasutajaettevõtjad (rohkem kui pooltel veebiküsitluses osalenud rendiagentuuridest). Vähem kui kolmandikul rendiagentuuridest on viis või enam kasutajaettevõtjat, kellele renditöötajaid vahendatakse. Kasutajaettevõtjate üldarvu on keeruline hinnata, kuna enamik suurematest kasutajaettevõtjatest kasutab üheaegselt mitme rendiagentuuri teenuseid.

2. Milliseks tööks rendiagentuurid töötajaid vahendavad? Millistes tegevusalades ja millistel ametikohtadel renditöötajad töötavad? Millistele töökohtadele/ milliste ülesannete täitmiseks eelistatakse renditöötajaid?

Renditöötajaid vahendatakse väga mitmekülgsetele töökohtadele. Levinuimad ametikohad on tootmistöölised, ehitajad ja sekretärid. Enam leidub ka laotöölisi ja teenindustöötajaid. Samas võivad renditöötajad olla ka näiteks personalijuhid, arstid, insenerid jms. Peamisteks tegevusvaldkondadeks on vastavalt ehitus, masina- ja metallitööstus ning veondus ja laondus.

3. Milliseid töötajaid rendiagentuurid vahendavad?

Tüüpilise renditöötaja profiili ei ole võimalik kuvada. Siiski võib üldistatult välja tuua, et meessoost renditöötajad on hõivatud eelkõige ehitus- ja tootmisvaldkondades ning naissoost renditöötajad kontoritöötajatena (nt sekretärid, raamatupidajad, assistendid). Rendiagentuuride antud hinnangute põhjal on naissoost töötajaid veidi rohkem kui meessoost töötajaid. Valdav enamik renditöötajatest on ankeetküsitluse tulemuste põhjal kesk- või kutseharidusega (mõlemil juhul veidi alla 40%), vähem on alg- või põhiharidusega renditöötajaid ning kõigest paaril protsendil renditöötajaist on kõrgharidus. Ligikaudu kaks kolmandikku töötajaist on 25–49 aasta vanused ning kolmandik nooremad (18–24). 50-aastaseid ja vanemaid renditöötajaid on vähesel määral (ca 1%)

4. Kuivõrd on rendiagentuurid spetsialiseerunud kindlatele töötajatele, kindlatele töödele (näiteks töö sisu, töötajate ametikohad ja kvalifikatsioon jms), kuivõrd on plaanis spetsialiseeruda?

Spetsialiseeritus tuleneb otseselt rendiagentuuri suuruselt. Väiksemad rendiagentuurid tegelevad peamiselt ühes valdkonnas, suuremad rendiagentuurid ei ole spetsialiseerunud. Eestisse rentimisel on selle põhjuseks väike tööturg – suurematel rendiagentuuridel on küll oma nišš, ent täielik spetsialiseerumine ei ole plaanis ja on ka suuresti võimatu.

5. Kuivõrd rendiagentuurid vahendavad töötajaid välismaale?

Ligi kolmveerand veebiküsitlusele vastanud rendiagentuuridest rendib töötajaid välismaale. Pooled küsitletud rendiagentuuridest rendivad töötajaid Soome, rohkem renditakse veel ka Norrasse ja Rootsi. Samas renditöötajate arvu poolest võib hinnanguliselt väita, et ligi kolmveerand renditöötajatest renditakse siiski Eestis.

6. Millised on töökohtade, kasutajaettevõtjate, töötajate erinevused välismaal võrreldes Eestise vahendatud töötajatega ja töödega?

Välismaale rendivad pigem väiksemate renditöötajate arvuga rendiagentuurid. Välismaale renditakse eelkõige ehitajaid ja tootmistöölisi. Kui Eestisse renditud töötajate puhul võib ajendiks olla ka näiteks paindlik töögraafik vms põhjused, siis välismaale tööle minejate peamiseks motivatsiooniks on siiski suurem töötasu.

7. Kelle seast (hõivatute seast, töötute seast) ja kuidas rendiagentuurid töötajaid värbavad, kuivõrd kasutavad töötukassa abi?

Oleneb eelkõige konkreetsest töökohast – väiksemate rendiagentuuride puhul kasutatakse peamiselt otsekontakte, suuremate rendiagentuuride puhul tööotsinguportaalide abi. Renditöötajaid on leitud nii hõivatute kui ka töötute seas. Samuti on renditöö üks võimalustest nt kooli või väikse lapse kasvatamise kõrvalt tööturule siseneda. Töötukassa abi on mitmed rendiagentuurid kasutanud, ent pigem ei ole see olnud tulemuslik. Institutsioonina ei ole töötukassale otseseid etteheiteid tehtud, eelkõige on probleemid tööotsijate suhtumisega (nt tüüpiliselt alkoholiprobleemid). Töötukassa abi on kasutatud edukalt kindlates regioonides väljaspool Tallinat.

