



EESTI MEREAKADEEMIA  
Meremajanduse keskus

Anneli Viherpuu-Berens

**RENDITÖÖJÕU VAJADUS JA VALMIDUS  
SAAREMAA ETTEVÕTETES**

Lõputöö

Juhendaja: MSc, Sirje Pree

Kuressaare, 2019

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikide teiste autorite töödele,  
olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Anneli Viherpuu-Berens .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 165084SDVR

Üliõpilase e-posti aadress: anneli@elitec.ee

Juhendaja: MSc, Sirje Pree:

Töö vastab lõputööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: PhD, Jana Raadik Cottrell

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

## **Annotatsioon**

Töötajaskond ja tööturg on lähikümnendil muutumas ning oluliseks muutub lähitulevikus avatus, paindlikkus ja mitmekesisus. Pidev tööjõu/töötajate puudus või lisatööjõu vajadus paneb ettevõtteid ja personalijuhte otsima võimalikke alternatiivseid lahendusi. Üheks selliseks võimaluseks on renditööjõu kasutamine.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kui palju teatakse ning kas ja millistel tingimustel on Saaremaa ettevõtted huvitatud renditöö kasutamisest.

Eesmärgi täitmiseks uuriti Saaremaal tegutsevaid ettevõtteid, sealjuures keskenduti pigem turismivaldkonnale.

Tulemuste põhjal analüüsiti informeeritust renditööst, mõjureid, millest võib sõltuda valmisolek renditööd kasutada ja vajadust renditööjõu järele.

Tulemustest selgus, et infot vajatakse renditöö kohta nii selle eest küsitava hinna, seda reguleeriva seadusandluse kui ka rendiagentuuride kohta. Renditöö kasutamist mõjutavad eelkõige pakutava teenuse hind ja rendiagentuuri maine. Eelisenähtena renditöö kasutamisel nähakse personalitöötaja aja kokkuhoidu ja töö organiseerimise paindlikkust (töötajate palkamine vajadusel). Miinusena toodi eelkõige välja rendiagentuuri teadmatust organisatsioonist, kuhu töötajat värvatakse ja töötaja väheseid teadmisi organisatsioonist, kuhu on tööle minemas. Rendiagentuuri teenuseid kasutanud ettevõtted jäid üldiselt saadud tööjõu-renditeenusega rahule. Saaremaal on vajadus renditööjõu järele kõige suurem turisminduses ning seda just hooajaliselt.

Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja sisaldab teksti 42 leheküljel, 2 peatükki, 22 joonist, 6 tabelit.

## Teemaga seotud põhimõisted

**Renditöö** puhul on tegemist kolmepoolse suhtega. Klassikalises töösuhtes osaleb kaks poolt – töötaja ja tööandja –, kuid renditöö puhul osaleb kolmanda osalisena kasutajaettevõtja. Renditöösuhtes sõlmib tööandja ehk rendiagentuur renditöötajaga töölepingu, mille alusel saadetakse renditöötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde viimase juhtimisel ja järelevalve all. Rendiagentuur ja kasutajaettevõtja sõlmivad omavahel võlaõigusliku kokkuleppe, mis nende vahelist koostööd reguleerib (Maidla-Vanatalu, 2015; Renditöö uuring 2007).

Töölepingu seaduses (edaspidi TLS) on renditöö mõiste määratletud § 6 lõige 5, mille kohaselt tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), tööandja peab aga teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes (Töölepinguseadus).

**Tööjõurent ehk *staffing*** on teenus, mille kaudu on võimalik rentida tööjõudu läbi rendiagentuuri kasutajafirmasse tellimuslepingus kokkulepitud tingimustel tööülesannete täitmiseks (Ottis, 2014).

**Renditöötaja** on töötaja, kellel on rendiagentuuriga töösuhe või -leping ning kes on välja renditud rendiagentuuri poolt kasutajaettevõttesse kindlate tööülesannete tegemiseks alludes kasutajaettevõtte juhtimisele ja kontrollile (Espenberg, Puolokainen, Varblane, Beilmann, Muda, Rosin, 2014).

**Rendiagentuur (rendiettevõtte, vahendusfirma)** on juriidiline isik, kes otsib ja sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, suunates neid (töötajaid) tellimuslepingu alusel kasutajaettevõtetesse (Espenberg et al., 2014).

**Kasutajaettevõtte (klient, tellijaettevõtte)** on juriidiline isik, kes kasutab rendiagentuuri teenuseid, kelle heaks ja järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja töötab tellimuslepingus kokkulepitud tähtajal (Espenberg et al., 2014).

**Tööleping** on rendiagentuuri ja renditöötaja vahel sõlmitud kirjalik kokkulepe (Maidla-Vanatalu, 2015).

**Tellimusleping** on kirjalik kokkulepe (leping), mis sõlmitakse kasutajaettevõtte ja rendiagentuuri vahel (Renditöö, 2015).

**Töötuse määr** on töötute osatähtsus tööjõus (hõivatute ja töötute summa) (Statistikaamet).

**Tööhõive määr** on tööga hõivatute osatähtsus 15–74-aastases rahvastikus (Statistikaamet).

**Tööjõus osalemise määr** on tööjõu osatähtsus 15–74-aastases rahvastikus (Statistikaamet).

**Vaeghõivatu** on osaajaga töötaja, kes soovib töötada rohkem ja on valmis lisatööd kohe (kahe nädala jooksul) vastu võtma (Statistikaamet).

**TTOS** - Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (Riigi Teataja).

# Sisukord

Annotatsioon .....	3
Teemaga seotud põhimõisted .....	4
Jooniste loetelu .....	8
Tabelite loetelu .....	8
Sissejuhatus .....	10
1. Töøjõurent ja tööturg .....	13
1.1 Ülevaade hetkeolukorrast tööturul .....	13
1.2. Töøjõuturu prognoosid ja stsenaariumid .....	15
1.3 Töøjõurent ja seadusandlus .....	21
1.3.1 Seadusandlus ja töøjõurent .....	22
1.3.2 Renditöö tasustamine .....	23
1.3.3 Töötervishoid ja tööohutus .....	24
1.4 Renditööjõu vahendamise uuringud .....	25
2. Empiiriline uurimus .....	28
2.1. Uuringu eesmärk, meetod, valim .....	28
2.1.1 Eesmärk ja meetod .....	28
2.1.2. Valimi kirjeldus .....	29
2.2 Tulemuste kirjeldamine .....	32
2.2.1 Kas renditöö kohta on ettevõtetel piisavalt infot? .....	32
2.2.2. Mis mõjutab renditöö kasutamist? .....	33
2.2.3. Millises valdkonnas on vajadus renditööjõu järele kõige suurem? .....	39
2.4. Järeldused .....	42
Kokkuvõte .....	46
SUMMARY .....	49

Kasutatud kirjandus.....	52
Lisad.....	56
Lisa 1. Organisatsioonisisese ja -välise värbamise eelised ning puudused .....	56
Lisa 2. Töölepinguseadus ja renditöö.....	57
Lisa 3. Personaliteenuseid pakkuvad ettevõtted.....	58
Lisa 4. Renditööjõu kasutamise plussid ja miinused.....	61
Lisa 5. Ankeetküsimustik .....	62

