



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO
INSENERITEADUSKOND
Kuressaare kolledž

Heily Harend

**2020.-2022. AASTA KRIISIDE MÕJU EESTI RENDITÖÖ
TURULE JA RENDITÖÖ ETTEVÕTETELE**

Lõputöö

Õppekava „Ettevõtlus ja elamusmajandus“

Juhendaja: Anu Lomp

Kuressaare 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 7975 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Heily Harend

18.05.2023 (allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 207612SDVR

Üliõpilase e-posti aadress: hehare@ttu.ee

Juhendaja: Anu Lomp:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS.....	5
TEEMAGA SEONDUVAD PÕHIMÕISTED.....	7
1. RENDITÖÖ EESTIS, KRIISIDE MÕJUTUSED EESTI TÖÖTURULE JA TÖÖTURU TRENDID.....	8
1.1. Renditöö areng läbi aja.....	8
1.2. Renditöö Eestis ja seadusandlikud regulatsioonid.....	9
1.3. Renditööga kaasnevad positiivsed ja negatiivsed küljed.....	11
1.4. Tööjõupuudus Eesti tööturul ja uute töötrendide kujunemine.....	13
1.5. Viimaste aastate kriiside mõju renditöö valdkonnale.....	15
2. 2020.-2022. AASTATE KRIISIDE MÕJU EESTI TÖÖJÕURENDI ETTEVÕTETE TEGEVUSELE.....	22
2.1. Uuringu eesmärk, meetodika ja valim.....	22
2.2. Uuringu tulemused ja järeldused.....	26
KOKKUVÕTE.....	34
SUMMARY.....	36
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	39
LISAD.....	42
Lisa 1. Ankeetküsitlus „Renditöö“.....	42
Lisa 2. Töölepingu seaduse punktid renditöö kohta.....	49
Lisa 3. Lihtlitsents.....	51

LÜHIKOKKUVÕTE

Märksõnad, mis praegust ühiskonda iseloomustavad on COVID-19, Venemaa sõda Ukrainas, majanduslangus ja energiakriis, mis on kogu harjumuspärasest maailma ümber kujundamas. Tööturg ja seni tavapärasel töömudelil on muutumas, esile kerkivad paindlikumad lahendused, tehnoloogilised uuendused ning alternatiivsed töötegemisviisid.

Antud töö keskmeks on 2020.-2022. aasta kriiside mõju renditööle. Töö eesmärgiks on uurida milline on töajõurendi vajadus Eestis, kuidas mõjutavad seda töajõuturu trendid ning erinevad kriisid. Autor toob välja töajõurendi kujunemise maailmas ja ka Eesti kontekstis ning hindab kvantitatiivse uurimisküsitluse vastuste toel kriiside mõjutusi töajõurendile. Küsitluse tulemusena saab ülevaate erinevate kriiside põhjustatud mõjuritest tööturule ja rendiagentuuride toimimisele.

COVID-19 tõttu sai suuresti kannatada kogu turismivaldkond ning enamus ettevõtteid muutusid värbamise osas ettevaatlikuks. Paljude ettevõtete toimimine on jätkuvalt suurtes raskustes. Renditööturg on paljuski mõjutatud Venemaa sõjast Ukrainas. On agentuure, mis on loodud just ukrainlastest töajõu rentimiseks. Samuti on renditöö põgenike jaoks piisavalt paindlik ja sellest tulenevalt atraktiivne töövorm.

Hinnatõusudest ja uutest maksudest tingitud majanduslangus põhjustab kogu tööturul pigem negatiivseid trende. Paljud ettevõtted on rahaliselt keerukas seisus ning värbamised on pausile pandud või isegi peatatud. Positsioone täidetakse võimalikult suures mahus oma töötajatega ning rendiagentuuridel on seetõttu väga raske kasutajaettevõtteid leida. Paljudes sektorites käivad mastaapsed koondamislained ning kogu tööturu situatsioon on äärmiselt ettevaatlik.

Lisaks selgub küsitlusest, et rendiagentuurid on Eestis hädas seaduste reguleerimatusega ning sooviksid näha uuendusi, mis aitaksid tõsta asjaajamise kiirust ja jaotaksid vastutust proportsionaalsemalt kasutajaettevõtte ja renditöö ettevõtte vahel.

Võtmesõnad: Töajõurent, tööturg, COVID-19, majanduslangus, Venemaa sõda Ukrainas

SISSEJUHATUS

Antud lõputöö teemaks on „2020.-2022. aasta kriiside mõju Eesti renditöö turule ja renditöö ettevõtetele“. Kuna autor on ise renditöötaja rollis ning omab lähiringis tuttavaid, kes kõnealuses valdkonnas tegutsevad, tekkis lähem huvi selle teema vastu. Lisaks on märkimisväärne kriiside, sõja ja majandusraskuste teemade aktuaalsus ning suur mõju ühiskonnas. Sellest tulenevalt osutus töö koostamisel valikuks lähtuda just neist mõjuritest renditöö turule.

Antud lõputöö eesmärgiks on uurida milline on tööjõurendi vajadus Eestis ja kuidas mõjutavad seda tööjõuturu trendid ning erinevad kriisid.

Töö peamine uurimusküsimus on järgmine: Kuidas on 2020.-2022. aasta kriisid mõjutanud tööjõurendi ettevõtete tegevust?

Eesti tööturg on mitmete mõjurite tulemusena järjepidevas muutumises ning läbi aegade on seda mõjutanud erinevad tegurid. Kui veel kaks aastat tagasi, 2021. aasta alguses tundusid suurimateks eesolevateks mõjuriteks Eesti elanikkonna vananemine, iibe langus ja COVID-19, siis 2023. aastaks on pilt muutunud. Tööturu muudatuste taga on suuresti teised põhjused. Venemaa sõda Ukrainas, COVID-19 järelmõjud ja erinevad majanduslikud tegurid nagu energiakriis, inflatsioon ning sellest tingitud elu kallinemine ja elatustaseme langus on kujunenud ühiskonnaelu keerukuse aluseks.

Eestis on ka endiselt suureks probleemiks tööjõupuudus. Eesti seisab sama probleemi ees nagu Lääne-Euroopa riigid 1960. ja 1970. aastatel. Mingil määral on see probleem seal aktuaalne veel tänagi (Miidla-Vanatalu, 2022). Seetõttu väheneb ettevõtete konkurentsivõime ja töötajate puudus üha süveneb. Sellest ajendatuna ongi kerkinud esile ja kogub üha suuremat populaarsust tööjõurendi teenus, mis aitab vähendada tööjõupuudust ning on abiks ka ettevõtete efektiivsuse tõstmisel. (Tööjõurent – kas teie äri parem käsi?, 2020) Renditöö on uus lähenemine ning selle populaarsus on tõusuteel nii Euroopas kui ka mujal maailmas (Miidla-Vanatalu, 2022).

Paralleelselt tööjõupuudusele on majanduse jahtumine, COVID-19 kriis ja erinevad hinnatõusud ettevõtete püsijäämisele suureks väljakutseks. Nii mõnelgi ettevõttel on tulnud teha läbi

mitmeid suuremahulisi koondamisi. Ekstreemsematel juhtudel on paljud pidanud oma ukсед sulgema. Eelpool mainitud tegurid on kogu senist harjumuspärast ettevõtlust muutmas, st. igas valdkonnas tuleb teha ümberkorraldusi ja leida viisid, kuidas raskuste kiuste tööturul konkurentsivõimelisena püsida.

Renditöö on töövorm, mis aitab ettevõtetel paremini tööjõukulusid jaotada ning ellu jääda, ilma et tuleks ebakindlatel aegadel sõlmida uusi pikaajalisi töölepinguid või koondada püsitöötajaid. Tänu sellele meetodile on kasutajaettevõtetel võimalik töötajaid tööle võtta või neist ka vabaneda vastavalt hetkelistele nõudluse ja töömahu muutustele. Rendiettevõtted vastutavad töötajale töökoha leidmise eest, kogu protsessiga seotud seadusandluse, lepingute ja ka töötajatele töötasu maksmise eest. Renditöö aitab ka töötajal isiklikult enda ressursse jagada, kuna paindliku töögraafiku alusel saab töötada paralleelselt mitmel positsioonil, mis tagab soovitud sissetuleku ja vabaduse enda aega planeerida.

Eestis on töösuhete reguleerimisel olulisim töölepingu seadus (Espenberg & Vahaste, 2012). Renditöö ei ole aga eraldi seadustega reguleeritud, millest tulenevalt kerkivad üles mitmed kitsaskohad ja probleemid. Renditöö pakkumine Eestis on kohaldatud vaid Euroopa Liidu tasandil 2008. aastal vastu võetud direktiivi (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta) ja Eestis kehtiva töölepingu seaduse alusel (Töölepingu seadus, 2009). Eesti seadusesse on nimetatud direktiiv kohaldatud vaid osaliselt, mis põhjustab mitmes punktis vastuolusid.

Näiteks ei ole direktiivi ülevõtmisel peetud vajalikuks renditöötaja, kasutajaettevõtja ega rendiagentuuri mõistete defineerimist. Nende mõistete defineerimata jätmine siseriiklikus õiguses põhjustab probleeme töötaja ja tööandja õiguste ja kohustuste määratlemisel. Samuti on probleemiks töölepingu seaduse vähene paindlikkus. (Espenberg *et al.*, 2014) Probleeme on veelgi ning neid käsitletakse käesolevas lõputöös eraldi peatükina.

Antud lõputöös on viidud läbi kvantitatiivne uurimusküsitlus. Küsitlusuuring teostati renditööjõudu pakkuvate ettevõtete seas ning saadud tulemusi analüüsiti. Küsitluse valimisse kuulusid Eesti sihtturuga renditööjõu ettevõtted, mille kontaktid leidis autor Google internetiotsingute ja teatmik veebilehekülje tulemusena. Lisaks on lõputöös kajastatud kõiki teemaga haakuvaid põhimõisteid. Erinevad artiklid, riigiasutuste poolt koostatud uuringud ja Eesti Vabariigi seadused on töö teooriaosa aluseks.

TEEMAGA SEONDUVAD PÕHIMÕISTED

Renditöö – Eesti töölepingu seadusest tulenevalt võib renditöö tähenduse tuletada § 66 lõige 5 alusel: kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile.

Direktiiv 2008/104/EÜ, millele Eesti töölepingu seadus tugineb, 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 kasutajaettevõttes 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. (Espenberg *et al.*, 2014)

Rendiagentuur – füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõttesse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel; Eesti õigusesse ei ole rendiagentuuri mõistet toodud. (Espenberg *et al.*, 2014)

Renditöötaja – töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõttes viimase järelevalve all ja juhtimisel; Eesti õiguses renditöötaja definitsiooni ei ole. (Espenberg *et al.*, 2014)

Kasutajaettevõtja – füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab; Eesti õigusesse ei ole kasutajaettevõtja mõistet toodud. (Espenberg *et al.*, 2014)

Tööturg - turg, kus inimene müüb oma tööjõudu. Tööandja ostab töötaja tööd, makstes selle eest palka. Tööandja on enamasti ettevõtja. Kohalike omavalitsuste ja avaliku sektori tööandja on riik. Tööturu osapoolteks on tööandja, töötaja ja riik. (Tööturg, 2017)

1. RENDITÖÖ EESTIS, KRIISIDE MÕJUTUSED EESTI TÖÖTURULE JA TÖÖTURU TRENDID

Eesti tööturu üheks väljakutseks on tööjõupuudus. Seda põhjustab nii iibe langus, kõrge suremuse arv kui ka heitunute suur osakaal tööturul. Eesti demograafiline olukord vajab sündide arvu suurenemist, inimesed vajavad suuremat paindlikkust töö- ja eraelu korraldamisel ning heaolu tõusu. Kolmeks peamiseks põhjuseks, miks hõivatute arv Eestis langeb, on: tööealiste inimeste arvu kahanemine, piisava ja sobiva töö vähesus ning tööealiste inimeste soov mitte töötada. Mitteaktiivsusega tuleks Eestis tõsiselt tegeleda. (Servinski, 2021)

Siinkohal omavad rolli uued tööturu trendid, mille abil on võimalik inimestel enda töö- ja vaba aega, töö tegemist ja võimalusi ise reguleerida või töötamiseks sobiv viis valida. Kaugtöö, renditöö, tööampsud, platvormitöö jms on abiks oma vajaduste ja soovide ühendamisel. Tänu paindlikele lahendustele saavad inimesed sättida enda töö elu, pere ja tegemiste järgi ning selle abil on võimalik ka mitteaktiivsuse määra ühiskonnas langetada.

Alates 2020. aastast tuleb aga arvestada erinevate ühiskondlike ja majanduslike raskustega. COVID-19, Venemaa sõda Ukrainas, majanduslangus, energiakriis jms panevad inimeste ja ettevõtete toimimise keerulisse olukorda. Palju harjumuspärast tuleb ümber kujundada ning edukaks toimetulekuks peab tegema mitmeid korrekture.