8. Kas nõudmine renditöötajate järele on suurem kui pakkumine?

Renditöötajate nõudlus tööturul on tsükliline. Renditöötajate järele on samuti suurim nõudlus siis, kui tööturul on tööjõupuudus. 2013. aastal ületas nõudlus hinnanguliselt pakkumist eelkõige spetsialistide ja korralike lihttööliste hulgas.

II Kasutajaettevõtjate kirjeldus:

9. Millised ettevõtted renditööd kasutavad, millises ulatuses?

Kõige iseloomulikum tunnus kasutajaettevõtjate osas on see, et tegemist on väliskapitalil põhineva ettevõttega. Suuremad ettevõtted kasutavad renditöötajaid pigem strateegilistel kaalutlustel ja väiksemad oma töötaja asendamiseks (puhkus, haigus vms). Ulatus varieerub oluliselt. On ettevõtteid, mis asutavad oma haru Eestisse ja riskide maandamiseks on valdav enamus või isegi kõik töötajatest renditöötajad. Teisalt esineb ka üksikuid episoode, kui renditöötajaid kasutatakse.

10. Miks tööandjad eelistavad renditööd?

Põhjusi on mitmeid, enamlevinumateks on: ettevõtete töömaht varieerub suures ulatuses (tulenevalt tegevusalast, hooajalisus); Eestist pärit töötajat hinnatakse kõrgelt; vähendatakse ettevõtlusriske; rendiagentuuri kaudu leiab töötaja kiiremini, lihtsamalt ja mugavamalt kui ise värvates.

11. Milliseid ettevõtlusriske renditööga maandatakse, loodetakse maandada, millised tegurid seda mõjutavad?

Eelkõige maandatakse majandusüklite võimalikke mõjusid (koondamistasud). Samas hinnatakse kõrgelt rendiagentuuride võimet leida sobilik töötaja (alternatiivne värbamiskanal).

III Renditöötajaid kirjeldavad uurimisküsimused:

12. Kui palju on renditöötajaid?

Erinevate meetoditega võib hinnata renditöötajate koguarvuks 2013. a minimaalselt 3 500 (üksnes veebiküsitluse tulemusena) – 6 400 (telefoni teel vastanud eelkaardistuse käigus, et tegeletakse renditööga, ent veebiküsitlusele kas ei vastanud või väitis, et ettevõtte ei tegele renditööga). Reaalselt võiks seega hinnata renditöötajate arvu vahemikku 5 200 – 5 900, olles seega ligi kaks korda suurem võrreldes 2007. a uuringukeskus Klaster tulemusega.

13. Kuivõrd renditöötajad töötavad mitmel töökohal, nii et näiteks renditöö on kõrvaltöö?

Oleneb jällegi konkreetsest töökohast, pigem on renditöö siiski täiskohaga (ja ainuke) töö. Mõningad rendiagentuurid pakuvad võimalusi töötada ebastandardsetel kellaaegadel (nt hommikul vara või õhtul hilja), seega on võimalik töötada mitmel töökohal. Pigem kasutatakse renditööl käimise võimalust kooli või väikse lapse kasvatamise kõrvalt. Samuti on levinud näiteks suvevaheaegadel välismaal tööl käimine.

IV Renditöötajate õigusi ning töötingimusi kirjeldavad uurimisküsimused:

14. Kuivõrd on renditöötajad oma võimaluste ja õiguste poolest sarnased, kuivõrd erinevad võrreldes kasutajaettevõtja võrdväärse töötajaga, millest tulenevad erinevused?

Pigem on renditöötajad siiski võrdväärseid võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega. Erinevusi võib esineda näiteks staažist tulenevate lisatasudega, koolituste-väljaõppega ja võimalike lisahüvedega (tervisedendus, toitlustus vms). Vt lähemalt ptk 4.6. Renditöötajate võrdsusprintsip.