## Jooniste loetelu

Joonis 1. Rahvaarv 01. jaanuari seisuga .....	10
Joonis 2. Tööjõurendi olemus .....	21
Joonis 3. Ettevõtete suurused: vastanute protsentuaalne jaotus võrreldes Saaremaa valla (Saare maakond ilma Muhu vallata) vastava jaotusega .....	30
Joonis 4. Kasutajad, mitte kasutajad ja valmidus renditöö kasutamiseks .....	30
Joonis 5. Renditööjõu kasutamise sagedus .....	31
Joonis 6. Renditöö kasutamise vajadus .....	32
Joonis 7. Renditöö kasutamise võimalused/vajadus ettevõtte põhitegevusvaldkonna järgi .....	32
Joonis 8. Vajadus renditööd puudutava info järgi .....	33
Joonis 9. Personaliteenuse sisseostmiseks ettevõtte valikut mõjutavad tegurid ...	34
Joonis 10. Teenuse pakkuja valikut mõjutavad tegurid kasutuskogemuse põhjal	34
Joonis 11. Renditöö kasutamise eelised .....	35
Joonis 12. Viis olulisemat tegurit renditöö kasutajate ja mitte kasutajate osas vs kokku kõik vastajad .....	35
Joonis 13. Viis olulisemat tegurit renditööjõu kasutamise vajadusest lähtuvalt ...	36
Joonis 14. Renditööjõu kasutamise miinused .....	36
Joonis 15. Renditöö kasutamise miinused erineva renditöö vajadusega ettevõtete võrdluses .....	37
Joonis 16. Ootused renditöötaja suhtes erineva kasutuskogemusega vastajate võrdluses .....	38
Joonis 17. Erinevate ettevõtete ootused renditöötajale .....	38
Joonis 18. Tööjõurendi teenuse kasutajate rahulolu teenusega .....	39
Joonis 19. Tööjõu otsimiseks kasutatavad kanalid sõltuvalt tööjõu vajaduse ajalisusest .....	40
Joonis 20. Värbamisteenuse (renditööjõu) kasutamise põhjused .....	40
Joonis 21. Renditööjõu kasutamise potentsiaalsed ametikohad .....	41
Joonis 22. Renditöö põhitegevusvaldkonna eelistus .....	42



## **Tabelite loetelu**

Tabel 1. Kolme põlvkonna töötamist iseloomustavad tunnused .....	16
Tabel 2. Eesti tööturu tulevikusuunad ja võimalikud stsenaariumid .....	17
Tabel 3. Organisatsioonisisese ja -välise värbamise eelised ning puudused .....	56
Tabel 4. Töölepinguseadus ja renditöö .....	57
Tabel 5. Personaliteenuseid Eesti turule pakkuvad renditöö vahendamisega tegelevad ettevõtted .....	58
Tabel 6. Renditööjõu kasutamise plussid ja miinused .....	61

## Sissejuhatus

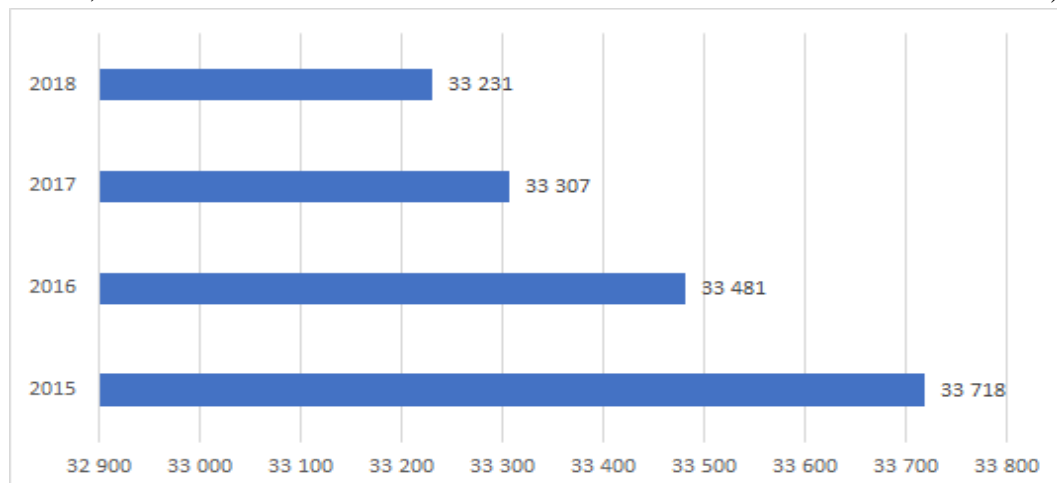
Demograafilised arengud, keskkond ja ressursid, muutuv töökultuur, vormid ja väärtused sunnivad ettevõtteid tööturul ka teistmoodi käituma (Eesti tööturg...).

Märksõnadeks töötajaskonna ja tööturu lähikümneni muutumises saavad olema avatus, paindlikkus ja mitmekesisus (Mikiver, 2010). Pidev tööjõu/töötajate puudus või lisatööjõu vajadus paneb ettevõtteid ja personalijuhte otsima võimalikke alternatiivseid lahendusi (Maidla-Vanatalu, 2015). Üheks selliseks võimaluseks võib olla renditööjõu kasutamine (Espenberg et al., 2014).

Üheks lähiaastate muutuseks on tööealiste ikka jõudva uue põlvkonna tööturule sisenemine, kelle puhul oli sündimus 30% väiksem eelneval aastakümnel tööjõuturule sisenenud inimeste arvust (Saare maakonna..., 2018).

Prognoositakse sellega paralleelselt ka rahvaarvu vähenemist (1,3 miljonilt 1,1 miljonile 2050. aastaks) (Promvalds, 2009).

Samad tendentsid on ka Saaremaa vallas (vt joonis 1), kus viimase 3 aastaga on elanikkond vähenenud 487 inimese võrra (1,5 %) (Saaremaa valla ..., 2018; STAT, 2019).



Joonis 1. Rahvaarv 01. jaanuari seisuga (Allikas: Statistikaamet, 2019)

Saare maakonna majanduses on esikohal töötleva tööstuse sektorid nagu toiduainete, arvutite, elektroonikaseadmete, transpordivahendite, metalli-, kummi- ja plasttoodete tootmine. Lisaks on tugeval positsioonil kaubandus, turism ja majutus, põllumajandus ja ehitussektor, puidutööstus ja metsamajandus. Hõivatud

inimeste arvu järgi on esikohal majutus ja toitlustus (2017.a. 1044 inimest) ning hulgi- ja jaekaubandus (vastavalt 998 inimest) (Saare maakonna..., 2018).

Nii nagu mujal Eestis, on ka Saaremaal töajärgi puudus. Lisatöajärgi vajadus on eriti suur hooajajärgil ja suurürituste puhul, vajadus võib tekkida ka ootamatu töajärgi suurenemise, töajärgi ootamatu haigestumise või mõnel muul nt perekondlikul põhjusel (Saaremaa valla ....., 2018).

Kuigi töajärgi koostamise ajal oli Saaremaa vallas registreeritud 606 töajärgi ja suurenenud on ka töajärgi tagasivool Soomest jm, väidavad ettevõtjad, et neil on vajadus kasutada välismaist sh ka renditöajärgi, nt puhastusteeninduses ja toitlustuses (kokad, abikokad) (Peamised ....., 2019; Kalmus, 2019).