1.1. Renditöö areng läbi aja

Erinevad tööandjad on otsinud erinevaid viise ja tundnud alateadlikult puudust tööjõurenditeenusest, et rahuldada erinevaid ärilisi vajadusi. Näiteks loodi 19. sajandi alguses Ameerika Ühendriikides eraturvafirmad, et pakkuda teenusena koolitatud turvamehi kaitsma ettevõtteid ja selle töötajaid. Samuti tekkis vajadus kõrgelt koolitatud tehnikute ja muude oskustöölise rentimise järele. (Cohen, 1985)

Kui tööjõurendi temaatika üha enam esile kerkis ning tuntust kogus, tekkisid ka eraldi tööjõurendifirmad. Nende valduses oli töötajate värbamine, treenimine ning sobivate

kasutajaettevõtete ning töötajate omavaheline kokkuviimine. Kasutajaettevõtte võimuses ei olnud mõjutada töötajate vallandamist. (Cohen, 1985)

Ameerika Ühendriikide tööministeeriumi andmetel oli 1980. aastatel tööjõu rentimine üks kiiremini arenev valdkond, see jätkas oma kasvu ka 90. aastatel (Murthy & Murrmann, 1933).

Renditöö on Euroopas üha suuremat populaarsust koguv töövorm, kuna paljud riigid suunduvad järjest paindlikumate lahenduste poole (Michon, 2006). Euroopa Liidus oli pikalt probleemiks tõsiasi, et kolmepoolset töösuhet puudutavad seadused erinesid riigiti tunduvalt. Seda nii renditöö kasutamisel, renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas. See oli suurim takistus loomaks ühist seadusandlust, mis reguleeriks renditööd Euroopa Liidu tasandil.

Alates 1982. aastast on töötatud selle nimel, et paika panna ajutist tööd ja renditööd reguleerivaid seaduseid. Ajapikku on esitatud ja muudetud mitmeid eelnõusid ja ettepanekuid, millest on jõustunud vaid väga väike osa. Seda kõike kuni 2008. aastani, mil võeti vastu Euroopa Nõukogu ja Euroopa Parlamendi direktiiv 2008/104/EÜ. Sellega kehtestati liikmesriikidele miinimumnõuded ja loodi alus ühtsele arusaamisele renditöö osas. (Euroopa parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 2008) Lisaks töölepingu seadusele on see renditöö reguleerimise aluseks ka Eestis.

Eestis on tööjõu rentimine kogunud suuremat populaarsust alates 2000. aastate majanduskriisist, mil oli tööandjatel ette näha töömahu muutusi ja sellest tingituna oli tööturule vaja paindlikke lahendusi. Tööjõurendi teenusest on saanud viis muuta ettevõtete kulud võimalikult ökonoomseteks. (Vester, 2017, lk. 12)

Tööjõurendi olemus on ajaga ka muutunud. Tänapäeval on sellest saanud töövorm laiemale ringkonnale, kes eelistavad töötada väga paindlikul viisil. Samuti on see teadlik valik lisaraha teenimiseks väikeste laste vanematele või õpilastele, kel pole võimalik püsivalt tööl käia. On isegi toodud välja pensionäre, kes sel viisil endale lisaelatist teenivad. Noored, alles tööpõllul alustavad töötajad, kasutavad renditööjõuna töötamist enda karjääris n-ö hüppelauana, et saada vajalikke kontakte või ihaldatud ettevõttes „jalg ukse vahele“. (Kirk & Belovics, 2008)

1.2. Renditöö Eestis ja seadusandlikud regulatsioonid

Eestis ei ole eraldi seadusandlust, mis keskenduks renditööle. Renditööd reguleerib Euroopa Liidu tasandil 2008. aastal vastu võetud direktiiv (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv

2008/104/EÜ renditöö kohta) ja ka Eesti töölepingu seadus, kuna tegemist on tavapärase töölepinguga. Renditöö direktiivi ülevõtmise muudatused jõustusid Eestis 20.02.2012. (Espenberg *et al.*, 2014)

Renditöö ei ole klassikaline töösuhe, vaid kolmepoolne lepinguline töövorm, kus on osapoolteks töötaja, renditöö ettevõtte/rendiagentuur ning kolmandana kasutajaettevõtte (Maidla-Vanatalu, 2022). Töölepingu seaduse §6 lg 5 kohaselt tähendab renditöö tegemine, kui töötaja ja tööandja on omavahel kokku leppinud, et tööd tehakse kolmanda osapoole ehk kasutajaettevõtte juhtimisel (Töölepingu seadus, 2009). Kuna töötaja sõlmib lepingu rendiagentuuriga, on tema otseseks tööandjaks just renditöö ettevõtte, mitte kasutajaettevõtte. Kasutajaettevõtte ja rendiagentuur sõlmivad veel omakorda omavahelise võlaõigusliku lepingu, kus määravad kummagi osapoole tingimused ja korra. Rendiagentuur kui tööandja vastutab kogu värbamisprotsessi, lepingute sõlmimise, palkade maksmise ning Eesti riigi töölepingu seaduses kehtestatud nõuete järgimise eest. (Raidve & Rask, 2010)

Iga juriidilisest isikust tööandja ei saa ega tohi olla renditöö(jõu) vahendajaks, sest tegemist on tööturuteenusega, mis on erinõudega tegevusala. See tähendab, et renditöö pakkumiseks tuleb rendiagentuuril end majandustegevuse registris vastava tegevusvaldkonna all registreerida. (Raidve & Rask, 2010)

Tavaliselt toimub töö tegemine ning juhendamine kasutajaettevõttes, kus viiakse läbi eelnevad koolitused ja treeningud. Töötaja jaoks on tegemist keerukama töösuhtega, kuna lisaks otsestele tööandja poolsetele nõuetele peab ta täitma kasutajaettevõtte poolseid korraldusi, tagama ärisaladuste hoidmise ja juhinduma konkreetse ettevõtte sisestest reeglitest. TLS § 17 lg 5 sätestab, et kui töötaja täidab tööülesandeid renditöö korras, täidab ta ühtlasi ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kui töötaja otsese tööandja ja kasutajaettevõtte juhised lähevad omavahel vastuollu, tuleb töötajal täita tööandja korraldusi. See võib sageli põhjustada segadust ning arusaamatusi kõigi kolme osapoole vahel. Selleks peabki lepinguid sõlmides määrama kindlaks kõik suhte nüansid. (Raidve & Rask, 2010)

2014. aastal RAKE poolt läbiviidud küsitluste ja intervjuude analüüsis toodi selgelt välja rendiagentuuride, kasutajaettevõtete ja renditöötajate poolne soov täpsema ja konkreetsema renditööd reguleeriva seaduse väljatöötamiseks (Espenberg *et al.*, 2014). Kuna Eesti seadusandlus on renditöö osas täpselt reguleerimata, tekib arusaamatusi mitmetel teemadel. Näiteks on oluline töölepinguid sõlmides kindlaks määrata vastutaja tervishoiu küsimustes, töötasu maksmise

tingimustes kui ka tööil tekkivate konfliktide lahendamisel. Tööinspeksioon toob välja tööohutuse erisused renditöö puhul: Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lg 1 alusel täidab tööandja töötervishoiu ja tööohutusnõuete järgimise tööandja, kuid kui tööülesandeid täidetakse renditööna, on erinevate töötervishoiu ja ohutuse eest vastutav kasutajaettevõtte. Töökeskkonna ohutegureid saab tunda ja hinnata üksnes töökeskkonna looja, st. kasutajaettevõtte. Rendiettevõtjale peab aga sellest hoolimata jääma õigus kasutajaettevõtet kontrollida, kas kõik vajalikud kohustused on täidetud, sest tema vastutab enda töötaja tervise ja elu eest. (Miidla-Vanatalu, 2022)

Mõlema ettevõtte osalust vajavad ka erinevad tekkida võivad konfliktid. Kui töötajal tekib töösuhtes probleeme, peab ta nende lahendamiseks pöörduma eelkõige oma tööandja poole. Kasutajaettevõttes töötades võib aga tekkida situatsioone, mida saab lahendada üksnes kasutajaettevõtja. Seega tuleks töökonfliktide lahendamisel kaasata kõik kolm osapoolt: rendiettevõtte kui otsene tööandja kui ka kasutajaettevõtte, kes on vastutav töökeskkonna tingimuste eest. (Miidla-Vanatalu, 2022)

Lisapunktina on oluline välja tuua TLS § 76 lg 1, mille kohaselt kohustub tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise kohustusest, kui töötaja peaks töö käigus kasutajaettevõtte vara kahjustama ning sellega ettevõttele varalist kahju põhjustama. Sel juhul tuleb rendiagentuuril oma töötaja tekitatud kahju korvata. Seega ei tohi töötajat panna vastutaja rolli, tema eest vastutab tööandja ehk renditöö agentuur. (Raidve & Rask, 2010)

Töötasude maksmise puhul lasub ainuvastutus otsesel tööandjal, st. rendiagentuuril. Seega olenemata juhust, kus kasutajaettevõtte jätab rendiettevõttele tasumata, tuleb viimasel siiski oma töötajatele palgad korrektselt välja maksta.

1.3. Renditööga kaasnevad positiivsed ja negatiivsed küljed

Sageli tekitab inimestes segadust, kes pole eelnevalt renditööga kokku puutunud, et mis põhjusel peaks ettevõtte üldse renditööjõudu või rendiagentuuri teenuseid kasutama. On liikvel palju valearusaamu ning pärast suhtlemist valdkonna inimestega, levib müüte, et töötajad kaotavad rendiagentuuri vahendustasude tõttu palgas suuri summasid ning kasutajaettevõtted maksavad justkui mitte millegi eest suuremaid tasusid. Tegelikult sisaldab renditeenus endas mitmeid etappe, neelab nii ajalisi kui ka rahalisi ressursse ja renditööjõu kasutamise abil on võimalik

kasutajaettevõttel kulusid kokku hoida ja töötajatel leida enda jaoks sobivaim töökeskkond ja -tingimused.

Renditeenus ühendab endas nii töötajate otsingut kui ka töölepingute administreerimist. Lisaks nõustab rendiagentuur kasutajaettevõtteid töösuhete osas, osaleb töötajate suhtekorralduslike küsimuste lahendamisel ning aitab lahendada erinevaid töökeskkonnas tekkivaid probleeme. Arvestades nii värbamisega, tööjõu haldamisega kui ka nõustamisega tekkivaid kulusi, on kasutajaettevõttele tööjõu rentimine rahalises perspektiivis palju kuluefektiivsem, kui osta kõik teenused eraldi sisse. (Vahur, 2007)

Lisaks on tööjõu rentimise juures kasutajaettevõtte jaoks hea võimalus hallata vaid teatud arvu enda püsitöötajaid ning suurendada töötajate arvu vastavalt vajadusele. Näiteks hooajalisusest tingitud suurenenud tööjõuvajadusele on võimalik saada abi ja lisatöökäsi tänu rendiettevõttele. Jääb ära tööjõu otsimisega seonduv ajakulu, administratiivkulud, püsiva tööjõu värbamise vajadus ning samuti hilisema vajaduse kadumise järel tööjõu koondamise/vallandamise koorem. Kõige sellega tegeleb rendiagentuur.

Samuti on levinud müüt, et renditöötajad saavad tavatöötajatest vähem palka ja neid koheldakse teiste töötajatega ebavõrdselt. Tegelikuses on siinkohal taas paslik märkida, et nagu iga töösuhte puhul, on ka renditöö alluv Eesti seadustele. Direktiivi artikli 5 lõige 1 näeb ette kohustuse kehtestada renditööjõule võrdväärsed töö- ja töölevõtmise tingimused nagu kasutajaettevõtte enda püsitöötajate puhul rakendab. Antud sätte alusel on Eesti õiguses ka täiendatud võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 111 lõikega 21 ning see lisab, et renditöötajale ei ole lubatud kohaldada kehvemaid töötavushoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui kasutajaettevõtja enda töötajatele. (Espenberg *et al.*, 2014)

Tammiste Personalibüroo juht Sirje Tammiste annab samuti alust renditööga seonduvateks müütideks, väites, et Eestis puudub kultuur, kus leviks mõtteviis, et renditöö on põnev võimalus enda proovile panemiseks erinevate ettevõtete juures töötades (Puusild, 2016). Ometi on renditöö pakkumine kui ka tööampsude tegemine Euroopas üha kasvav trend ning noorte jaoks avab see tõepoolest võimalusi erinevates ettevõtetes mitmekesistele töötingimustele ja lähenemisviisidele, et hiljem iseenda jaoks sobivaim välja valida. Pealegi selgub Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA uuringust Tulevikutrendid, et tänapäeva noored panustavad õppimisse ja „enda koha“ otsimisele ühiskonnas kauem aega. Samuti, Y- ja Z-generatsiooni tööjõud, kes on alles tööturule sisenemas ning kelle jaoks on tavapärane ja traditsiooniline töökorraldus n-ö igand.

Nad otsivad kauem ja panustavad sobiva leidmisele rohkem ressursi ning sageli ei püsi pikalt ühes töökohas (Pärna, 2016).

Lisaks eelnimetatuile, tõid RAKE poolt läbiviidud renditöö uuringu intervjuudes rendiagentuurid teenuse kasutamise plussidena välja vajaliku tööjõu leidmise kiiruse - renditööjõu kasutamine abistab ettevõtteid sellistes olukordades, kus nad pole osanud turuvajadusi ja sellega seoses ka oma tööjõuvajadust õigesti prognoosida. Samuti toonitatakse intervjuudes, et üks levinuim põhjus renditöö kasutamiseks on ka puhkuste, haiguste vm asenduste tõttu renditöötajate rakendamine. Seda hinnatakse peamiseks eesmärgiks, miks Eesti ettevõtted renditööd kasutavad ning kasutajaettevõteteks hakkavad. (Espenberg *et al.*, 2014)

Autori kui renditöötaja isiklikule kogemusele toetudes on asendaja olemasolu kindlasti vajalik. Puudutab see nii puhkuseperioode kui ka võimalikku haigestumist. Töötajal on võimalus puhata või viibida haiguslehel ning kasutajaettevõttel ei teki probleemi, et töö jääks tegemata. See tagab ka suurema kliendirahulolu ja tõstab kliendikogemuse taset märgatavalt. Samuti on see kergendus töötajale, kuna töö on jooksvalt tehtud ja naastes saab jätkata tavakoormusega.