15. Kuidas toimub renditöösuhte ajal vastutuse jagamine rendiagentuuri, kasutajaettevõtja ning renditöötaja vahel?

Teatud aspektides on vastutus enamasti rendiagentuuril: töötasus kokkuleppimine; tervise- ja reisikindlustuse katmine; töö- ja puhkeaja arvestamine, mõnevõrra vähem ka puhkuste ajakava koostamine. Nii rendiagentuur kui kasutajaettevõtja tutvustavad koos töötajale töökorralduse reegleid ning vajadusel korraldavad tööõnnetuste või kutsehaigestumiste uurimise. Kasutajaettevõtja vastutuseks on tööohutusalase juhendamise ja väljaõppe korraldamine; töövahendite ja isikukaitsevahendite andmine ning tööülesannete tutvustamine. Paljudel juhtudel elamiskulusid ja transpordikulusid ei kaeta (tihti ei ole selleks ka vajadust, kui renditöötaja töötab elukohaga samas linnas). Mõnevõrra küsitavam on tervisekontrolle puudutav: vastuste põhjal selgub, et umbes kolmandikul juhtudel tervisekontrolli kas ei tehta või ole rendiagentuur kokku puutunud (nii regulaarsete kui enne tööle asumist teostatavate tervisekontrollide korral). Samuti on märgitud „seda üldjuhul ei tehta“ rohkem arengut ja karjääri toetavate koolituste korraldamise kohta. Vt lähemalt ptk 4.7. Vastutuste ja kohustuste jaotus.

16. Kuidas toimub teabevahetus rendiagentuuri, kasutajaettevõtja ning renditöötaja vahel enne renditöö lepingu sõlmimist ning lepingu kehtimise ajal?

Tüüpilisem teabevahetus toimub järgmiselt: kasutajaettevõtja annab rendiagentuurile tellimuse ja lepatakse kokku üldistes tingimustes (sh vähemalt ligikaudne renditöötaja töötasu). Seejärel asub rendiagentuur sobivat renditöötajat värbama. Rendiagentuur annab leitud renditöötajale esialgse ülevaate töökohast ja -ülesannetest, sõlmitakse tööleping. Renditöötaja saab põhjalikuma tutvustuse kasutajaettevõtjas (tööülesanded, töökorralduse reeglid, tööohutusala juhendamine; kasutajaettevõtja annab töövahendid ja isikukaitsevahendid). Suuremad erisuses esinevad tervisekontrolli läbiviimisel (mitmesuguseid praktikaid). Edasine teabevahetus toimub pigem vajadusepõhiselt. Tüüpiliselt edastatakse (kas kasutajaettevõtja või renditöötaja enda poolt) rendiagentuurile tööaja arvestus, mille alusel esitab rendiagentuur kasutajaettevõtjale arve ning maksab renditöötajale välja töötasu. Puhkuste ajakava lepatakse pigem kokku kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel, rendiagentuuri lihtsalt teavitatakse kokkulepetest. Vt lähemalt ptk 4.7. Vastutuste ja kohustuste jaotus.

17. Kuidas toimub renditöötaja juhendamine (kes mida teeb)?

Rendiagentuur annab esmase ülevaate töökohast ja -ülesannetest. Esineb praktikaid, kus rendiagentuur korraldab tööohutusala väljaõppe, ent tüüpiliselt leiab see aset siiski kasutajaettevõtjas. Täpsemad tööülesanded saab renditöötaja kasutajaettevõtjast. Vt lähemalt ptk 4.7. Vastutuste ja kohustuste jaotus.

18. Kuidas toimub renditöötaja konkreetse töö iseloomule vastav väljaõpe kasutajaettevõtjas?

Väljaõppe viib tüüpiliselt läbi vastava töökoha vahetu ülemus. Vt lähemalt ptk 4.7. Vastutuste ja kohustuste jaotus.

V Töösuhet ning -lepingut kirjeldavad uurimisküsimused:

19. Kui pikaks ajaks sõlmitakse tüüpiliselt rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vaheline leping?

Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel on pigem pikemaajalised lepingud (ligi kahel kolmandikul veebiküsitlusele vastanud rendiagentuuride sõnul on need vähemalt poole aasta pikkused, rohkem kui kolmandikul üle aasta pikkused). Samas varieerub lepingu pikkus ka tulenevalt töökohast.

20. Kas rendiagentuurid sõlmivad töötajatega pigem tähtjalisi või tähtajatuid töölepinguid?

Praktika on mitmesugune: umbes pooled veebiküsitlusele vastanud rendiagentuuridest sõlmivad tüüpiliselt tähtjalisi töölepinguid ja teine pool valdavalt tähtajatuid töölepinguid.

21. Mitu lepingut tüüpiliselt on rendiagentuuril ühe inimesega sõlmitud?

Valdavalt sõlmitakse ühe inimesega ikkagi üks tööleping, mida vajadusel pikendatakse. Seejärel lõpetatakse töösuhe (ühe variandina suundub töötaja kasutajaettevõtja töötajaks).