Eestis sai personaliteenuste, sh renditöajärgi sisseostmine alguse 1990. aastatel (Vester, 2017). Renditöajärgi kasutamine ei ole meil veel nii levinud kui mujal maailmas, kuid selline töajärgi muutub üha populaarsemaks (Ottis, 2014). Renditöajärgi annab ettevõtetele võimaluse palgata juurde töajärgi konkreetse eesmärgi- ja vajaduspõhiselt ning vähendab sellega tootmis-, töajärgi- ja värbamiskulusid (Maidla-Vanatalu, 2015).

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja millistel tingimustel on ettevõtte huvitatud renditöajärgi kasutamisest.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised küsimused:

1. Kas renditöajärgi kohta on ettevõtetel piisavalt infot?
2. Mis mõjutab renditöajärgi kasutamist?
3. Millises valdkonnas on vajadus renditöajärgi järele kõige suurem?

Töö eesmärgi saavutamiseks küsitleti Saaremaa ettevõtete juhte või personalitöö eest vastutavaid isikuid.

Töö esimeses osas annab autor ülevaate muutustest töajärgi turul nii Eestis kui ka Saaremaal, samuti töajärgi võimalustest ja alternatiivsetest valikutest. Antakse ülevaade renditöajärgi puudutava informatsiooni kohta, kirjeldatakse renditöajärgi olemust, sellega seotud lepinguid ja seadusandlust ning antakse ülevaate eelnevalt renditöajärgi kohta tehtud uuringute kohta. Töö teises osas kirjeldatakse kõigepealt

uurimuse eesmärged, antakse ülevaade valimist ja uurimismeetodist. Seejärel kirjeldatakse uuringu tulemusi ja tuuakse välja järeldused.

Antud teemaga on autor eelnevalt kokku puutunud siis, kui jõudis oma töökorralduse paindlikumaks muutmist kaaludes tööjõu rentimise teemani ja kui õppimise käigus koostas äriplaani (renditöö).

Autori huviks on välja selgitada sellise ettevõtlusvormi tegelik vajadus ning selle valmisolek Saaremaal.

Lõputöö autor tänab oma juhendajat Sirje Preed toetuse, kannatlikkuse, tähelepanelikkuse ning sisuka ja motiveeriva juhendamise eest. Samuti tänab lõputöö autor keelekorrektoreid nõuannete ja tähelepanekute eest.

Märksõnad: renditöö, renditööjõud, rendiagentuurid, renditöötaja, tööhõive, paindlik tööaeg, tööturg.

# 1. Tööjõurent ja tööturg

Eesti tööjõuturgu iseloomustab hetkel kõrge hõive määr, madal töötuse määr ja madal tööjõu tootlikkus, suurenev palgasurve ning tööjõupuudus (Pirits et al., 2018).

Töötuse määra langemine ja vabade ametikohtade suurenemine on viinud olukorrani, kus ettevõtted peavad rohkem panustama värbamisprotsessidesse, töötajate arendamisse, motiveerimisse ja hoidmisse (Vester, 2017).

Tööhõive määr mõjutab tööturu olukorda:

- mida kõrgem on tööhõive määr ja mida madalam on töötus, seda parem on tööturu olukord riigis;
- kui tööhõive määr hakkab langema muutub inimeste jaoks keerulisemaks olukord tööturul (Milius, 2014).

## 1.1 Ülevaade hetkeolukorrast tööturul

Demograafilistes protsessides on Eestis, sh Saaremaa vallas, ja Euroopas palju sarnast (Pärna, 2016; Promvalds, 2009; Saaremaa valla ...., 2018):

- rahvastik vananeb, sest tööturul domineerivaks muutub 90-ndatel sündinud väike põlvkond;
- nooremate inimeste osakaal kahaneb kahel põhjusel: sündimuse langus tekitab demograafilise olukorra, kus järelkasvu ei ole piisavalt ja teiseks toimub pidev väljaränne;
- tööealist elanikkonda jääb vähemaks, nt 2022. aastaks prognoositakse Rahandusministeeriumi poolt hõivatuid 2018. aastaga võrreldes 11 000 töötaja võrra enam (Eesti tööturg täna ...., 2018).

Tööhõive määr Eestis on juba mõned aastad olnud üks Euroopa Liidu kõrgemaid, mis näitab, et vaba tööjõudu pole Eestis keskmiselt kuigi palju (Urke, 2018). Lisaks on probleemiks kvalifitseeritud tööjõu leidmine (Promvalds, 2009).

Saaremaa tööturгу iseloomustab lisaks tööealise elanikkonna järsule langusele madala kolmanda taseme hariduse osakaal ja kvalifitseeritud tööjõule atraktiivsemaks muutuv välismaa või mandri palgatase ja kvalifikatsioonile sobivam töö (Saare maakonna....., 2018).

Samas on populaarseks muutunud ka osaajaga töötamine (Tööturu näitajad ....., pressiteade nr.19, 2019). Osaajaga töötajate hõive suurenemine võib tähendada, et kõrge hõive määra ja vähese vaba tööjõu tingimustes on suudetud tööturul rakendada ka neid inimesi, kes mingil põhjusel ei suuda või ei soovi täiskoormusega töötada (nt tudengid või pensionärid). Kuna Eestis on siiski osaajaga töötajate osakaal väiksem kui Lääne-Euroopa riikides, siis osaajaga töötamise soodustamine võib olla üks võimalus, kuidas väga kõrge hõive määra tingimustes kaasata tööturule inimesi, kes täistööajaga töötada ei saa või soovi (Urke, 2018).

Põhjalikult läbi viidud personaliotsing on küll väga ressursimahukas nii aja kui rahaliste vahendite tõttu, kuid pikemas perspektiivis tasub see ennast kindlasti ära (Tamm, 2015). Personali värbamiseks saab ettevõtte kasutada organisatsiooni-siseseid kui ka väliseid allikaid (Ottis, 2014).

Organisatsioonisisese värbamisega saab rahuldada personalivajaduse oma asutuse töötajate ümberpaigutamise ja nende kompetentsi tõstmise kaudu (Ibid). Üldiselt on odavam organisatsioonisisene värbamine ning eeliseks on see, et töötaja tunneb ettevõtet ja ettevõtte tunneb töötajat, kuid samas kaotatakse võimalus uue inimese palkamisel värskete ideede ja kompetentside lisandumisest (Tamm, 2015; Ottis, 2014).

Organisatsioonivälise värbamise eesmärgiks on uute töötajate töölevõtmine väljaspool organisatsiooni, eeliseks on uute teadmiste ja oskuste lisandumine ettevõttesse, samuti on sobivate kandidaatide valik palju suurem (Michaels et al., 2006). Väline värbamine on kallim, kuid uue töötaja tööle võtmine võib tuua palju kasu, mis kaalub üles kulutused, mis kaasnesid sobiva kandidaadi otsimisega (Rai, 2015).

Organisatsioonivälisel värbamisel peab arvestama hetkeolukorraga tööjõuturul, sobiva inimese või kompetentsi leidmise nüanssidega ning värvatava ametipositsiooniga. Värbamistegevus ei ole ainult värbamisprotsessi läbiviimine, vaid ka ettevõtte maine kujundamine tööjõuturul (Tamm, 2015).