Negatiivse aspektina näeb autor aga asendajate vaheldumist. Puhkusele eelneval perioodil on rendiagentuuri määratud asendustöötaja võimalik välja koolitada, töö iseloomu ja kohustustega kurssi viia. Küll aga ei ole seda võimalik teha töötaja haigestumise korral, mis reeglina juhtub ootamatult ja pädevat juhendajat parasjagu ei leidu. Sellega kaasneb kasutajaettevõttele alati suurem risk kogenematusel tulenevate vigade tekkimiseks, millest võib häiruda nii ülejäänud töötajate töö kui ka kliendisuhetus. Samuti võib töötaja naasmisel ees oodata tavapäratult suur hulk lahendamata tööülesandeid. Sellest tingituna saavad kannatada aga renditöö osapoolte edasised ärisuhted. Järelikult on siinkohal vastutus ka kasutajaettevõttel, et ajutine renditööjõud saaks võimalikult hea info eesootavate ülesannete korrektseks täitmiseks. Siiski on asendajad alati olnud heal tasemel ja kiired õppijad ning töö on alati sujunud.

1.4. Tööjõupuudus Eesti tööturul ja uute töötrendide kujunemine

Hoolimata ühiskonna keerulistest aegadest, suurtest hinnatõusudest ja inimeste ebakindlusest tuleviku ees, on endiselt mitmetes sektorites tööjõupuudus. Kui COVID-19 pandeemia muutis ajutiselt tööturгу, siis Töötukassa prognoosi kohaselt on 2022. ja 2023. aasta jooksul tööjõuturul

siiski mitmel alal tööjõupuudus (Värske tööjõuvajaduse uuring näitab oskustöölise põuda, 2021). Töötukassa tööjõuvajaduse baromeetri hinnangul (2022. a oktoobri seisuga) on tööjõupuudus endiselt aktuaalne paljudes valdkondades. Vaegus on nii hooldajatest, üld- ja eriarstidest, tööstus-, tootmis kui ka ehitusinseneridest, alghariduse ja lasteaiadepetajatest, päästjatest, bussi-, trammi- ja veoauto juhtidest, üldehitajatest, puuseppadest, metallitöötajatest, poemüüjatest kui ka paljudest teiste ametialade töötajatest. (Tööjõuvajaduse baromeeter, 2022)

Kui vaadata baromeetrit laiemalt, on tööjõupuudus levinud nii tippjuhtide kui lihttöölise seas, kuid on tõusnud just oskustöölise seas. Töötukassa tõi analüüsis välja peamisteks võimalikeks põhjusteks ametikohtade ebapopulaarsuse, hooajatöö loomuse, madalad palgad, mittestandardse tööaja ja paljude olemasolevate spetsialistide vanaduspensionile siirdumise. (Värske tööjõuvajaduse uuring näitab oskustöölise põuda, 2021)

Lisaks mitmele kriisile, on Eesti tööturгу mõjutamas elanikkonna vananemine ja negatiivne iive. 2022. aastal oli sündimus rekordiliselt madal, alla 12000 sünni ei ole kunagi varem Eesti rahvastikustatistikas, mille andmed ulatuvad aastasse 1919, registreeritud. Selles mängib suurt rolli fakt, et „praegused sünnitajad“ on ise sündinud 90datel, mil sündide arv oli väike. Seega madala sündimuse taga on lisaks muudele põhjustele ka see, et tänane noorte põlvkond on väiksem kui varasem. Lisaks madalale sündimusele on Eesti järgmiseks negatiivseks näitajaks äärmiselt kõrge suremus. 2022. a andmed ületavad pandeemia-eelset taset. Kõrge suremus tuleneb jätkuvatest COVID-19 mõjudest, kuid ka vananevast rahvastikust. (Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks mõjutajaks oli sisseränne, sündimus langes rekordmadalale, 2023)

Kõigi probleemide kiuste ongi lahenduseks uute lähenemiste, trendide ja paindlikkuse pakkumine, mis meelitaks uut ja värske tulevikuvisioniga noort tööle. Tööandja peab olema suuteline pidevaks arenguks. Ühiskonnas on levimas uuenduslikud trendid nagu kaugtöö, renditöö, platvormitöö (Bolt, Wolt, GoWorkaBit jne), interim, teenuste sisseost, vautšeripõhine töö, nulltunnilepingud jne. (Saard, 2021) Noored on avatud kõigele, mis on uus ja põnev, mistõttu tuleb ettevõttes ja ka värbamisel seniseid harjumusi muuta.

Võttes aluseks autori töö ja tutvusringkonna arvamused erinevate ettevõtete töökorralduse kohta, on autor arvamusel, et töömaastikul on vähe paindlikkust, pigem ollakse kaldu traditsiooniliste töölepingute, töötamisvormide ja töökeskkonna poole. Autori arvates on just iganenud töövormid üheks põhjuseks, miks noorem põlvkond vaatab üha rohkem ringi välismaisel tööturul, otsides vabamas vormis töötamise võimalusi ning ühtlasi kasutada juhust mujal riigis elamiseks ning silmaringi avardamiseks. Vahemaad ja riigipiirid pole ammu enam takistuseks.

Kriisid on kujundamas uut maailmapilti ja inimestel tekivad uued harjumused ning töökultuur. See kõik näitab ühiskonna arengupotentsiaali. Võib-olla ongi Eesti tööturg seni jäänud liiga pingsalt kinni traditsioonilisse. On keskendunud vaid tehnoloogilistele arendustele, ja inimressurs, tööharjumuste paindlikumaks muutmine, uutele töövõimalustele vabaduse andmine on jäänud tagaplaanile. Ometi näitab tänane ühiskond, et mitmekesisus ja valikuvabadus rikastab. Renditöö annab hea võimaluse suurte tööjõukulude pealt kokku hoida ning töötajate arvu enda võimekuse piirides optimeerida. Renditöö ei küsi vanust, seega rakendust leiavad kõik soovijad, rendiagentuuride ülesanne on leida kõigile sobiv positsioon. Tööjõurent on järjest enam leviv töösuhte vorm, mis avab uksi erineva kvalifikatsiooni ja haridustasemega inimestele. Eesti ühiskond muutub paindlikumaks ning pingutatakse, et jõuda järele teistele Euroopa riikidele, mis on selles osas oma arengus veidi eespool.

Paralleelselt on uue töötegemisviisina populaarsust kogunud kaugtöö tegemine. Nagu ka mujal maailmas, on Eestis paljude ettevõtete töötajad läinud just COVID-19 tõttu üle suures osas kaugtööle ning ei olegi huvitatud vanade viiside juurde naasmisest. Ka see on uus samm kaasaegsema tööühiskonna suunas. Elukorraldus on täielikult ümberkujunenud ning uuem on tõesti parem – inimestel on vabadus kujundada enda töö- ja vabaaja vahekorda iseseisvalt ja see tõstab tunduvalt töötegemise produktiivsust. Mitmed näiteks vanemapuhkusel viibijad ja üliõpilased eelistavadki nüüdseks just seda lahendust, et kodu-, tööelu ja õpinguid ühendada.

1.5. Viimaste aastate kriiside mõju renditöö valdkonnale

COVID-19 mõju ettevõtlusele ja töötamisharjumuste ümberkujunemisele

COVID-19 tagajärjel said enim kannatada turismiga seotud tegevusalad ning noorte töövõimalused. 15–24-aastastest tööturul aktiivsetest noortest oli 2020. aasta lõpuks töötud 21,7% (Rosenblad *et al.*, 2020). Mitmed ettevõtted olid pandeemia tõttu sunnitud enda tegevuse lõpetama ja järjest rohkem inimesi jäi tööta. Nõudlus on praeguseks turismisektoris mingil määral küll taastunud, kuid varasemad töötajad on leidnud nüüdseks uue töö või ei riskita enam endisele töökohale naasta. Toitlustuses ja majutussektoris on tunda suurt tööjõupuudust. (Kornak, 2022) Kannatada sai suur hulk ettevõtteid. Puutumata ei jäänud ka rendiagentuurid, kuna turism ja toitlustus on eelkõige ajutise tööjõu jaoks üks enim töökohti pakkuv valdkond.

Koroonajärgne taastumine on tekitanud alates 2021. aasta lõpust vajaduse töötajate järele. Siinkohal tekib taas võimalus renditöö ettevõtetel enda töötajaid hotellindusse ja toitlustusse tööle suunata. Sõltuvalt nõudlusest on võimalik ettevõtetel endale renditöötajate näol lisatööjõudu värvata väga kiiresti ning mugavalt. Lepinguliste rendiagentuuride kaudu tulevad töötajad ka vaid mõnepäevase etteteatamisega ning vajalik töö saab tänu sellisele lahendusele alati tehtud. Ettevõtetel jäävad ära pikad töölevõtmisega seonduvad protsessid ja kandidaatide otsingud. Hooajalisusest tingituna ei ole ka hilisemaid koondamise ja vallandamisega kaasnevaid muresid.

Pandeemia tagajärgedele on lisandunud sõjast ja hinnatõusudest tekkinud uued probleemid. Toorme ja energia kallinemine sunnivad ettevõtteid jällegi ettevaatlikusele (Rosenblad *et al.*, 2020). Lisaks sellele on turism väga sõltuv hooajalisusest. Kriisieelse ajaga (2019. a) võrreldes oli välituristide arv 2022. aasta lõpuks endiselt lausa 30% madalam (Turistide arv Eesti majutusasutustes kasvas välituristide arvelt, 2022). See kõik soodustab just ajutise töö ning renditöö potentsiaali veelgi, kuna nende värbamisprotsessid on hooajatöö osas väga paindlikud, mis tagavad tavalise lepingulise püsitöö ees suure eelise.

Kõikide kriiside mõjul on edasise kümne aasta perspektiivis oodata märkimisväärset digitaliseerimise ja automatiseerimise tähtsuse kasvu. OSKA Kutsekoja uuring toob välja, et eeldatavasti kasvab vajadus kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõu järele ning ettevõtted liiguvad suunda, kus oleks võimalikult vähene sõltuvus töötajatest. Esile tõusevad inseneria, robotika ja kontaktivabad teenused. (Rosenblad *et al.*, 2020)

Muutused igapäevastes tarbimisharjumustes, kontaktivabad teenused ja nutilahendused – need on märgid, et maailm on tõepoolest üha enam liikumas tehnoloogiliste uuenduste poole, kus inimressurssi saab asendada masinate jmt nutikate lahendustega.

Pandeemia tulemusena on suure populaarsuse saavutanud ka kaugtöö. See loob võimalusi, kuid seab ka takistusi. Positiivne on, et töö tegemiseks ei pea viibima ettevõtte kontoris või isegi kodukontoris vaid kaugtöö võimaldab tööülesandeid täita vastavalt vajadusele ja soovile mistahes asukohas. Samas suurenevad kulud tagamaks kõigile töötajatele ühendus ettevõtte serverite ja programmidega ning vajamineva tehnikaga varustamiseks. (Rosenblad *et al.*, 2020). Samuti kasvab küberturbe risk ning töötajate jaoks kaob ära kogu sotsiaalne pool.

Praegu on maailmas olukord, mida ajalugu pole varem näinud. Maailma majandust, ettevõtteid, ning tööturгу mõjutavad paralleelselt mitu kriisi ja nende tagajärjed. Selles keerulises olukorras liigub ühiskond edasi samm-sammu haaval.

Ukraina sõjapõgenike jõudmine Eesti tööturule ning sellest tingitud muutused

2022. aasta 24. veebruaril alanud täieulatuslik Venemaa sissetung Ukrainasse on mõjutanud ka Eestit ja siinset tööturгу. Statistikaameti hinnangu kohaselt oli 2023. aasta 1. jaanuari seisuga asunud Eestisse elama 31 594 Ukraina sõjapõgenikku ning ligi 40 000 inimest omasid märtsi lõpuga ajutist kaitset (Soosaar, Urke & Matsulevitš, 2023).

Põgenikud on olnud suureks abiks tööjõupuuduse leevendamisel, eriti sektorites, kus see on olnud pikaajaliseks probleemiks. On ka palju neid, kes siiani ootavad sõja lõppemist ning ei soovi Eestis tööle asuda ega Eestiga end pikemalt siduda.