22. Milliseid aluseid kasutatakse tähtjalise töölepingu sõlmimisel kõige sagedamini? (teatud töö tegemise ajaks; ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks; tööde mahu ajutisel suurenemisel; hooajatööde tegemiseks; töö ajutine iseloom kasutajaettevõttes.)

Intervjuudest rendiagentuuridega selgus, et kasutatakse kõiki eelpoolnimetatud aluseid (tulenevalt vajadusest). Kui kasutajaettevõtja otsib oma ajutiselt ära olevale töötajale asendust, siis sõlmib ka rendiagentuur vastaval alusel töölepingu. Mõnevõrra populaarsemaks aluseks võib pidada töö ajutist iseloomu kasutajaettevõttes.

23. Kui pikaks ajaks tööleping renditöötajaga sõlmitakse?

Juhul, kui sõlmitakse tähtajaline tööleping, on selle pikkus enamasti pool aastat kuni aasta. Samas ei ole jällegi võimalik välja tuua tüüpilist töölepingu pikkust, sest töölepingu pikkus sõltub otseselt kasutajaettevõtja soovist (tööleping sõlmitakse vastavalt nii pikk, kui kauaks kasutajaettevõtja renditöötajat soovib).

24. Millistel ajenditel rendiagentuurid tähtajalisi või tähtajatuid töölepinguid sõlmivad (miks eelistavad/eelistaksid ühte või teist)?

Tähtajatuid töölepinguid sõlmitakse pigem juhul, kui renditöötaja asub tööle välismaale või kasutajaettevõtja soovib renditöötajat pikemaks ajaks. Kui kasutajaettevõtja soovib töötajat aga lühiajaliselt, sõlmitakse pigem tähtajaline tööleping (ja vajadusel pikendatakse, kui kasutajaettevõtja ei prognoosi oma tööjõuvajadust täpselt).

25. Kas peaks lubama sõlmida rohkem kui kaks korda tähtajalist töölepingut renditöösuhtes?

Siinkohal oli mitmesuguseid arvamusi. Valdav enamus rendiagentuuridest siiski leidis, et neil võiks selline võimalus olla, sest renditöö olemuslikult peaks olema väga paindlik töösuhtevorm. Mõningate rendiagentuuride hinnangul on tähtajatu tööleping paindlikum kui tähtajaline tööleping ning eelistavad hoopiski sõlmida tähtajatu töölepingu. Vt täpsemalt Järeldused, kitsaskohad, soovitusel.

VI Renditöötaja tasustamist kirjeldavad uurimisküsimused:

26. Kuivõrd mõjutavad töötaja töötasu rendiagentuuri töötasutingimused, töötasupoliitika; kuivõrd mõjutavad seda kasutajaettevõtte töötasutingimused, töötasupoliitika?

Kindlat reeglit välja ei saa tuua, ent tüüpiliselt uurib rendiagentuur, milline on kasutajaettevõtja pakutav töötasu sarnasel positsioonil ning seejärel leitakse sellele vastavalt ka renditöötaja. Rendiagentuurid pigem suunavad töötasutingimusi (juhul, kui kasutajaettevõtja soovib saada töötajat liiga madala töötasu eest vms).

27. Kuidas rendiagentuur ja kasutajaettevõtja töötasus kokku lepivad?

Kasutajaettevõtja edastab töötasu, mille eest renditöötajat soovitakse (sarnane vastava positsiooniga kasutajaettevõtja töötasule, välismaal tihti reguleeritud kollektiivlepingutega) ning rendiagentuur lisab sellele oma marginaali.

28. Kuivõrd ja kuidas renditöötajal on võimalik oma töötasu mõjutada?

Renditöötajal on üpris keerukas oma töötasu suurust mõjutada. Pigem võib töötasu tõusta vastavalt kvalifikatsioonile ja kompetentsile. Kuna tihti on renditöötaja kasutajaettevõtjas vaid lühikest aega (kuni aasta), tekib võimalus töötasuläbirääkimisteks ainult enne tööle asumist.

29. Kui sarnaselt, erinevalt tasustatakse renditöötajaid võrreldes teiste töötajatega kasutajaettevõttes?

Pigem on töötasu sarnane. Samas ei laiene renditöötajatele erinevad tööstaažiga seonduvad tulemustasud.