Organisatsiooniväliste kandidaatide leidmiseks on erinevaid võimalusi: elektrooniline värbamine, reklaam, personalifirmad, tööturuametid, ülikoolid, haridusasutused, töötajate jm suusõnalised soovitusel (Helinurm, 2016).

Millise värbamise meetodi organisatsioon valib, sõltub nii ametikohast, oskustest kui ka ettevõttest, ühtset kuldset reeglit ei ole (Tamm, 2015). Organisatsioonisisese ja -välise värbamise eelised ja puudused on ära toodud lisas 1.

## **1.2. Tööjõuturu prognoosid ja stsenaariumid**

“Tööturu tulevikku vaadates ei saa ei üle ega ümber demograafiliste arengute ja rände teemast. Pikenev eluiga ja taastetasemest madalam sündimus on viinud Euroopas selleni, et ülalpeetavate osakaal hakkab võrreldes tööealise elanikkonnaga järk-järgult kasvama. Eesti ei ole siin erand. Viimastel aastatel on rändetemaatika muutunud Euroopa Liidu plaanides põletavalt kriitiliseks ning on ebaselge, kas areng liigub tulevikus suletuse või avatuse suunas. ... kiire tehnoloogiline areng tähendab seda, et üha rohkem on vaja spetsiifiliste oskuste ja teadmistega inimesi, kes oskaksid tehnoloogiat vajalikul hetkel rakendada. Ka ettevõtted liiguvad piirkondadesse ja tekivad kohtades, kus talendibaas on tugev. Nutikamad linnad ja riigid on juba aktiivselt talendipoliitikat kujundamas” (Danilov, 2018, 5).

Demograafiliste muutustega seotud probleemide üheks lahenduseks oleks olemasoleva kuigi vananeva tööjõu oskuste arendamine ja tõhusam kasutamine, pakkudes täiend- ja ümberõpet, tõstes tööjõu kvaliteeti ning soodustades ettevõtlikkust. Teiselt poolt võib olla aga üks võimalus osaajaga töötamise soodustamine, kaasates väga kõrge hõive määra tingimustes tööturule inimesi, kes täistööajaga töötada ei saa või soovi (Saaremaa valla ...., 2018; Urke, 2018).

Seoses elanikkonna vananemisega peavad Eesti ettevõtted arvestama ka põlvkondade erinevustega, nt ühendab tänapäevane töökoht korraga 4-5 põlvkonda, kellel on erinevad väärtushinnangud, uskumused ja ootused (Mikiver, 2010; Meister et al., 2010). Nende põlvkondade erinevusi ootuste, kohanemisvõime ja väärtuste osas kirjeldab järgnev tabel 1.

Tabel 1. Kolme põlvkonna töötamist iseloomustavad tunnused (Allikas: Eesti tööturg täna..., 2018; Pärnpuu, 2018; Raun, 2018; Rämmer, 2011; Lilleoja et al., 2016). Autori koostatud

<b>X põlvkond</b> (s. 1965-1977)	<b>Y põlvkond</b> (s. 1978-1994)	<b>Z-generatsioon</b> (s. 1995- 2010)
Väärtustavad karjääri ja raha, nad eelistavad teha tööd, mida naudivad ja otsivad pidevalt uusi kogemusi. Nad otsivad mitmekesisemat ja paindlikumat töö- ning karjäärivõimalusi.	Peavad enda jaoks oluliseks saavutada edu, näidata oma oskuseid ning hindavad uudsust ja loovust.	Töö peab pakkuma piisavalt väljakutseid, rõhku pannakse kiirusele, mitte täpsusele, oluline on kiire informatsiooni kätte saamine ja jagamine. Nad suudavad teha mitut asja korraga ( <i>multitasking</i> ). Eelistavad töökohta, mille väärtused ühtivad nende endi mõtteviisiga, kõige olulisemaks peavad nad, et töö oleks nauditav, mitmekesine ja annaks ühiskonnale lisaväärtust.

Globaliseerumine, uute tööviiside kasutuselevõtt, uued tehnoloogiad ja tööjõu demograafiline muutumine mõjutavad ka tuleviku töökohta (Meister et al., 2010). Traditsioonilised ja lihtsamad tüüpi tööd on kadumas, mille tõttu peavad noored tööturule sisenemisel oluliseks tööelu mõtestatust, tagasisidet ja paindlikke töövorme (Eesti tööturg täna ..., 2018). Oluliseks võtmesõnaks tööturul on kujunenud „töötamine igal pool ja igal ajal” (*work anytime, anywhere*) (World..., 2014). Tulevikutöö kujutab endast tööampsakaid siit ja sealt, mis tähendab, et inimese karjäär moodustub tulevikus “tuhandest” osaajaga ülesandest (Pärnpuu, 2018). Paindlikud töövormid seavad suuremad ootused nii juhtidele kui personalitöötajatele erinevate töövormide võimaldamisel ning töötajate motivatsiooni, heaolu ja produktiivsuse soodustamisel (sh organisatsioonikultuuri



hoidmisel ja arendamisel) ning muuhulgas on vaja orienteeruda erinevate töövormidega seotud juriidilistes aspektides (Pärna, 2016).

Tööandjate hinnangul napib sobivate oskuste ja kogemusega töötajaid ehk tegemist on struktuurse töötusega, mis pärsib ettevõtete äritegevust. Töötajate puudus on seadnud küsimärgi alla paljude ettevõtete kasvupotentsiaali ja konkurentsivõime (Tööhõiveprogramm 2017-2020). Pisut aitab seda leevendada võõrtöötajate kasutamine (Mikiver, 2010). Võõrtöötajate kaasamine aitab küll tuua Eestisse kõrgetasemeliste teadmiste ja oskustega töötajaid, kuid samas on tööjõupuuduse leevendamise võimalused sisserände abil põhjalikult analüüsimata. Väljakutseks on erineva keele- ja kultuuritaustaga inimeste kohanemine ning lõimumine Eesti ühiskonnas (Pirits et al., 2018).

Eelkirjeldatud tegurite ja trendide koosmõjul pakub „Tööturg 2035“ neli alternatiivset arengurada Eesti jaoks (Danilov, 2018), mida kirjeldab tabel 2.

Tabel 2. Eesti tööturu tulevikusuunad ja võimalikud stsenaariumid (Allikas: Danilov et al., 2018)

1	<b>“Talendikeskus Tallinn”</b>	Tallinn kui rahvusvaheline talendikeskus, majanduse kasv ja tehnoloogia kiire areng, piirkondlik ebavõrdsus, paindlikud töövormid ja suurenev tööränne.
2	<b>“Rändajate maailmaküla Eesti”</b>	Odav tööjõud, piiratud töö- ja arenguvõimalused, kvalifitseeritud töötajate väljaränne, pidurdub palgakasv, oluline roll on ümberõppel ja ettevõtlikkusel.
3	<b>„Uus tööilm“</b>	Tööhõive langus, keerukamaid oskusi eeldatavates valdkondades töötajate puudus, uued väljakutsed tööturul, kõrge kvalifikatsiooniga töötajate väljaränne.
4	<b>“Isearenev Eesti”</b>	Innovaatiline töökeskkond, mugav ja turvaline tööelu, madalad palgad, suureneb tööränne Eestist välja, kvalifitseeritud töötajatel on paremad töövõimalused, panustatakse töötajate ümber- ja täiendõppesse.