Eesti on näinud kõvasti vaeva, et Ukrainast saabujaid meie ühiskonda kaasata ning neile siinset elukorraldust õpetada. Signe Riisalo on seisukohal, et meie riik ei soovi luua juurde abivajajaid, vaid pigem on suund näidata inimestele kätte viisid, kuidas end ise abistada ja siinsete oludega kohandada. See tagaks ka Eestile suurema sisejulgeoleku ning aitaks ühiskonda tervikuna tugevdada. Ta on samuti arvamusel, et tuleks panustada eelkõige integratsioonile ja inimeste iseseisvumisele, mitte niivõrd igakülgse abi pakkumisele. (Riisalo, 2022)

Ometi, jälgides ümbritsevat elu ning suheldes Eesti elanikega, tuleb välja olukordi, mis jätavad integreerumise võimalused varju. Näiteks, suheldes ühe küsitluses osalenud renditöö ettevõttega, selgub, et peavarju andmine ja töökohtade leidmine on väga oluline sõjapõgenike esmavajadus ning enne kui pole tagatud turvalisus ja heaolu ei saa rääkida põgenike integratsioonist võõra riigi ellu. Suurt probleemi valmistab sõja suurima põgenikelaine järel just elukohtade leidmine, kuna sageli ei soovi siinsed kinnisvaraomanikud oma korteriüürnikeks põgenikke. Selle taga võib peituda mitmeid põhjuseid. Näiteks soovitakse pikaajalise lepinguga üürnikke ja põgenike puhul ei oska ette ennustada, kui kauaks nad Eestisse paikseks jäävad. Teise põhjendusena on soov anda oma kinnisvara kasutada vaid Eesti kodanikele, kuna sõjaeelsel ajal Ukrainast Eestisse saabunud tööliste tõttu on levinud kuulujutud, et korterit ei hoita heaperemehelikult ning selle eest hoolitsemine pole nende jaoks prioriteet. Arusaadavalt põhjustavad sellised müüdid korteriomanikes muret ning hilisemate probleemide ja kahjude ärahoidmiseks soovitakse enda üüripinnale pigem väiksema riskiga sihtgruppi. Antud ettevõtte väiteid kinnitab ka autori loetud artikkel, kus tuuakse välja, et üüriturug on Eestis välismaalaste suhtes diskrimineeriv ning sotsiaalkorterite nõudlus on Eesti kodanike seaski äärmiselt kõrge, mistõttu põgenikud on selles osas tagaplaanil (Matsalu & Treimann, 2022). Inimeste iseseisvumise osas tekib sõjaolukorra puhul ka küsimus, kas põgenikul on üldse võimalik sellise tragöödia läbielamise korral nii

lühiajaliselt (praeguse seisuga ühe aastaga) juba iseseisvuda ja mõelda uude ühiskonda integreerumisele?

Ukrainast põgenenud inimeste kasuks räägib suuresti nende töötahe ja suur motiveeritus ise hakkama saada. Põgenikud on tööotsingutel olnud väga aktiivsed, kuid enamasti saab takistuseks keelebarjäär, mistõttu töötavad nad sageli madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel positsioonidel. (Soosaar, Urke & Matsulevitš, 2023) Näitena saab tuua Ukrainas meditsiiniõena töötanud inimesed, kes on leidnud samalaadse töö haiglates abitöötajatena, lisaks on mitmed võetud appi abiorganisatsioonidesse ja põgenikekeskustesse, kus nad saavad olla abiks teistele põgenikele, kel raske teekond alles ees. Kuid siiski ei saa kõigilt põgenikelt eeldada, et nad on valmis kohe integreeruma ning soovivad minna just sinna, kus on Eestis kõige suurem töajõupuudus. (Kornak, 2022)

Eesti riik kergendas põgenike ning neid palkavate ettevõtete jaoks alates 2022. a märtsist värbamisprotsesse. Kui varem oli mitmeid muresid seoses töölubadega, siis ajutise kaitse taotlemise järel on nende palkamine tunduvalt lihtsam. Sõjale eelnenud ajal tuli tööandjal taotleda välisriigist (antud töö kontekstis Ukrainast) saabuvale inimesele lühiajaline töölouba politsei- ja piirivalveametist, et neil oleks võimalik siin tööle asuda. Lisaks sellele tuli taotleda ka Eestis elamiseks viisa. Nüüd, ajutise kaitse taotlemise korras, pole enam säärased protseduurid vajalikud, kuna ajutise kaitse taotlemine tagab automaatselt võimaluse üheks aastaks Eestisse elama ja tööle asuda. Ajutine kaitse tagab põgenikele täpselt samad õigused, mis kehtivad Eesti kodanikele. Ainukesed kohustused, mis kaitse taotlusega kaasnevad on nõue läbida (tasuta) eesti keele kursus A1 tasemel ning ühepäevane kohanemiskoolitus. Soovi ja vajaduse korral saab seda ajutist kaitset ka pikendada. (Ajutine kaitse Ukraina kodanikele ja nende pereliikmetele, 2022)

Renditöö ettevõtetes on Ukraina põgenike värbamine väga populaarne. Kuna Eestis on osades sektorites pidev töajõupuudus ning põgenikke on viimaste aastatega saabunud Eestisse väga palju, aitavad nad neil sektoritel töajõupuudust leevendada. Nagu nimetatud, on nende töötahe ja soov iseseisvalt hakkama saada väga suur. Seetõttu on renditöö nende jaoks väga hea viis tagada vajaminev sissetulek ning kindlus, et kodumaale naasmise vajaduse/soovi korral ei ole ta seotud pikaajalise töölepinguga. Samuti, kuna enamus neist ei saa asuda tööle samale tööpositsioonile nagu Ukrainas, on renditöö abil võimalik proovida erinevaid valdkondi ja ameteid, et leida enda jaoks sobivaim. Sel viisil on tagatud veelgi suurem kindlustunne niigi ebakindlas olukorras. Tänu Eesti riigi toetusele ja värbamisprotsesside lihtsustamisele on põgenikel võimalik asuda tööle ilma

eelnevaid protsesse läbimata. Kui seni kulus aeg nii tööloa, viisa kui elamiskoha leidmisele, on praeguseks suur osa asjaajamisest väga kiire ning sageli aitavad rendiagentuurid ka elamiskoha leidmise küsimuses.

Majanduslangus ja selle mõju Eesti ühiskonnale ning renditöö turule

Eestit ja Eesti tööturгу mõjutab suurel määral 2022. aastal alanud majanduslangus. Selle aluseks on nii COVID-19 kui ka Venemaa agressioon Ukrainas, mis on tinginud tooraine ja hindade kallinemise ja kasvava inflatsiooni. (Müller, 2022) Oma väiksuse ja avatud majanduse tõttu on Eesti välistele teguritele äärmiselt vastuvõtlik (Espenberg & Vahaste, 2012). Energiahinnad on laes, inimeste elamiskulud ületavad taluvuspiiri ning teatud toiduainete raske kättesaadavus maailmaturul tõstab ostukorvi hindu samuti seninägematutesse kõrgustesse. Kui koroonakriisist tingitud madalaim punkt välja arvata, siis pole nii kehvast majanduslikku kindlust Eestis nähtud alates 2009. aastast. (Pruul, 2023)

Nominaalpalga kasvust hoolimata süvenes 2022. aastal ostujõu langus, kuna energia hinnatõusust tingituna inflatsioon muudkui kasvas. Reaalpalk, milles on arvesse võetud raha ostujõu muutust tarbijahindade inflatsiooni tõttu, vähenes 2022. aasta teises kvartalis aastavõrdluses 8,5%. See on märkimisväärne, arvestades, et 2009.–2011. aastal, kui reaalpalk viimati kahanes üleilmse finantskriisi mõjul, ulatus kahanemine maksimaalselt 5,8%. Arvestades seniseid näitajaid, 2022. aasta kolmanda kvartali tarbijahindade kasvu ning juba teadaolevat deklareeritud palgatulu suurenemist, prognoositakse, et reaalpalga kahanemine süveneb veelgi. (Matsulevitš, 2022)

Varasema majanduskriisi (2000. aastate lõpu majandussurutis) mõjusid tajusid töjõurendi agentuurid erinevalt. RAKE poolt 2014. aastal läbiviidud uuringu intervjuudes rendiagentuuridega selgus, et majanduskriisi tõttu lõpetasid paljud kasutajaettevõtjad renditöö kasutamise. Samuti vähendasid paljud üldisi töömahtusid. Antud tulemus oligi ootuspärane, sest kasutajaettevõtjate puhul on renditöö kasutamise lõpetamine mugavam kui ettevõtte põhitöötajate koondamine. (Espenberg *et al.*, 2014)

Värske majanduslangus on alles algusjärgus ja uued lõppnäitajad väljakujunemas. Eesti Panga majandusprognoosi kohaselt väheneb märkimisväärse hinnatõusu tõttu tarbimine ja ettevõtete kasumlikkus langeb. Ostujõud on tugevalt langenud ning inimeste säästud on otsakorral.

Eksport on tänavu stagneerumas, koroonakriisist taastumine võtab aega ning turism kaotab jätkuvalt suure osa oma hoost, mis toob endaga kaasa rendiagentuuride jaoks renditööjõu

kasutamise vähenemise. Seda kõike põhjustavad nii COVID-19 järelmõjud, inflatsioon, energiakriis kui ka Venemaa sõda. (Pruul 2023)

Manpower Baltikum renditöö ettevõtte juht Heigo Kaldra leiab, et renditöö on just kriisis olevale majandusele väga hea lahendus. Renditöö abil oleks võimalik paigutada tööjõudu ümber vastavalt vajadusele, st. sektoritest, kus tööjõudu üle, sektoritesse, kus on puudujääk, kuid rendiagentuurid ja kogu valdkonna võimekus ning roll on Eestis alaväärtustatud. Rendiagentuure koheldakse teiste ettevõtetega võrreldes ebavõrdselt: nimelt, ei rakendu neile isegi kriisiaegsed riigipoolsed abimeetmed. Ometi oleks renditöö ühiskonna jaoks kasulik ning vajalik töövorm, seda just kriisisituatsioonis, kuna toimib justkui tööjõu kiirabina.

Kriisid on näidanud, et Eesti seadusandlus on iganenud ja toetab pigem klassikalist „kellast-kellani“ töötamist. Heaks näiteks on ettevõtted, kes on pikalt praktiseerinud paindlikke töövõtteid, sest nemad on teistega võrreldes eelisseisus: uuendusmeelsete jaoks tavapärane on klassikalise lähenemisega ettevõtete jaoks harjumatu ning nõuab palju aega ja pühendumist, et töökultuuri uute tingimustega kohandada. (Kaldra, 2020)

Autor on arvamusel, et senine majanduslangus mõjutab rendiettevõtete toimimist veelgi enam kui varasem majandussurutis. Hetkel on paralleelselt ka teised kriisid kogu tööturгу ümber kujundamas. Näitena toob autor välja rendiagentuuri, kelle klientideks on põhiliselt hotellid ja pesumajad ning on seetõttu turismist väga otseselt sõltuv. COVID-19 pandeemia ja sellest tingitud järelmõjud ning energiakriisist põhjustatud enneolematud hinnatõusud on viinud paljude ettevõtete toimetuleku üsna keerulisse seisu, mis kulude kasvades tähendab märkimisväärset tegevuse vähendamist või sootuks sulgemist. Nagu juba eespool mainitud on turismi- ja toitlustussektor COVID-19 järgselt vaikselt taastumas, kuid tööjõupuudus takistab normaalset toimimist. Endised töötajad, kes juba uue töökoha leidnud, enam naasta ei riski. Uue personali otsingud on ettevõtja jaoks aeganõudev protsess ja alati ei lõpe see ka positiivse tulemusega. Selles sektoris suur kaadrivoolavus. Ka teistes valdkondades pole rendiagentuuride jaoks olukord parem, kuna töökohti üritatakse täita püsitöötajatega ning tööülesanded jagada firmasiseselt. Ettevõtted ootavad majandusolukorra paranemist ning soovivad vajalike oskuste ja kogemusega töötajaid hoida, sest tööjõuturul valitseb pikaajaliselt veel tööjõupuudus. (Soosaar, Urke & Matsulevitš, 2023)

Kuna rendiettevõtetel on uusi kasutajaettevõtteid Eestis väga keeruline leida, vaadatakse järjest rohkem välismaa suunas. Aina enam vahendatakse ja renditakse tööjõudu Skandinaavia

ettevõtetele, kus turg ja sellest tulenevalt ka nõudlus on isegi praeguses kriisiolukorras märkimisväärselt suurem.

2. 2020.-2022. AASTA KRIISIDE MÕJU EESTI TÖÖJÕURENDI ETTEVÕTETE TEGEVUSELE

Antud lõputöö teoreetilise osa toetamiseks ning probleemi vastavuse/mittevastavuse tõestamiseks koostati kvantitatiivse uurimismeetodi alusel ankeetküsitlus. Empiirilise uurimuse osas kirjeldatakse kogu protsessiga seonduvaid etappe ja küsitluse läbiviimist.

2.1. Uuringu eesmärk, metoodika ja valim

Uuringu eesmärk

Uuringu eesmärgiks oli välja selgitada, milline on tööjõurendi vajadus Eestis ja kuidas mõjutavad seda tööjõuturu trendid ning erinevad kriisid.

Eesmärgi saavutamiseks esitati järgmine uurimisküsimus:

Kuidas on 2020.-2022. aasta kriisid mõjutanud tööjõurendi ettevõtete tegevust?

Uuringu metoodika

Uuring viidi läbi kvantitatiivse uurimismeetodina ankeetküsitluse abil 95 renditöö ettevõtte/rendiagentuuri seas. Selleks koostati ankeetküsitlus 24 küsimusega, millest neli olid lahtised küsimused ning 20 valikvastustega. Küsimustest pooled, ehk 12, olid otseselt vastaja ettevõtte tegevusega seonduvad, ülejäänud 12 puudutasid renditööd üldiselt ja kriiside mõjutusi renditööle. Neis küsimustes said ettevõtete esindajad anda hinnangulisi vastuseid konkurentsi, renditöötajate ning kasutajaettevõtetega töötamisel esinevate probleemide kohta ja renditööjõu pakkumise/nõudluse osas.

Lahtiste küsimuste all kirjeldasid ettevõtted COVID-19, Venemaa sõja Ukrainas, energia- ja majanduskriisi mõjutustest tulenevaid uusi tööturu trende ning ka Eesti seadusandluse kitsaskohti renditöö osas.