30. Kuivõrd kehtestatakse miinimum tasu perioodiks kui tööd ei tehta?

Praktikat, et esineks perioode, kus tööd ei tehta, üldiselt ei rakendata. Kui tööd ei tehta, ei ole ka töölepingut. Esineb vaid üksikutel juhtudel (eelkõige välismaale rentivatel rendiagentuuridel, kellel on sõlmitud renditöötajatega tähtajatud töölepingud ja seda talvisel ajal, kui (ehitus)tööd ei toimu).

VII Renditöötaja töö- ja puhkeaega kirjeldavad uurimisküsimused:

31. Kes ja kuidas peab renditöötaja tööaja üle arvestust?

Tüüpiliselt on selleks kas kasutajaettevõtja (vastav süsteem) või ka renditöötaja ise. Seejärel saadetakse vastav tööajaarvestus rendiagentuurile, mis maksab vastavalt töötasu.

32. Kuivõrd tööajaarvestust pidav pool edastab teavet teisele poolele, näiteks kasutajaettevõtja rendiagentuurile?

See on pigem tüüpiline praktika.

33. Kuivõrd renditöötajad teevad ületunde, töötavad öösel ja nädalavahetusel?

Renditöötajad teevad ületunde, töötavad öösiti ja nädalavahetusel sarnaselt kasutajaettevõtja töötajale. Ületunde teevad pigem välismaal töötavad renditöötajad (omal soovil).

34. Kuidas on rendiagentuuris korraldatud puhkusteplaani koostamine?

Tüüpiliselt lepib renditöötaja puhkuses kokku kasutajaettevõtjaga ning seejärel kooskõlastatakse see rendiagentuuriga.

35. Kuivõrd on rendiagentuuridel töötajaid, kes ei ole hõivatud, kes ootavad kasutajaettevõtjate nõudlust (so sunnitud puhkus), kuivõrd see on tsükliline, mõjutatud erinevatest asjaoludest (millistest)?

Sarnane praktika ei ole levinud. Eelkõige sõlmitakse tööleping renditöötajaga, et see asuks tööle kindlas kasutajaettevõtjas ning kui seal töö lõppeb, lõpetatakse enamasti ka tööleping (kui ei ole just kohe võimalik renditöötajat saata uude kasutajaettevõtjasse).

VIII Renditöötaja tervishoidu ja tööohutust kirjeldavad uurimisküsimused:

36. Kuidas toimub renditöötaja teavitamine võimalikest riskidest, millega ta kasutajaettevõtte töökeskkonnas kokku puutub?

Tavapärast tutvustab võimalikke riske kasutajaettevõtja (esimesel sissejuhataval päeval). Paraku esineb ka juhuseid, kus riske ei tutvustata.

37. Kuidas toimub renditöötaja tervisekontroll?

Esineb mitmesuguseid praktikaid – enamasti lepivad rendiagentuur ja kasutajaettevõtja selles eelnevalt kokku, kelle korraldada/tasuda tervisekontroll jääb. Paraku esineb mitmeid juhuseid, kus tervisekontrolli läbi ei viida või kus ei olda teadlikud, kas tervisekontroll on läbitud.

38. Kuidas tagatakse renditöötajale isikukaitsevahendid võimaliku terviseriski ennetamiseks?

Tüüpiliselt vastutab selle eest kasutajaettevõtja. Paraku ilmnes intervjuudest renditöötajatega, et mõningatel juhtudel ei tagata renditöötajale tööriietust ja –jalatseid.

39. Kuivõrd on renditöötajal võimalus kaasa rääkida kasutajaettevõtte töökeskkonna kujundamisel?

Siinkohal ei leidnud üksi osapool, et renditöötajal oleks vähem võimalusi kaasa rääkida kui kasutajaettevõtja enda töötajal.

40. Milline on rendiagentuuride ning kasutajaettevõtjate tegevus võimaliku tööõnnetuse või tööst põhjustatud tervisekahjustuse korral (kes vastutab mille eest, kes teavitab tööinspeksiooni, kes vastutab hüvitise maksmise eest, kuidas on see kohustus kokku lepitud, ühele või teisele poolele antud)?

Esines jällegi mitmesuguseid praktikaid: olenevalt olukorrast tegeles tööinspeksiooni teavitamisega rendiagentuur või kasutajaettevõtja. Peamiselt leiti, et toimunud tööõnnetuse põhjuste väljaselgitamise eest peaks vastutama kasutajaettevõtja, kuna tööõnnetus leidis aset tema territooriumil. Mõningatel juhtudel on protseduur ka rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelises lepingus täpselt kirjas. Pigem lähtutakse siiski konkreetsest olukorrast (kas tegemist oli tõsise tööõnnetusega või mitte).