Ettevõtte edukuse aluseks on tema töötajad. Kui organisatsioonis töötab piisavalt motiveeritud, kvalifitseeritud ja teotahelisi töötajaid, on kergem saavutada eesmärged ning olla jätkusuutlik (Alas, 1998). Seega vajavad ettevõtted nii kvalifitseeritud tööjõudu kui ka soosivat kodust ettevõtluskeskkonda, et

kindlustada ettevõtete konkurentsivõime tõus ja töökohtade teke. See tähendab, et peab tõusma nii ettevõtete tootlikkus kui lisandväärtuse loomise võime ja seda nii senistes väärtusahelates laialdasemalt ja tõhusamalt tegutsemiseks kui ka uutesse väärtusahelatesse edasiliikumiseks (Saaremaa valla ..., 2018).

Juba 2010. aastal prognoositi teadlikumate ettevõtete põhjal, et 2020. aasta töökohta määrab värbamisstrateegia, eestvedamine, paindlikud võimalused töötajatele ning sotsiaalsete võrgustike potentsiaali oskuslik kasutamine (Meister et al., 2010). Tööandjate eesmärgiks on saada oma ettevõttesse parim ja sobivaim töötaja ning kuna ärimaailmas on konkurents aina tihedam, siis peavad ettevõtted üha rohkem pingutama kõrge kvaliteedi ja jätkusuutlikkuse nimel (Ottis, 2014; Alas, 1998). Uute muudatustega peavad kohanema nii töötajad kui tööandjad (Alavere, 2017).

Efektivsema ja paindlikuma personali nimel tuleb organisatsioonil pöörata tähelepanu ka alternatiivsetele valikutele (Ottis, 2014).

Personali töölerakendamise alternatiivideks on:

- ületunnitöö (*overtime*) – saab kasutada töömahu suurenemisel. Ületunnitöö on alternatiiv tööandjale, kuid samas väsitab see töötajat ja seoses sellega väheneb ka töö kvaliteet;
- ajutised töötajad (*temporaries*) – kasutatakse kindla töö ajutiseks tegemiseks. Sellist alternatiivi kasutatakse peamiselt madalamate nõuetega tööde tegemiseks, sobimatuse korral on ajutistest töötajatest kergem vabaneda;
- allhange (*subcontract*) – vahend, mida saab kasutada töömahu suurenemisel. Allhanke puhul on tegemist lepingulise suhtega, kus ettevõtte annab mingi kindla töö tegemise mõnele teisele organisatsioonile;
- töötajate rentimine (*employee leasing*) – kahe ettevõtte vaheline lepinguline kokkulepe, mille alusel rendiagentuur rendib töötajaid kasutajettevõttele. Töötajaga sõlmib lepingu rendiagentuur. Tööjõu rentimine annab võimaluse kiiresti leida vajadusel juurde töötajaid, näiteks töömahu suurenemisel (Türk, 2005).

Töötajatel on järjest enam tekkinud vajadus või soov paindliku tööaja järele ja sama on tööandjatel, kes ei vaja püsivat töötajat, vaid on huvitatud hooajatöolistest või ootamatu töömahu suurenemise puhul lisatööjõust (Alavere, 2017).

Võimalus nn tööampsuna ehk lühikeste tööperioodide/ülesannetena töötada annab töötajale vaba voli otsustamiseks, kus ja millal tööd teha ning samas elada erinevaid töid tehes vaheldusrikast ja huvitavat tööelu (Danilov, 2018).

Teisest küljest annab tugiteenuste sisseost organisatsioonidele paindlikkust, aitab vähendada riske, hoida kokku aega ning suurendab võimalust keskenduda ettevõtte põhitegevustele (Vester, 2017).

Tööampsumajandus tekitab tööturul verevahetuse: palgatöötajad asenduvad vabakutseliste ja projektipõhiste töötajate ehk sõltumatute töövõtjatega. Projektipõhiste ja vabakutseliste osakaalu kasvades lisandub tööturule ka mitmeid uusi töövorme, mida ühendab paindlikkus ning mille suuremat levikut võib oodata lähikümnele ka Eestis (Pärnpuu, 2018).

Euroopas ja Eestis läbiviidud uuringutest selgub, et renditöö kui ühe paindliku töövormi kasutamise eelisena nähakse eelkõige võimalust töötuse vähendamiseks, kuid samas aitab see tööturule siseneda nendel, kes soovivad töötada osalisel tööajal või kindlal perioodil (nt õpilased, väikeste laste emad jmt), samuti annab renditööjõu kasutamine kasutajaettevõttel kiiremini ja paindlikumalt reageerida majanduses toimuvatele muutustele, kui nõudlus kauba või teenuse järele järsult muutub. Peale 2009. aasta majanduskriisi on renditöötajate osakaal tõusnud ja seda just tänu renditöö kui puhvri funktsioonile – keerulises majandussituatsioonis on raske ennustada kuidas kauba või teenuse pakkumist suurendada võimalikult turvaliselt. Teiseks vähendab renditööjõu kasutamine tööjõu-, värbamis- ja tootmiskulusid ning aitab maandada riske/kohustusi, mis kaasnevad uute töötajate tööle võtmisega. Kasutajaettevõtja ei pea tegelema enam töökoha reklaamiga ja töövestlustega, samuti vähenevad tavalisest kahepoolsest töösuhtest tulenevad kohustused – töötasu arvestamine, erinevate hüvitiste ja boonuste määramine, administreerimine, töötajate värbamine ja valik. Kuigi renditöötaja on

kasutajaettevõttele kulukam, sest töötasule lisandub ka rendiagentuurile makstav teenustasu, ei ole kasutajaettevõttel kohustust tasuta olenevalt olukorrast puhkuse, koondamise, haiguse jms hüvitisi või tasusid (Espenberg et al., 2014).

Uuringutest selgus, et Eestis eelistatakse renditöötajat suurenenud tööjõupuudusel ning samuti kasutatakse renditööjõudu kui värbamiskanalit, st pärast renditöö lõppemist sõlmib kasutajaettevõtte inimesega juba ise töölepingu (Renditöö ..., 2007).

Kuigi me ei tea tuleviku ametite täpset sisu, saame eeldada tuleviku tööturul tõenäoliselt vajaminevaid oskusi ja haridustaset. Arvatakse, et edaspidi kaovad suurema tõenäosusega töökohad, mis on seotud andmete kogumise ja etteaimatavas keskkonnas toimimisega, enam läheb aga vaja neid ameteid, mis eeldavad ekspertteadmiste kasutamist, inimeste juhtimist ja suhtlemisoskust (Tööturg 3035, 2018). Uusi väljakutseid esitab muutunud töötamise viis ning digiplatvormid ja laialt leviv internet (Tööturg, 2018).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et globaliseerunud tööturg loob paremad võimalused paindlikele töövormidele, suurenev tööränne pakub tööturule rahvusvahelist konkurentsi. Suur roll on tulevikus täiend- ja ümberõppel ning ettevõtlikkusel. Rutiinsed tööd on kadumas, kuid samas suureneb vajalike inimeste puudus keerukamaid oskusi eeldatavates valdkondades. Toimub inimeste ühiskondliku staatuse ümbermõtestamine, nii et selle keskmes ei ole enam töö ja töökoht. Ühiskond seisab silmitsi uute väljakutsetega (Tööturg 3035, 2018).