Küsitlus oli eestikeelne ning kõik küsimused olid kohustuslikud. Küsimused olid enamasti valikvastustega ning lisavariandina oli võimalik lisada ka endapoolne vastus.

Küsitluses olevad küsimused olid seatud erinevate teemade kaupa järjekorda: küsitlus algas otseselt vastaja ettevõtte tegevusega seotud üldiste küsimustega, seejärel tulid konkurentsi ja nõudluse küsimused, siis töotajaid ning kasutajaettevõtteid puudutavad küsimused ning viimases osas COVID-19, Venemaa sõda Ukrainas ning energiakriisi ja majanduslangust käsitlevad küsimused.

Ankeetküsitlus on välja toodud töö lisa (Lisa 1)

Küsitlus koostati Google Forms rakenduses ning saadeti rendiagentuuride e-mailile.

Küsitlus viidi läbi ajavahemikus 26.02.2023-15.04.2023.

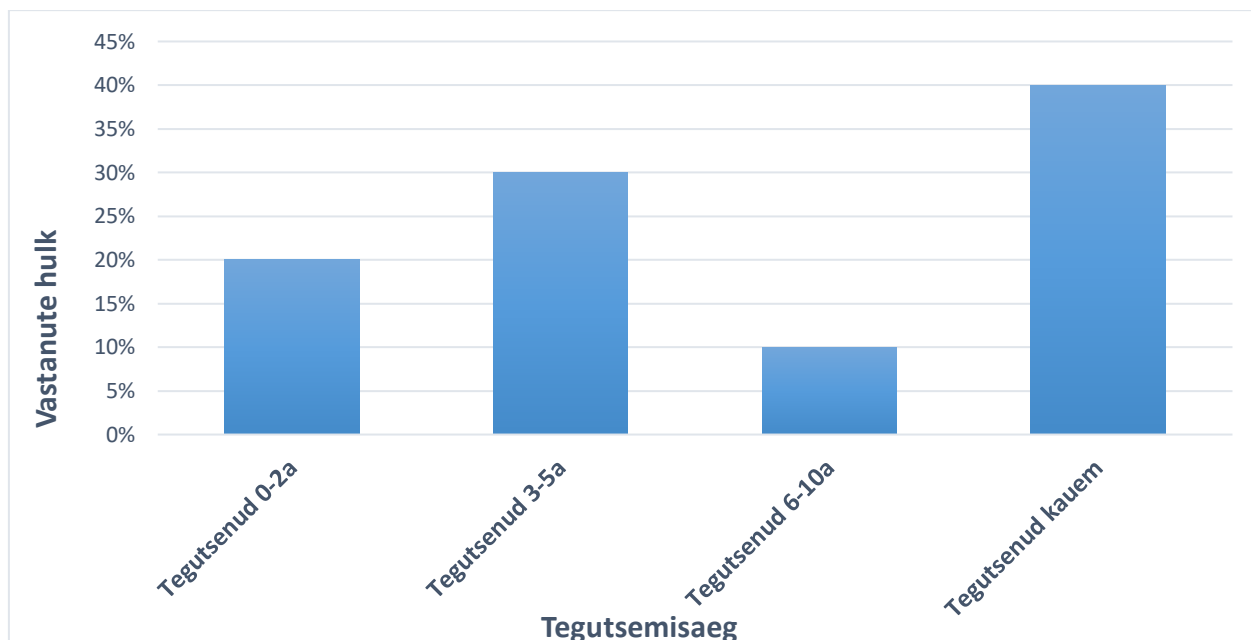
Küsitlusele vastas 95 ettevõttest 30, millest sobisid edasiseks töötlemiseks kõigi vastused.

Tulemusi töödeldi ja joonised koostati MS Exceli andmetöötlusprogrammi abil. Autor analüüsis ja tegi järeldused küsitlusest saadud vastuste alusel.

Uuringu valim

Uurimistöö valimi moodustasid 95 Eesti sihtturuga rendiagentuuri, kellest vastas küsitlusele 30. Autor leidis ettevõtted Google otsingumootori kaudu ning teatmik.ee andmebaasist. Sihiks olid vaid need renditöö ettevõtted, kes tegelevad renditöö vahendamisega Eestis ning kelle põhitegevusvaldkonnaks on tööjõu rentimine.

Küsitlusele vastanud ettevõtete jaotus vastavalt tegutsemisaajale on näidatud Joonisel 1.



Joonis 1. Rendiettevõtete tegutsemisaeg aastates

Joonise allikas: autori koostatud küsitluse andmete põhjal

Küsitluses osalenud ettevõtete seas oli enim pikaajalise tegutsemisstaaziga ettevõtteid, kelle tegevusaeg ületab 10 aastat. Renditöö ettevõtete loomine on taas populaarsust kogunud lähima viie aasta jooksul.

Küsitluse teise küsimuse vastustest on võimalik saada infot vastanud rendiagentuuride tegevuspiirkondade kohta. Tulemused, millistes Eesti maakondades on rendiagentuuridel enim kasutajaettevõtteid ning renditööjõudu, on nähtavad tabelis 1.

Tabel 1. Tööjõu rentimine Eesti maakondade lõikes

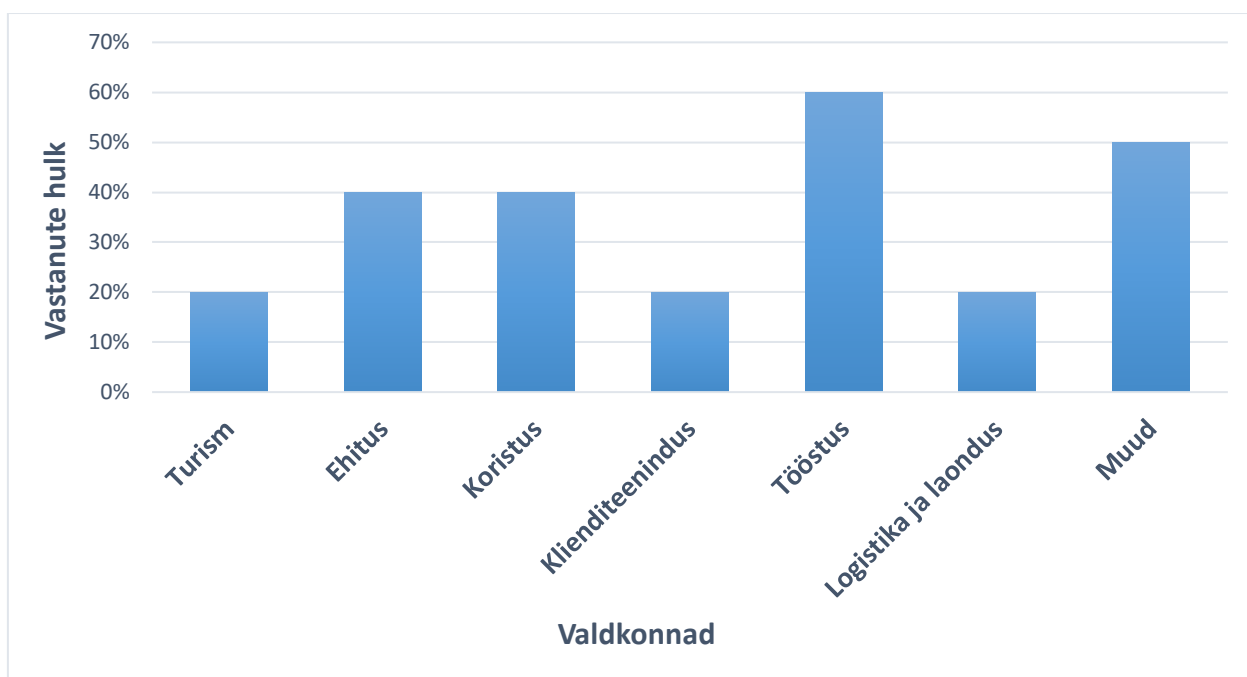
Maakond	Vastanute arv
Harjumaa	30
Raplamaa	12
Läänemaa	9
Pärnumaa	6
Järvamaa	6
Viljandimaa	9
Tartumaa	9
Jõgevamaa	5
Valgamaa	5
Põlvamaa	6
Võrumaa	6
Lääne-Virumaa	9
Ida-Virumaa	12
Hiiumaa	5
Saaremaa	6

Tabeli allikas: autori koostatud uurimisküsitluse vastuste põhjal

Vastavalt teise uurimisküsimuse tulemustele, on kõik valimi ettevõtted tegevad Eesti tihedaima asustusega maakonnas Harjumaal, mis näitab, et selles maakonnas on kõige kõrgem tööjõurendi populaarsus ja vajadus. Harjumaale järgnevad on Ida-Virumaa ja Raplamaa. Võrdväärset populaarsed olid Läänemaa, Viljandimaa, Tartumaa ning Lääne- Virumaa. Kokku oli viis ettevõtet, kes tegutsevad paralleelselt kõigis Eesti maakondades.

Kolmanda küsimuse tulemusel alusel on 30 rendiagentuuri seast 12 keskendunud ainult renditööjõu pakkumisele, kuid suurem enamus, ehk 18 ettevõtet tegelevad paralleelselt ka näiteks seadmete rendi, klassikalise palgatöö, töövahenduse jm personalilahendustega. Seega konkurents erinevate värbamisteenuse pakujate vahel on suur ning tulemused näitavad, et ainuüksi renditöö vahendamine ei taga kõigi jaoks soovitud töömahtu.

Küsitluse neljandast küsimusest tuleneb, et vastanud rendiagentuurid on kõik tegevad mitmetes erinevates valdkondades paralleelselt. Tulemused on näha Joonisel 2.



Joonis 2. Rendiettevõtete valdkonnad, kuhu renditööjõudu rendivad

Joonise allikas: autori koostatud küsitluse andmete ja vastuste põhjal

Rendiagentuurid tegelevad paralleelselt erinevate valdkondade kasutajaettevõtetega. Antud jooniselt selgub, et populaarseim valdkond on tööstus. Järgnevalt võrdvärselt on ettevõtted tegevad nii ehituses kui ka koristuses. Paralleele saab tõmmata turismi, klienditeeninduse ning „muu“ kategoorias kuue vastanu seas märgitud toitlustuse vallas, mis garanteerivad üheskoos teiste populaarsemate valdkondadega võrdväärse taseme.

Järgnevas peatükis toob autor välja renditööturu ja renditööjõuga seonduvad uurimistulemused, mis ei ole konkreetses seoses valimi ettevõtete tegevusega vaid ettevõtete esindajate arvamuse ning hinnangutega.

2.2. Uuringu tulemused ja järeldused

Konkurents ja renditööjõu nõudlus Eestis

Küsitluse rendiagentuuride omavahelist konkurentsi puudutavast küsimusest lähtuvalt on rendiagentuuride arvates omavaheline konkurents väga tihe: 21 ehk 70% vastanutest oli samal arvamusel. Üheksa arvas, et konkurents on piisav.

8.-10. küsimus käsitlevad renditööjõu nõudlust, rendiettevõtete poolset renditööjõu hinnangulise hulga määra ning nende arvamust kasutajaettevõtete vs renditööjõu leidmise keerukust. Rendiagentuurid peavad keerukaimaks kasutajaettevõtete leidmist, seda 77% ulatuses (23 vastajat). Vaid seitse vastanut leiab, et raskem on leida renditööjõudu.

Renditööjõu hulka peavad pooled vastanuist (15) küll väheseks, kuid eelnenud vastusest tulenevalt järeldab autor, et tööjõu leidmine ei valmista agentuuridele siiski sellisel määral raskust nagu seda teeb kasutajaettevõtete leidmine. Seose võib leida kümnenda küsimuse tulemuste alusel, mis näitab, et kasutajaettevõtete poolne huvi tööjõu osas on madal. 17 vastajat peab nõudlust renditööjõu järele väheseks ning 13 piisavaks. Suurt nõudlust renditööjõu osas ei näe keegi vastanuist.

Küsimustiku 11. küsimuse „Milliste põhiliste kanalite kaudu otsite endale renditööjõudu?“ tulemused on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Rendiagentuuride renditööjõu otsingukanalid

Vastusevariandid	Vastanute arv
Tuttavate seast	15
Sotsiaalmeediast	15
Olemasolevate töötajate kaudu	12
Tööotsingu portaalid	15
Töötukassa	9
Muu: agendid	5
Muu: kasutajaettevõtte pöördub ise töötajaga rendiettevõtte poole, et registreerida ta rendiagentuuri töötajaks	1
Muu: Ei avalda	1
Muu: veel mitmed lisaks nimetatutele	1

Tabeli allikas: autori koostatud küsitluse tulemuste alusel

Tulemustest selgub, et rendiagentuuride tööjõu otsingukanalid jaotuvad väga võrdväärselt kõigi variantide vahel. Populaarseimad on sotsiaalmeedia, tööotsingu portaalid ja samuti tutvuste kaudu otsimine. Mitmed ettevõtted kasutavad ka juba olemasolevate töötajate kontakte. Lisaks kerkib esile ka Töötukassa portaali ning välisriikides resideerivate n-ö agentide kasutamine. Lisavariandina toodi ka välja, et vahel pöördub kasutajaettevõtte ise rendiagentuuri poole inimesega, et registreerida ta renditöötajana, kuna kasutajaettevõtte ei soovi teda otse oma ettevõttesse värvata.