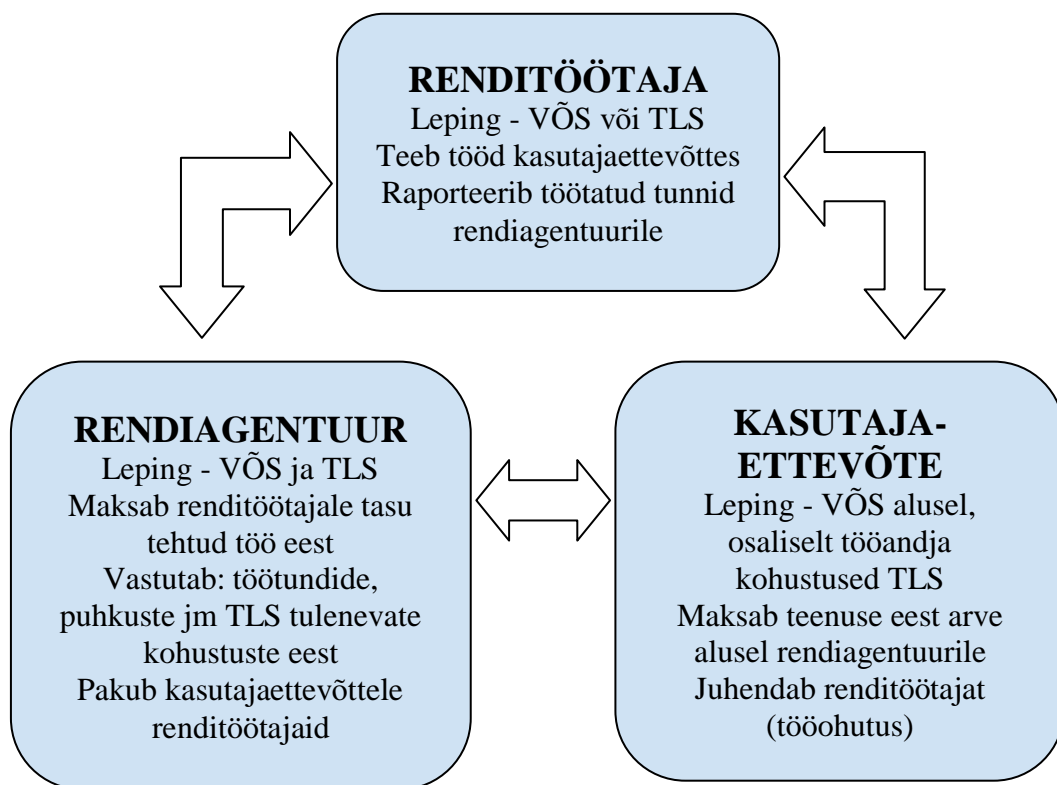
Tööandjate ootused tulevikus töötajatele on:

- loov, kriitiline ja analüütiline mõtlemine;
- ohutus- ja töömugavusnõuetele vastavad töövõtted, tööohutus ja -tervishoid;
- meeskonnatöö, suhtlemis-, juhtimis- ja koostööoskus;
- töötahe, ettevõtlikkus, kohusetundlikkus ja distsipliin;
- kohanemisvõime (töökeskkond, töö sisu, erinevad kultuurid);
- transdistsiplinaarsus ehk oskus oma teadmised viia erinevatesse valdkondadesse;
- tervikpildi nägemise oskus (sh rahvusvaheliselt) (Pärna, 2016).

Tööjõurenditeenuse kasutamine pakub paindlikumat ja laiemat tööturгу ning tööturg omakorda pakub ja loob uusi töökohti (Ottis, 2014).

### 1.3 Tööjõurent ja seadusandlus

Tööjõurendi puhul on tegemist ebatüüpilise töösuhtega. Tavaliselt on töölepingud kahe osapoole (töötaja ja tööandja) vahel, kuid renditöö puhul on osapooli kolm, kes kõik sõltuvad üksteisest - töötaja (renditöötaja), rendiettevõtte (rendiagentuur) ja tööandja (kasutajaettevõtte) (Rahnel, 2018).



Joonis 2. Tööjõurendi olemus (Rahnel, 2018)

Tööjõu renditeenust pakub vahendusfirma, kelle ülesanne on otsida vastavalt kliendi vajadustele vastavad kandidaadid. Renditööjõu teenus pakub kliendile (kasutajaettevõttele) võimalust värvata ajutiselt mittelepingulisi töötajaid. Vahendusfirma ülesandeks on viia läbi töötajatega vajalikud vestlused, et tagada kliendi rahulolu ja sobiva töötaja leidmine (Ottis, 2014).

### 1.3.1 Seadusandlus ja töjõurent

Olenemata sellest, et Eestis kogub töjõurent populaarsust, ei ole renditöö seadusega eraldi reguleeritud. Rendiagentuurid toetuvad seetõttu Töölepingu seadusele ja Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta käivatele üldpõhimõtetele (Renditöö ....., 2007).

Töölepingu seaduses on reguleeritud renditöö mõiste, tähtjaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ning kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus. TLS tulenevad renditööd puudutavad § punktid on ära toodud lisas 2.

Selles tulenevalt sõlmitakse Eestis renditöösuhte puhul töö- või käsundusleping rendiagentuuri ja renditöötaja vahel. Selle alusel saadetakse renditöötaja ajutiselt (kindlaks lepitud) ajaks tegema tööd kolmanda isiku kasutajaettevõtja juurde (Renditöö ....., 2007). Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitakse võlaõiguslik teenuse osutamise leping. Seaduses ei ole rendilepingu kasutamiseks täpset vormi ettenähtud ja sisu on poolte endi määrata, kuid on tingimusi, milles kokkuleppimine on rendisuhte loomiseks ning osapoolte õiguste ja kohustuste kaitsmiseks vältimatu (Miidla-Vanatalu, 2015).

Rendiagentuurid on tööandjad kelle ülesanne on tagada uute töökohtade loomine arendades sellega ka paindlikke töövorme. Tõjõuteenust võib osutada eraõiguslik juriidiline isik, kes on registreeritud majandustegevuse registris ning renditööga tegeleval äriühingul on keelatud vastu võtta tasu vaba töökoha ja töötaja andmete eest, samuti tasu renditöötajalt selle eest, et talle võimaldatakse töötamist kasutajaettevõtte juures (Miidla-Vanatalu, 2015; Ottis, 2014).

Kui rendiagentuuri ja töötaja vahel sõlmitakse töö- või käsundusleping siis rendifirma ja kasutajaettevõtte vahel sõlmitakse võlaõiguslik leping. Selleks, et kõikide osapoolte õigused ja kohustused oleksid kaitstud on soovitatav rendiagentuuri ja kasutajaettevõttel kokku leppida järgmistes tingimustes:

- renditöötaja kvalifikatsioon ja tehtavad tööd;

- tööandja kohustused kasutajaettevõtja ja töötaja ees – töötasu maksmine, maksude ja maksete arvestamine ning tasumine, väljaõppe tagamine, puhkuse arvestamine, tööriiete ja isikukaitsevahendite soetamise kohustus;
- kasutajaettevõtte kohustused – määrata, kas töötaja tööjõudu võib anda kolmandate isikute kasutusse, tööohutus- ja tervishoiualase juhendamise korraldamine, töötajale ohutute ja tervislike töötingimuste tagamine (Miidla-Vanatalu, 2015).