Analüüsid küsimusi 12-14, selguvad kasutajaettevõtete ootused rendiagentuuridele, rendiagentuuride ja kasutajaettevõtete nõuded renditöötajatele ning renditöötajate poolt hinnatavad tegurid renditöö juures agentuuride arvates. Enamik vastajatest, ehk 80% (24 tk) pidasid kasutajaettevõtete tähtsaimaks ootuseks rendiagentuuridele kiiret reageerimist tööjõu vajaduse kasvu korral, pooled arvasid lisaks mugavuse ja kogu personalitöö eest hoolitsemise teguri ning võrdselt 13 vastajat pidasid tähtsaks värbamiskulude kokkuhoiu teguri, madalate lepingukulude ja vahendustasude aspekti ning kiiret ja vahetut suhtlust igal ajal. Neli ettevõtet pidasid oluliseks ka rendiagentuuride poolse vastutuse võtmise probleemide esinemise korral.

Seega nagu autor renditöö positiivsete ja negatiivsete aspektide peatükis välja tõi, on kasutajaettevõtete jaoks oluliseks just kiire reageerimine ning ressursi kokkuhoiu võimalus.

Renditöötajate puhul oodatakse eelkõige varasemat töökogemust sarnasel tööpositsioonil, mille valisid 21 vastajat. 15 pidasid oluliseks valmidust töötada pikki päevi/teha lisatunde ning 12 väärtustasid erialast haridust/läbitud koolitust.

Kuna renditöötajad on enamasti lühiajalised töötajad, on kasutajaettevõtete jaoks mugavam ja oluline, et neil oleks juba teatav kogemus ning oskus ilma pikema treeninguta ülesandeid lahendada. Selles osas loodetakse kogunud rendiagentuuride tööle. Samamoodi on teatud tööturu valdkondades oluline hooajalisus, mis tähendab sageli pikki tööpäevi või suisa ületunde.

Töötajate osas arvati (15 vastajat), et nende meelest on olulisemaks teguriks saadava palga suurus. Sarnaselt (12-13 vastajat) eeldati, et väärtustatakse paindliku graafiku alusel töötamist ning võimalust valida endale sobivaim kasutajaettevõtte. Lisaks märgiti ära saadavad kogemused erinevate tööandjate juures töötamisel ja turvatunne, mille juures agentuur kannab hoolt kogu asjaajamise protseduuri eest.

Küsitluse küsimused 16-18 käsitlesid renditöösuhte kolme osapoole vahelisi võimalikke tekkivaid probleeme. 15 vastanu meelest esineb renditöötajatega kasutajaettevõtetes kõige enam probleeme

seoses vigadega, mis tekivad distsipliini/rutiini puudumise pärast. Teise probleemina märgiti ära konfliktid püsitöötajate ja ajutiste töötajate vahel (10 vastanut). Lisaks valisid 5-6 vastajat proportsionaalselt ära soovi erikohtlemisele, kultuurierinevustest tingitud probleemid ning 3 tükki leidsid, et nende meelest probleeme ei esine.

Rendiagentuuridel endal esineb töötajatega enim probleeme just liigsete nõudmiste ja tööle mitteilmumise osas (vastavalt 18 ja 15 vastajat). Kuna töötajaid on vaja leida kiireloomuliselt, tuleb sageli ette olukordi, kus eelneval päeval leitud töötaja on järgmiseks hommikuks sootuks ümber mõelnud ning ei soovi siiski tööle tulla. Rendiagentuuride sõnul tekib selliseid ebameeldivaid olukordi, kus potentsiaalne töötaja mõtleb välja vabandusi või ei ilmu lihtsalt tööle. Sellest kannatab ka usaldus rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel. Enamasti on situatsioonid siiski parandatavad, kuna agentuuridel on olemas ka usaldusväärased asendustöötajad, kes on nõus tegema lisatööd, et vajalik positsioon saaks siiski täidetud. Neljal agentuuril aga ei esine üldse probleeme.

Kasutajaettevõtetega esineb samuti aeg-ajalt murekohti. Nimelt selgus küsitlusest, et 19 ettevõttel on probleeme arvete õigeaegsete laekumiste ja maksmata jätmistega. Samuti on olenemata direktiivi ja Eesti Töölepinguseaduse ettekirjutustest probleeme püsitöötajate ja renditöötajate erineva kohtlemisega. See tekitab omakorda konflikte töötajate omavahelistes suhetes ning ebausaldusväärset töötaja silmis.

Samuti on probleemiks kasutajaettevõtete osas töötajate sage mittesobivus, mille valisid 13 küsitluses osalejat.

2020.-2022. a kriiside mõju Eesti renditööstusele ja küsitluses vastanud ettevõtete tegevusele

Renditööstuse nõudluse ja kasutajaettevõtete huvi madal tase on ka otseses seoses uuritavate kriiside mõjudega, mis oli antud küsitluse põhifookus. Küsimustikuga soovis autor leida vastused järgnevale uurimisküsimusele: Kuidas on viimaste aastate kriisid mõjutanud tööstuse rendi ettevõtete tegevust?

19. ja 20. küsimuste vastuste tulemusena saab autor väita, et COVID-19 on põhjustanud kasutajaettevõtete ettevaatlikkuse renditööstuse palkamisel. Vastusevariantidest kerkib esile selgelt ettevõtete huvi ja soovi vähenemine renditööstuse vastu ning sellest tingituna on 1/3 küsitlusele vastanud rendiagentuuridest rahalistes raskustes.

COVID-19 pandeemia ajal tehti paljudes ettevõtetes struktuuri ja töötajate seas muudatusi, et igapäevaselt oleks vaja võimalikult vähe väljaspool oma ettevõtet lisatöõjõudu värvata. Nagu antud lõputöös eelnevalt välja toodud, olid pandeemia mõjud tööturule väga karmid ning paljud ettevõtted olid sunnitud ka ukсед sulgema. Seega mõjutas pandeemia oluliselt ka tööjõurendi turgu.

Eesti renditöö turul on domineerivaks jõuks Ukrainas toimuva sõja mõjud. Küsitluse kuuenda küsimuse põhjal koostas autor tabeli, et kuvada ülevaade vastanud rendiagentuuride tööjõukoosseisu osas. (Tabel 3.)

Tabel 3. Küsitluses osalenud ettevõtetes töötava välistöõjõu ning põgenike hulk

Ettevõttes töötava välistöõjõu hulk (protsentides)	Ettevõtte välistöõtjatest moodustavate põgenike hulk (protsentides)	Vastanute arv
100%	100%	12
100%	90%	4
100%	70%	3
70%	100%	2
90%	30%	3
50%	10%	1
10%	10%	1
0%	0%	4

Tabeli allikas: autori koostatud küsitluse tulemuste alusel

Küsimuse tulemuste alusel tegelevad vaid neli rendiagentuuri ainult eestisisese tööjõuga. Enamik vastanuist tegelevad välistöõjõu rentimisega kasutajaettevõttesse, ning pea kõigil neil on üle poole välistöõlistest sõjapõgenikud.

Seoses Venemaa sõjaga Ukrainas tõid rendiagentuurid välja ka oma tähelepanekud trendide osas, mis on toodud tabelis 4.

Tabel 4. Trendid seoses Venemaa sõjaga Ukrainas

Vastused	Vastanute arv
Eestis on palju Ukraina töötajaid	10
Kasutajaettevõtete huvi renditöötajate osas on vähenenud	5
Ukraina mehed ei saa tulla tagasi Eestisse tööle	4
Raske leida meessoost spetsialiste	5
Kasutajaettevõtted on värbamisel ettevaatlikud ja äraootavad	2
Konfliktid Ida-Eestis Eesti venelaste ja ukraina põgenike vahel	2
Vene ja valgevene tööjõu osakaalu vähenemine pea nullini	1
Vähenenud IT-spetsialistide arv, kuna tulid enamasti Venemaalt/Valgevenest	1

Tabeli allikas: autori koostatud küsitluse tulemuste alusel

Kuna vastanud agentuuride seas on nii oskustöölise, lihttöölise kui ka spetsialistidele fokuseeritud ettevõtteid, on ka arvamused lahknevad. Antud küsimusest tuleneb, et Ukrainast pärit töötajaid on tööturul palju, kuid samas on probleem meessoost spetsialistide leidmisel. Liht- ja oskustöölise puudus on Eestis juba pikka aega, mis tähendabki, et enamus saabuvast tööjõust läheb just antud valdkonda tööle. Kuna suur probleem peitub eesti keele oskamatuses ja kvalifikatsioonide erinevuses, ongi puudu just spetsialistidest. Siin lisandub ka fakt, et Ukraina mehed on rindel ja ei saa Eestisse tagasi tööle tulla. Kuna sõda põhjustab hirmu nii Baltikumis kui ka mujal Euroopas, on ka paljud siinsed ettevõtted värbamised pausile pannud ja selles osas ettevaatlikud.

Järgnevas tabelis 5 toob autor välja majanduslanguse ja energiakriisi trendid/muutused rendiagentuuride tegevusele.

Tabel 5. Majanduslanguse ja energiakriisi põhjustatud ettevõtete tegevuse ja tööturu trendide muutused

Vastusevariandid	Vastanute arv
Viinud ettevõtte rahaliselt keerukasse olukorda	13
Vähenenud kasutajaettevõtete arv, kes huvituksid lisatööjõust	26
Suurenenud renditööettevõtete vaheline konkurents	16
Vähenenud renditööhuviliste töötajate arv	7
Muu: müügid on tunduvalt langenud	1

Tabeli allikas: autori koostatud küsitluse tulemuste alusel

Rendiagentuuride vastuste põhjal võib järeldada, et majanduslanguse ja energiakriisi tulemusel on renditööturu trendid liikumas negatiivses suunas. Pea kõik vastajatest leidsid, et kasutajaettevõtete arv, kes huvituksid renditööjõust, on vähenenud drastiliselt. Samuti on küsitluse mitme küsimuse tulemustes nähtav konkurentsi tõusu tajumine agentuuride seas.

Kasvanud kulude taustal on pea pooled küsimustikus osalenud ettevõtetest majanduslanguse tõttu rahaliselt keerukas olukorras. Kuna kasutajaettevõtete huvi on langenud, konkurents on kasvanud ning kulud samuti tõusnud, on edasine toimimine märgatavalt raskendatud.

Küsitluse viimases küsimuses uuris autor lahtise küsimusena rendiagentuuride arvamust Eesti seadustes olevaid lünki renditöö osas. Kuna Eestis on renditöö üsnagi reguleerimata valdkond, tekib sellega seoses palju takistusi.

Viis ettevõtet leidis, et kasutajaettevõtetel on liiga väike vastutuskoorem, mis tähendab, et nende ja renditööettevõtete vaheline vastutus tuleks ära jaotada võrdsemalt. 15 ettevõtte vastused puudutasid välistööjõu värbamise ja registreerimisega seonduvaid komplikatsioone. Leiti, et Eesti asjaajamise kiirus on aeglane ning protseduurid tuleks tunduvalt lihtsustada. Toodi ka välja, et see aitaks vähendada ümbrikupalga maksmist. Samuti on keeruline välisriikide kodanikele Eesti elamisluba saada. Kolm ettevõtet leidis, et tuleks tagada ka parem kontroll tööjõumaksude üle, võiks kehtestada keskmise ja miinimum töötasu nõude ning rendifirmad tuleks eraldi sertifitseerida.

Järeldused

Küsitlustulemuste ning uuritud allikate põhjal sai autor vastuse püstitatud uurimisküsimusele 2020.-2022. aasta kriiside mõjutuste kohta renditöö turule ja renditöö ettevõtete tegevusele. Suurimad mõjurid rendiagentuuride töös on kasutajaettevõtete huvi renditöötajate vastu ning renditööjõu leitavus. Paraku on kriiside ajal kõigi ettevõtete tegevus mõjutatud tugevasti negatiivses suunas ning kasutajaettevõtted on äärmiselt ettevaatlikud. Sellest saab omakorda kannatada rendiagentuuride toimimine. Kuna lisaks vähenevale huvile kehtivad ka neile kõrged koormavad maksu- ja energiakulud. Seetõttu on ka küsitluses osalenute seas paljud rendiettevõtted praegu rahalistes raskustes.

Küsitluse vastustest selgub, et kasutajaettevõtete huvi on pigem langemas ning positsioone täidetakse ettevõtte oma töötajatega. Hooajaliste mõjutustega ettevõtted kasutavad rendiagentuuride abi eelkõige lühiajaliste asenduste ja ajutise kasvanud töökoormuste tarbeks. Renditööjõu vajadus püsib, kuid on kriiside tõttu siiski negatiivses trendis.

Kuna enamus neist hoiavad ja väärtustavad alateadlikult kriisidest räsitud maailmas oma töötajaid kõrgemalt, tekitab see ka inimestevahelisi konfliktisituatsioone. Loomulikult ei ole see aga seadusega kooskõlas.

Sõja tulemusel on rendiettevõtete vaheline konkurents tõusnud, kuna paljud agentuurid on nüüd keskendunud põgenikest renditööjõule. Sellest tulenevalt saavad kasu nii ettevõtted, kes vaevlevad tööjõupuuduse käes, kui ka töötajad, kes uue elu ülesehitamiseks sissetulekut vajavad. Ukraina põgenikud täidavad mitmeid positsioone, mida Eesti inimesed ei soovi, kuid meessoost spetsialistide puudus püsib endiselt. Lisaks valmistab probleeme keelebarjäär ning Eestis vajaminevate kutsetunnistuste puudumine. Antud kriisi najal on ka rendiettevõtteid, kes kurva paradoksina küsitluses tunnistasid, et ilma sõjata poleks ka täna antud ettevõtet, kuna Ukraina tööjõud on mõnes konkreetses valdkonnas äärmiselt vajalik.

Paralleelselt on ka kasutajaettevõtted agentuuridele välja toonud, et sageli eelistavad nad teatud positsioonidele just põgenikke, kuna eestlastest töötajatega kerkib esile rohkem probleeme, nad ei tee tööd vajamineva kiirusega ja mis kõige olulisem, neil puudub säärane töötahe nagu on seda värvatud põgenikel (loomulikult läbivad kõik potentsiaalsed töötajad eelnevalt proovipäevad ning võrdlus on kujunenud nende tulemusi ja töökust hinnates).

Sageli on murekohaks renditöötajate puhul renditöö ajutisest iseloomust tingitud lohakusvead, tööle mitteilmumine, liigsed nõudmised ning erinevate vabanduste väljamõtlemine. Lisanduvad

kasutajaettevõtete viivitamised arvete tasumisel ja omatöötajate eeliskohtlemine renditöötajatega võrreldes. Kõik see põhjustab kolme osapoole vahel pingeid ja ebameeldivaid olukordi.

Sellest hoolimata on renditöö kasutajaettevõtetele hea võimalus oma kõrgeid tööjõukulusid kokku hoida ning ei pea tegelema eraldi personaliküsimustega. Kõige selle juures on rendiagentuur vastutavaks osapooleks. Paljudel ettevõtetel pole võimalik paaripäevase etteteatamisega leida oma töötajatele asendajaid või lisakäsi ning sellest saab häiritud kogu ülejäänud meeskonna töö.

Ühiskond liigub erinevate mõjutuste tulemusel uuenduslike töövormide suunas ning tööjõurent annab tööotsijatele vajamineva paindlikkuse ja vabaduse kujundada oma töötegemise harjumusi. Kriisides toimimine on tänapäeva tööturul saanud normaalsuseks. Varasemad harjumused tuleb ümber kujundada ning õppida kõige kiuste uusi lahendusi välja töötama. Rendiagentuurid on sealjuures heaks õlekõrreks kiiretes situatsioonides ning vajalikuks lüliks paljude ettevõtete toimimisel. Renditöö potentsiaal Eestis on hooajaliste tööde valdkonnas nagu teenindus, majutus ja toitlustus. Lisaks on püsiv vajadus lisaabi järele ka tööstuses, ehituses ja koristusteenustes.

KOKKUVÕTE

Autori koostatud lõputöö eesmärgiks oli uurida milline on tööjõurendi vajadus Eestis, kuidas mõjutavad seda tööjõuturu trendid ning erinevad kriisid. Töö peamine uurimusküsimus sai vastuse tänu autori läbiviidud küsitlusele rentiaagentuuride seas.

Inimeste heaolu on olnud juba mõnda aega tavapärasest suurema löögi all. 2020. aastal halvas COVID-19 kogu harjumuspärase ning kõik olid sunnitud leidma alternatiive nii sotsiaalse kui ka tööelu kujundamiseks. Pandeemiale lisandus majanduslangus ja energiakriis, mille tõttu on inimeste igapäevaelu kvaliteet veelgi enam langenud. Hinnatõusud, koondamislained ning ettevõtete sulgemised on vaid mõned märksõnad, mis panevad kõigi majandusliku toimimise korralikult proovile. Kõigele lisaks on ka lisandunud kogu maailma puudutav Venemaa põhjustatud sõda Ukrainas, mis annab majanduslangusele üha suuremat hoogu.

Eesti tööturгу on suuresti mõjutamas ka elanikkonna vananemine, madal iive ja kõrge suremus ühiskonnas. Kuna noorte ja tööealiste elanike arv on samuti langustrendis, on Eestis paljudes sektorites valitsemas tööjõupuudus. Seisu on veidi parandanud Ukraina põgenike saabumine Eestisse. Nad täidavad positsioone, mis eestlaste poolt pikalt tühjana on seisnud. Seega parandavad põgenikud paljude sektorite toimimist.

Nende situatsioonide ajendil on populaarsust kogumas alternatiivsed töötegemisviisid. Esile on kerkinud nii renditöö, kaugtöö, tööampsud kui ka muud uued lahendused. Maailm liigub uuenduste suunas ning töövõimaluste mitmekesisus aitab inimestel leida enda jaoks sobivaimad variandid töö tegemiseks.

Renditöö kerkis esile Ameerikas 19. sajandil ning on sellest ajast jõudsalt kõikjale levinud. Eestis on kahjuks tööjõurent siiani küllaltki uus ja reguleerimata valdkond, mis vajab hädasti kaasajastamist. Selles osas väljendasid pahameelt enamus uurimisküsitluses osalenud agentuuridest. Reguleerimatus põhjustab sageli komplikatsioone uute töötajate värbamisel ning registreerimisel. Samuti on vastajate meelest nõrga seadusandluse tõttu ebavõrdsus vastutuse

jagamisel, st. rendiagentuurid leiavad, et kasutajaettevõtete osa tuleks rendiettevõtete vastutusmääraga võrdsustada. Renditööd on reguleeritud vaid Töölepingu seaduse üksiku punkti ning Euroopa Nõukogu ja Euroopa Parlamendi direktiivi 2008/104/EÜ alusel.

Rendiagentuuride teenuste kasutamisel kaasnevad kasutajaettevõtetele automaatselt hüved, mis kergendavad oluliselt nende toimimist. Hooajalisusest või ootamatutest olukordadest tingitud kiireloomuliste täiendavate abikäte või asendajate leidmine on rendiettevõtete korraldada. Samuti on nende ülesandeks igakuiste tasude maksmised, erinevate probleemide lahendamised ning tööjõu üleüldine haldamine ja nõustamine.

Eesti tööturg ja ettevõtete toimimine on väga tugevasti kriisidest mõjutatud. Enamik vastanud rendiagentuuridest on finantsiliselt kehvast olukorras. Keerukust valmistab ka järjest kasvav rendiettevõtete omavaheline konkurents, mis on kerkinud Ukrainast saabuvate põgenike tõttu. Sõjapõgenike osakaal renditöös on väga suur ning küsitluses osalenute meelest renditööjõu leidmine raskusi ei valmista. Küll on probleemiks uute kasutajaettevõtete leidmine. Ebaselgete majandus- ja ühiskonnaolude tõttu on aga kasutajaettevõtted väga ettevaatlikud. Uute maksude ja hinnatõusude tõttu on kasutajaettevõtete huvi langemas ning rendiagentuuride töö veelgi raskendatud. Turism kannatab veel seni COVID-19 pandeemiajärgsete mõjude käes ning raskust lisavad üha tõusvad kulud.

Renditööjõu vajadus on endiselt hinnas, kuid trend on kriiside tõttu pigem langemas. Kui leitaks viis suunata renditööjõudu positsioonidele, kus tööjõupuudus pikalt püsinud, oleks see tulemuslik nii renditööturule kui ka valdkondadele, mis alatäituvusega võitlema on pidanud.

Kuna maailm liigub järjest enam tehnoloogia ning uuenduste suunas, kasvavad ka järeltulevad generatsioonid samas vaimus. Noored otsivad oma kohta kauem ning pooldavad just võimalikult paindlikke lahendusi. Seega uued töövormid, sh. renditöö, on paljulubavad tulevikulahendused, mis aitavad tagada rahulolu nii tööjõu kui ka tööturu jaoks.

SUMMARY

THE IMPACT OF THE CRISES IN 2020-2022 ON WORKFORCE RENTAL MARKET AND WORKFORCE RENTAL AGENCIES IN ESTONIA

Heily Harend

The aim of this thesis was to find the demand for workforce rental in Estonia and how it is affected by changing labour market trends and different crises. This topic was chosen due to author's own work position in a workforce rental agency and because author has acquaintances who are active in this field.

The main research question was following:

How are the workforce rental companies' daily operations changed due to crises in 2020-2022?

A research survey carried out by the author among workforce rental agencies provided insight on this matter by answering the main research questions.

People's welfare has been under serious pressure for years. People have been forced to change their social and working life drastically since COVID-19 struck the world. In addition to the pandemic, current recession, and energy crisis have further worsened people's livelihoods. Tremendous price increases, redundancy waves and closure of large number of companies are just a few keywords that are affecting the welfare of the whole society. In addition to all of the reasons mentioned, since February 2022 a full scale Russian aggression against Ukraine gives an extra boost to the economic and societal crisis.

Estonian labour is also highly affected by ageing population, high mortality rates and low birth rates. These are the reasons behind labour shortages in several sectors. Ukrainian refugees that flee from their homes due to the war have been a great help relieving this problem in many sectors. A lot of job positions that have been vacant by a long time are now filled by them.

Due to all of the crises and societal changes, a lot of new and alternative ways of working are emerging. Workforce rental, remote working, “work-bites“, project working, etc. have become very popular. The world is moving towards innovation.

Workforce rental originates from the United States of America that emerged in the 19th century. In Estonia, it is a very new form of work and still needs precise and detailed regulations . Most of the agencies that answered the survey expressed their discontent on that matter. Non-regulation causes several complications in hiring and registration of new employees. In addition, multiple agencies find that workforce rental agencies have all the responsibility, whereas companies that rent workforce have basically none. A more efficient allocation of responsibilities should be ensured.

Using the services of workforce rental agencies brings benefits to user companies that greatly facilitate their operations. Agencies are responsible for finding employees in case of an urgent labour needs, rental workforce payrolls, problem solving and workforce management.

The Estonian labour market and day to day business operations are greatly affected by all of the crises. The majority of workforce rental agencies responding to the survey are now financially in a critical state. An increasing competition among rental agencies which has risen due to the war and Ukrainian refugees adds complexity to the matter. There is a very high proportion of refugees in workforce rental and in the agencies’ opinion finding rental workforce does not pose any difficulties. However, finding user companies is a problem. Companies are very cautious because of the unclear economical and societal conditions. The economic downturn has made the job of workforce rental companies even more difficult, as the liabilities of all businesses continue to rise in the face of the new taxes and price increases.

The need for workforce rental is still highly valued, however due to the different crises the trend is downwards. If there could be found a way to reallocate rental workforce to positions where labour shortages have persisted for a long time, it would have a positive impact for both the workforce rental market and sectors that have been struggling with understaffing.

As the world is constantly moving towards innovations and technology, future generations will grow up in the same spirit. It is taking longer for younger generations to find their place and they are in favour of the most flexible solutions possible. Thus new forms of work, including workforce

rental, are promising solutions for the future, helping to ensure satisfaction for both the labour market and the workforce.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ajutine kaitse Ukraina kodanikele ja nende pereliikmetele. Politsei- ja piirivalve amet. (kuupäev puudub). Vaadatud 13.02.2023 <https://www.politsei.ee/et/juhend/info-seoses-ukraina-sojaga/ajutine-kaitse-ukraina-kodanikele-ja-nende-pereliikmetele>
- Cohen, S. S. (1985). EMPLOYEE LEASING: INDUSTRY IN A TIME OF CHANGE. The Forum (Section of Insurance, Negligence and Compensation Law, American Bar Association). 20(4), 657–673. <http://www.jstor.org/stable/25762828>
- Eesti Statistikaamet (2023). Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks mõjutajaks oli sisseränne, sündimus langes rekordmadalale. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.stat.ee/et/uudised/eesti-rahvaarv-kasvas-2-vorra-peamiseks-mojutajaks-oli-sisseranne-sundimus-langes-rekordmadalale>
- Eesti Statistikaamet (2022). Turistide arv Eesti majutusasutustes kasvas välisturistide arvelt. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.stat.ee/et/uudised/majutus-juuli-2022>
- Espenberg, K., Vahaste, S. (2012). *Majanduskriisi mõju kollektiivsete töösuhete süsteemile Eestis*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Espenberg, K., Puolokainen, T., Varblane, U., Beilmann, M., Muda, M., Rosin, A. (2014). *Töötingimused renditööl*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19. november 2008, renditöö kohta*. Vaadatud 13.02.2022 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A32008L0104>
- Kirk, J.J. and Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of Employment Counseling*, 45: 131-142. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00052.x>
- Kornak, P.-R. (19.07.2022). Tööjõu rentija: tööandjad ei suuda palgasurvet enam kaua taluda. *Äripäev*. Vaadatud 13.02.2023 <https://majandus.postimees.ee/7567348/toojou-rentija-tooandjad-ei-suuda-palgasurvet-enam-kaua-taluda>
- Matsalu, E. & Treimann, L. (15.08.2022) Tööd ja tuge vajavad põgenikud takerduvad Eestis bürokraatia puntrasse. *Äripäev*. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.aripaev.ee/uudised/2022/08/15/tood-ja-tuge-vajavad-pogenikud-takerduvad-eestis-burokraatia-puntrasse>
- Michon, F. (2006). Temporary agency work in Europe. *The Shadow*.