Kui renditöötajal tekib töösuhtes olles probleeme kasutajaettevõtjaga tuleks töökonfliktide lahendamisel kaasata kõik osapooled: kasutajaettevõtja, rendiagentuur ja töötaja. Töötasude maksmise eest vastutab ainult rendiagentuur ehk tööandja. Töölepingu ülesütlemine saab toimuda ainult töötaja ja rendiagentuuri vahel, kellega leping on sõlmitud. Juhul, kui kolm osapoolt ei suuda jõuda omavahel kokkuleppele on neil õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse (Miidla-Vanatalu, 2015).

### **1.3.2 Renditöö tasustamine**

Tööjõurent annab mitmekülgsema võimaluse nii töötajatele kui tööandjatele. Töötajatel on võimalus teenida lisaraha ja samas pakub tööjõurendi teenuste kasutamine paindlikku tööturgu (Ottis, 2014).

Rendiagentuur esitab kasutajaettevõttele arve renditöötaja poolt tehtud töö eest, ning rendiagentuur maksab renditöötajale tasu eelnevalt töölepingus kokkulepitud ajal ja ulatuses. Tööjõurendi hind sisaldab enamasti töötaja värbamiskulusid, tööaja- ja palgaarvestust, sissejuhatavat koolitust, töötasu, sotsiaal-, tulu-, töötuskindlustusmaksu, puhkusetasu, pensionikindlustust, puhkusehüvitist lepingu lõppedes ja töölepingu lõpetamisega seotud kulusid, kuid kindlasti tuleb kõik tingimused kokku leppida rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel (Miidla-Vanatalu, 2015).

Palga maksmisel tuleb arvestada Palgaseaduse § 5<sup>1</sup> punkti 3 lähtuvalt, et töötajal on õigus nõuda sama või võrdväärse töö eest võrdset tasustamist, mis tähendab, et renditöötaja palk peab olema võrdväärne kasutajaettevõtte põhitöötajatega. Võrdne palgatase annab renditöötajale kindluse, et ta on teistega võrdne. Palga

maksmisega kaasnevad ka lisatasude ja hüvitiste maksmine, üldiselt on hüvitiste eest tasumise aluseks transpordiga seotud kulud. Mõned rendiagentuurid maksavad oma töötajatele ka boonuseid tööviljakuse pealt ja/või jõulupreemiaid, kuigi väga palju seda siiski ei kasutata kuna nende panus on enamasti lühiajaline (Renditöö ..., 2007).

### **1.3.3 Töötervishoid ja tööohutus**

Olenemata sellest, et kasutajaettevõtte ja renditöötaja vahel ei sõlmita omavahel otsest lepingut tuleks rendiagentuuri vahel sõlmitavas lepingus välja tuua kasutajafirma kohustus hoolitseda renditöötaja tervise ja ohutuse eest – see annab renditöötajale kindlustunde ja tagab turvalise töökeskkonna (World..., 2014; Ottis, 2014).

Juhul kui kasutajaettevõtte ja tegeliku tööandja (rendiagentuur) korralduste vahel tekib vastuolu, on renditöötaja kohustatud jälgima tööandja ehk rendiagentuuri korraldusi, kuid samas ohtliku olukorra tekkimisel töökeskkonnas peab töötaja jälgima kasutajaettevõtte korraldusi. Kasutajaettevõttel tuleb tagada, et renditöötaja täidaks tema juures tööohutuse ja -tervishoiuga seotud nõudeid (Miidla-Vanatalu, 2015).

Töötervishoiu ja -ohutuse seaduse § 12 lg 1 alusel peab tööohutuse ja -tervishoiu täitmise tagama igas tööga seotud olukorras tööandja, renditöö puhul peab ohutu töötamise tagama renditöötajale kasutajaettevõtte. Sama § lg 2 alusel on kasutajaettevõtte enne renditöötaja tööle lubamist kohustatud kindlaks tegema töötaja teadmised ja oskused ning tagama, et renditöötajal oleks olemas vajalikud töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised (TTOS, 2018). Kuna kasutajaettevõtja tunneb ja teab oma töökeskkonda kõige paremini on soovitatav, et töökeskkonnaalase väljaõppe ja juhendamise teeb kasutajaettevõtte. Lisaks peab kasutajaettevõtte tagama renditöötajale tööriided ja isikukaitsevahendid. Juhul kui ettevõtet külastav tööinspektor leiab rikkumisi töötervishoiu ja/või tööohutuse osas, tehakse ettekirjutus kasutajaettevõttele. Tööõnnetuse korral on kohustus kasutajaettevõttel see registreerida tööinspeksioonis ja välja selgitada tööõnnetuse asjaolud ning põhjused. Kuigi tööõnnetusraporti koostab kasutajaettevõtja peab



tööõnnetuse raporti saama ka töötaja tegelik tööandja ehk rendiagentuur, kuna tema haldab töötaja ajutist töövõimetusega seotud informatsiooni (Miidla-Vanatalu, 2015).

TTOS § 13 lg 1 p 7 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud (TTOS, 2018). Renditöösuhete korral suunab töötaja tervisekontrolli kas rendiagentuur või kasutajaettevõtte, kuid suurem vastutus tervisekontrolli olemasolu kohta lasub siiski kasutajaettevõttel. Rendiagentuurid teostavad enamasti tervisekontrolli toiduainetööstusse minejatele, kuna vastav paber on seaduslikuks eelduseks, et toiduainete sektoris töötada (Ottis, 2014; Renditöö ..., 2007). Seadus ei sea piirangut sõlmida rendiagentuuril ja kasutajaettevõtjal erikokkulepet, et tervisekontrolli korraldab kasutajaettevõtja, kuid selle eest tasub rendiagentuur. Sellise võimalusega ei kaasne kasutajaettevõttele ebamõistlikke kulusid ja renditöötaja läbib samasuguse tervisekontrolli nagu kasutajaettevõtja oma töötajad (Miidla-Vanatalu, 2015). Samas on uuringutest selgunud, et osad kasutajaettevõtete arvates peaks tervisetõendi hankimise kohustus olema renditöötajal (Espenberg et al., 2014).

Nii nagu tavatöötaja puhul peab ka renditöötaja osas arvestama töö- ja puhkeaega ning puhkust. Töötaja arvestus toimub kolmepoolselt – rendiagentuur annab töötajale tunnihed, kuhu töötaja märgib tehtud töötundide arvu, kasutajaettevõtte kinnitab oma allkirjaga selle õigsust. Antud tabeli alusel arvestab rendiagentuur töötaja tööaega ja maksab palka. Puhkuseeadusest § 9 lg 1 järgi arvestatakse põhipuhkuseks 28 kalendripäeva vähemalt aastase töölepingu puhul ja tööaastast lühema aja eest antakse puhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Puhkuse arvestamine ja tasumine on rendiagentuuri pädevuses (Renditöö ..., 2004).