- Murthy, B. & Murrmann, K. S. (1993) Employee Leasing: An alternative staffing strategy. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly. 34(3), 18-23.
[https://doi.org/10.1016/0010-8804\(93\)90081-S](https://doi.org/10.1016/0010-8804(93)90081-S)
- Matsulevitš, L. (2022). Tööturu ülevaade 2/2022. Eesti Pank
- Miidla-Vanatalu, M. (2022). *Renditöö*. Tööinspeksioon
- Müller, M. (2022). Madis Müller: uues kriisis on mõistlik majandust toetada teisiti kui pandeemia ajal. Vaadatud 10.05.2023 <https://www.eestipank.ee/press/madis-muller-uu-es-kriisis-moistlik-majandust-toetada-teisiti-kui-pandeemia-ajal-20052022>
- Piirits, M., Anniste, K., Masso, M., Melesk, K., Osila, L., Michelson, A., Poliitikauuringute Keskus Praxis (2018). *Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated*. Vaadatud 30.11.2022 https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/02/rita_tooturu_ulevaade.pdf
- Pruul, K. (24.01.2023). Swedbank: Eestis on majanduslangus juba käes. Äripäev. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.aripaev.ee/uudised/2023/01/24/swedbank-eestis-on-majanduslangus-juba-kaes>
- Puusild, H. (2016). Personalikoolitaja: renditöö on paljudele viimane võimalus. Äripäev. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.aripaev.ee/kasulik/2016/12/02/personalikoolitaja-renditoo-on-paljudele-viimane-voimalus>
- Raidve, H. & Rask, M. (2010). *Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat*. Tallinn: Äripäeva kirjastus
- Riisalo, S. (14.10.2022). Sotsiaalkaitseminister: põgenike kohe integreerimine on ainuvõimalik tee. Äripäev. Vaadatud 13.02.2023 <https://www.aripaev.ee/arvamused/2022/10/14/sotsiaalkaitseminister-pogenike-kohe-integreerimine-on-ainuvoimalik-tee>
- Rosenblad, Y., Tilk, R., Mets, U., Pihl, K., Ungro, A., Uiboupin, M., Lepik, I., Leemet, A., Kaelep, T., Krusell, S., Viia, A., Leoma, R. (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA
- Saard, K. (14.09.2021). Suurimad tööjõuturu trendid, mis on juba kohal või kohe jõuavad. Äripäeva portaali *personaliuudised.ee* Vaadatud 30.11.2022 <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/09/13/suurimad-toojouturu-trendid-mis-on-juba-kohal-voi-kohe-jouavad>
- Servinski, M. (2021). *Kuidas on muutunud Eesti tööturg 30 aasta jooksul?* [blogipostitus]. Vaadatud 14.02.2023 <https://www.stat.ee/et/uudised/kuidas-muutunud-eesti-tooturg-30-aasta-jooksul>

- Soosaar, O., Urke, K., Matsulevitš, L. (2023) *TÖÖTURU ÜLEVAADE. Paremate aegade ootus on seni töökohti säästnud*. Vaadatud 10.05.2023 <https://www.eestipank.ee/press/tooturu-ulevaade-paremate-aegade-ootus-seni-tookohti-saastnud-12042023>
- Töö ja oskused 2025. (2016). *Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA*. Vaadatud 30.11.2022 <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>
- Tööandjad ei prognoosi lähiajal tööjõupuuduse leevenemist. (2022). *Raamatupidamis- ja maksuinfo portaal*. Vaadatud 30.11.2022 <https://www.rmp.ee/uudised/tooigus-uudised/tooandjad-ei-prognoosi-lahiajal-toojoupuuduse-leevenemist>
- Töölepingu seadus. (2009). RT I 2009, 5, 35. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>
- Töötukassa kodulehekül. (2022). Vaadatud 30.11.2022 <https://www.tootukassa.ee/et>
- Tööturg. (2017). *Vikipeedia*. <https://et.wikipedia.org/wiki/T%C3%B6%C3%B6turg>
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2006). RT I 2005, 54, 430. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016>
- Vahur, A. (2007). *Tõhus värbamine. Kuidas leida häid töötajaid*. Tallinn: Äripäeva kirjastus
- Vester, K. (2017). *Personaliteenuste sisseostmise turg Eestis: pakkumise ja ootuste analüüs. Human resources outsourcing market in Estonia: analysis of services offered and expectations*. [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Raamatukogu Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/25d61475-e134-4ecc-a946-972c92a2a2d8>
- Värske tööjõuvajaduse uuring näitab oskustooliste põuda. (2021). Töötukassa kodulehekül. Vaadatud 10.05.2023 <https://www.tootukassa.ee/et/uudised/varske-toojouvajaduse-uuring-naitab-oskustooliste-pouda>

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitlus „Renditöö“

Lugupeetud uuringus osaleja,

Olen Heily Harend, õpin Tallinna Tehnikaülikooli Kuressaare Kolledžis ettevõtluse ja elamusmajanduse eriala III kursusel. Seoses lõputööga viin läbi uuringu renditööjõudu pakkuvate ettevõtete seas ja kutsun teid selles osalema.

Tööturg on pidevas arengus ja muutumises ning lähiaastatel esinenud tugevate majanduslike ja ühiskondlike probleemide tõttu on paljudel ettevõtetel segased ja keerulised ajad.

Antud küsimustiku eesmärk on uurida milline on tööjõurendi vajadus Eestis, kuidas mõjutavad seda tööjõuturu trendid ning kriisid ühiskonnas.

Küsimustikule vastamine võtab aega orienteeruvalt 10-15 minutit.

Ankeetküsitlus ning selle tulemused on anonüümsed. Saadud andmeid kasutatakse rangelt ainult teaduslikul eesmärgil eriala lõputöö raames. Tulemused esitatakse üldistatud kujul ning soovi korral edastan need küsitluses osalenutele e-maili teel.

Suur tänu teiepoolse panuse eest!

Kui kaua olete pakkunud tööjõurendi teenust?

- 0-2a
- 3-5a
- 6-10a
- Rohkem

Millis(t)ele maakonnale/maakondadele Eestis olete fokusseeritud?

- Harjumaa
- Raplamaa
- Läänemaa
- Pärnumaa
- Järvamaa
- Viljandimaa
- Tartumaa
- Jõgevamaa
- Valgamaa
- Põlvamaa
- Võrumaa
- Lääne-Virumaa
- Ida-Virumaa
- Hiiumaa
- Saaremaa

Kas olete keskendunud vaid renditööjõu pakkumisele või tegelete paralleelselt ka teiste tööliikidega? (Töövahendus, klassikaline palgatöö jne)

- Ainult renditööjõu pakkumine
 - Lisaks teised (Palun täpsustage järneval real)
-

Millis(t)es valdkonnas/valdkondades teie ettevõtte renditööjõudu pakub?

- Turism
- Ehitus
- Koristusteenused

- Klienditeenused
- Tööstus
- Logistika ja laondus
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)

.....

Kui palju on teie ettevõttes renditöötajaid?

- 0-10
- 11-25
- 26-50
- 51-100
- 101-150
- 151-200
- Rohkem

Kui suure osa(%) teie töötajatest moodustab välistöötajad? Kui suure osa neist moodustavad põgenikud? (Kui tegelete vaid Eesti kodanikega, märkige 0%)

.....

Kuidas hindate konkurentsi töötajurendi turul rendiettevõtete seas?

- Väga tihe
- Piisav/tajutav
- Ei tunneta üldse

Kuidas hindate renditöötajate hulka Eestis?

- Renditöötajate hulka on rohkelt
- Renditöötajate hulka on piisavalt
- Renditöötajate hulka on vähe
- Renditöö turul on töötajapuudus

Mida on Eestis hetkel raskem leida, kas kasutajaettevõtteid või renditöötajate hulka?

- Kasutajaettevõtteid
- Renditöötajate hulka

Kuidas hindate renditööjõu nõudlust Eestis?

- Suur nõudlus
- Piisav nõudlus
- Vähene nõudlus
- Nõudlus puudub

Milliste põhiliste kanalite kaudu otsite endale renditööjõudu? (Valida maksimaalselt kolm varianti)

- Tuttavate seast
- Sotsiaalmeediast
- Olemasolevate töötajate kaudu
- Tööotsingu portaalid
- Töötukassa
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)

.....

Millised on kasutajaettevõtete olulisemad ootused rendiettevõtetele? (Märkida maksimaalselt kolm varianti)

- Kiire reageerimine tööjõu vajaduse kasvu korral (Nt. tipphooajal, pühadel vms)
- Võimalus hoida kokku värbamise, koondamise jms kulude pealt
- Madalad lepingukulud, vahendustasud
- Kiire ja vahetu suhtlus igal ajal
- Rendiettevõtte vastutuse võtmine renditööjõuga esinevate probleemide korral
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)

.....

Millised nõuded on teie ja kasutajaettevõtete jaoks enamasti renditöötajate värbamisel olulisimad? (Valida maksimaalselt kaks varianti)

- Varasem töökogemus sarnasel positsioonil
- Erialane haridus või läbitud koolitused
- Valmidus töötada pikki päevi või teha lisatunde
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)

.....

Milliseid tegureid väärtustavad teie arvates renditöötajad renditöö juures enim? (Valida maksimaalselt kaks varianti)

- Saadavad kogemused (erinevate tööandjate juures töötades)
- Vabadus töötada sobiva graafiku alusel
- Võimalus valida endale sobivaim (kasutaja)ettevõtte, kus töötada ja vajadusel seda muuta
- Palk
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Mida peate enda ettevõtte tugevusteks konkurentide ees? (Valida maksimaalselt kolm varianti)

- Tuntus Eesti tööturul
- Pikaajaline kogemus
- Läbipaistvus
- Töötajate motivatsioonipakett (hea töötasu, väärtustamine jne)
- Head kontaktid ja püsivad lepingud kasutajaettevõtetega
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Millised probleemid kerkivad enim esile renditöötajatega kasutajaettevõtetes? (Valida maksimaalselt kaks varianti)

- Mugavusest/rutiinist tingitud väsimine (lohakus)
- Ajutise töö loomust tingitud lohakus (ei oma nii suurt rolli kui püsitöötaja töö)
- Soov "erikohtlemisele"
- Distsipliini ja vajamineva rutiini puudumisel tekkivad vead töö tegemisel
- Konfliktid püsitöötajatega
- Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Millised probleemid esinevad teil endal renditööjõuga kõige sagedamini? (Valida maksimaalselt kaks varianti)

- Probleemid töötegemisel, mis põhjustavad halvenevaid suhteid kasutajaettevõtetega
- Liigsed nõudmised (palga, tingimuste jms osas)
- Tööle mitteilmumine

- Kohustustest kõrvalehiilimine (sh. vahetult enne töö algust tööle mitteminemiseks vabanduste väljamõtlemine)
 - Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Millised probleemid tekivad teil sagedamini kasutajaettevõtetega? (Valida maksimaalselt kaks varianti)

- Arvete maksmiste hilinemine/maksmata jätmine
 - Töötajate sage mittedobivus
 - Renditöötajate ebavõrdne kohtlemine kasutajaettevõtte püsitöötajatega võrreldes
 - Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Milliseid trende/muutusi olete märganud renditööturul COVID-19 seoses?

.....

Kuidas mõjutas(b) COVID-19 konkreetselt teie ettevõtte tegevust? (Valida sobivaimad variandid)

- Ettevõtte on seetõttu rahalistes raskustes
 - Ettevõtte kasumlikkus on tõusuteel
 - Renditöötajate arvu/huvi vähenemine
 - Renditöötajate arvu/huvi kasv
 - Kasutajaettevõtete arvu vähenemine (vähenev huvi renditöötajate osas)
 - Kasutajaettevõtete arvu kasv (suurenev huvi renditöötajate osas)
 - Konkurentsi tõus renditöö ettevõtete seas
 - Konkurentsi langus renditöö ettevõtete seas
 - Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Milliseid trende/muutusi olete märganud Eesti tööturul üldiselt seoses Venemaa sõjaga Ukrainas?

.....

Kuidas on Venemaa sõda Ukrainas mõjutanud teie ettevõtte tegevust? (Valida sobivaimad variandid)

- Suurendanud töötajate hulka
 - Vajaminevate oskustega/kvalifitseeritud töötajate vähesus
 - Suurendanud kasutajaettevõtete huvi töötajate vastu (sh. vähenev huvi põgenike palkamiseks)
 - Ettevõtte kasumlikkus on tõusuteel
 - Ettevõtte tulude vähenemine
 - Suurenenud konkurents renditööjõudu pakkuvate ettevõtete seas
 - Vähenenud konkurents renditööjõudu pakkuvate ettevõtete seas
 - Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Milliseid trende/muutusi olete märganud renditööturul energiakriisi ja majanduslangusega seoses?

- Viinud ettevõtte rahaliselt keerukasse olukorda (suurenenud kulude tõttu)
 - Vähenenud kasutajaettevõtete arv, kes huvituksid lisatööjõust (renditööjõust)
 - Suurenenud renditööettevõtete vaheline konkurents
 - Vähenenud renditööhuviliste töötajate arv
 - Muu (Palun täpsustage järgneval real)
-

Milliseid lünki näete Eesti seadustes ning millised muudatused aitaksid renditöö üldist korraldust parandada?

.....

Kui soovite antud küsimustiku koondtulemuste kohta informatsiooni, palun jätke enda meiliaadress

.....

Allikas: autori koostatud küsitlus

Lisa 2. Töölepingu seaduse punktid renditöö kohta

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.

[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(2) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.

[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

§ 17. Tööandja korralduse sisu

(5) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kasutajaettevõtja korraldustele kohaldatakse käesolevas paragrahvis sätestatud. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi.

§ 28. Tööandja kohustused

(1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.

(2) Tööandja on eelkõige kohustatud: 91) teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud;

[RT I, 10.02.2012, 1 - jõust. 20.02.2012]

§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest

(1) Kui töötaja vastutab kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju eest, peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma.

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Heily Harend (*autori nimi*)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „2020.-2022. aasta kriiside mõju Eesti renditöö turule ja renditöö ettevõtetele“, (*lõputöö pealkiri*) mille juhendaja on Anu Lomp, (*juhendaja nimi*)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

18.05.2023 (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.