## **1.4 Renditöötajõu vahendamise uuringud**

Uuringute põhjal teeb Euroopa Liidus renditööd 1,4%-1,8% hõivatutest, Eestis on vastav number palju madalam (alla 0,5%). Eestis rentivate ettevõtete tegevused on võrreldes Euroopa Liidu vastavate ettevõtetega mitmekesisemad, kuna Eesti

tööturg on väike - spetsialiseeruda ainult ühele sihtgrupile pole võimalik. Enamasti kasutatakse renditööjõudu eeskätt seetõttu, et see annab kasutajaettevõtjale võimaluse kohandada töötajate arvu vastavalt vajadusele (Espenberg et al., 2014).

Eesti renditööjõudu vahendavate ettevõtete ülevaadet on keeruline koostada, sest tegelikult ei tegele paljud selle tegevusalaga ettevõtted renditöö vahendamisega. Siiski võib märgata, et renditöö vahendamine on paljude ettevõtete tegevusvaldkonnaks ja seda tõusva tendentsiga (2017. aastal registreeritud üle 600 renditööjõu vahendamise tegelevale ettevõttele lisandus aastaga 157) (Majandustegevuste Register, 2019). Suure numbri taga võib peituda ka viimaste aastate tavapraktika, et edasi müüdavate valmisfirmade tegevusaladesse lisatakse ka renditöö pakkumine (Renditöö ..., 2007). Täpsema Eestis tegutsevate rendiagentuuride ülevaate annab lisa 3.

Klassikalise ja renditöö erinevuste ning sarnasuste uuringu (Renditöö ..., 2007) analüüsist järeldus, et kõige rohkem (81%) renditakse oskustööliseid (ehitustöölised, keevitajad, transport-, toru- ja ventilatsioonispetsialiste) ja kõige vähem (19%) vajatakse renditöötajana juhte (turundusjuht, müügijuht). Renditööjõu kasutamise põhjusena nähakse võimalust kasutada renditööjõudu ühe (lisa-) värbamiskanalina ja mitte tegeleda ise personaliotsinguga ning kuna renditööjõud on võrreldes omatööjõuga olemuselt kallim, siis üldiselt ei eelistatagi renditöötajaid. Samast uuringust selgus ka, et kasutajaettevõtete jaoks on suhtumine renditöösse pigem negatiivne, kuna renditööjõud on oma olemuselt kallim kui omatööjõud. Samas positiivse põhjusena miks renditööjõudu kasutatakse, nähakse võimalust mitte tegeleda personaliotsinguga.

Töötingimuste uuring (Espenberg et al., 2014) toob välja olulisemad kitsaskohad renditööjõus koos võimalike lahendustega. Samuti antakse ülevaade Euroopas tehtud uuringute ülevaatest – renditööjõu funktsionaalsusest, renditöötaja profiilist, kasutamise põhjustest, töösuhte regulatsioonidest.

Ebatüüpilise töösuhte töö- ja puhkeaja korralduse uuringu (Alavere, 2017) tulemustest selgus, et 37,1% vastanutest oleks nõus rakendama mh teiste

ebatüüpiliste töösuhete kõrval ka renditööd. Vastused, kas Eesti seadus piirab ebatüüpiliste töösuhete levikut ning rakendamist, läksid oma osakaalult täpselt pooleks, st et poolte arvates piirab ja teise poole, et ei piira. Samas leidis 68,6% vastajatest, et seaduses võiks olla ebatüüpilised töösuhted ja rakendamine paremini reguleeritud. Järeldati ka, et hetkel kehtiv töölepingu seadus ei takista ebatüüpiliste töösuhete levikut, küll aga on takistatud sellise töösuhte levik, mis eeldab paindlikumat töö- ja puhkeaega.

Kaia Vester'i tehtud uuringu (2017) tulemustest selgus, et põhiline vajadus personaliteenuste sisseostmiseks tekib töömahu suurenemisel, eeliseks on aja kokkuhoid, ning uute ideede ja lahenduste tekkimine. Välise riskina toodi välja, et renditöötaja ei tunne organisatsiooni ja neil puudub motivatsioon ning tiimitunde tekkimine.

Olenemata sellest, et enamuses uuringutest selgub renditöö positiivne pool, on olemas ka negatiivsem pool, millega tööandjad peavad arvestama. Parema ülevaate saamiseks renditööga kaasnevatest teguritest on ära toodud lisas 4.

## 2. Empiiriline uurimus

### 2.1. Uuringu eesmärk, meetod, valim

#### 2.1.1 Eesmärk ja meetod

Lõputöö uuringu eesmärk oli välja selgitada, kui paljud ettevõtted Saaremaal ja millistel tingimustel on huvitatud renditöö kasutamisest. Uuringuga sooviti leida vastus küsimusele: kas Saaremaal oleks piisavalt turgu rendiagentuuri tekkimiseks.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisküsimused, millele tuginedes järgnevas peatükis uuringu tulemuste abil vastused antakse:

1. Kas renditöö kohta on ettevõtetel piisavalt infot? Autori hüpoteesi kohaselt võib info ebapiisavus või selle ekslikkus kas tervikuna või teatud teemades mõjutada renditööjõu kasutamise valmidust.
2. Mis mõjutab renditöö kasutamist? Hüpoteesiliselt võib nt varasem kogemus, tööjõu saadavus jms mõjutada valmisolekut renditööjõu kasutamiseks või mittekasutamiseks ka hiljem ning kujundada hoiakut renditööjõu suhtes. Ka on oluline teada saada, kuidas rendiagentuur mõjutab enda teenuste kasutamist.
3. Millises valdkonnas on vajadus renditööjõu järele kõige suurem? Hüpoteesiliselt võib olla vajadus analoogse tööjõu järele teeninduses turismiperioodil, kuid võib ilmned, et tegelikult on enam potentsiaali tööjõu rendi teenuseks mõnes muus tegevusvaldkonnas.

Andmete kogumiseks kasutati kvantitatiivse uurimismeetodina ankeedi vormis küsimustikku. Ankeetküsitlus on välja toodud lisas (Lisa 5).

Küsimustik viidi läbi vahemikus 22.03.19 - 19.04.19.

Küsimustikud saadeti Saaremaa ettevõtete juhtidele ja personalitöö eest vastutavatele isikutele, kokku 125 firmasse. Teavitustööks kasutati ettevõtete avalike meiliaadresse ja sotsiaalmeediat (ettevõtte FB lehel sõnumina ja avalikult).

Saadetud küsimustikest saadi täidetuna tagasi 51 ehk 40,8%, töötlemiseks sobilikud (korralikult täidetud) olid nendest kõik, ehk 100%.

Küsimustik sisaldas lisaks sissejuhatusle 3 küsimust objektiivsete tunnuste kohta (vastaja ametikoht, ettevõtte tegevusala ja suurus) ning otseselt uurimisküsimustega seotud küsimusi (suletud ja avatud küsimused). Sealjuures oli renditööjõu kasutuskogemusega vastajate jaoks 18 ja kogemuseta vastajate jaoks 14 küsimust.

Käesoleva töö tulemuste kirjeldamiseks määras autor märgatava erinevuse piiriks 3,5 punkti ja olulise erinevuse piiriks 4 punkti 5-pallise skaala puhul.

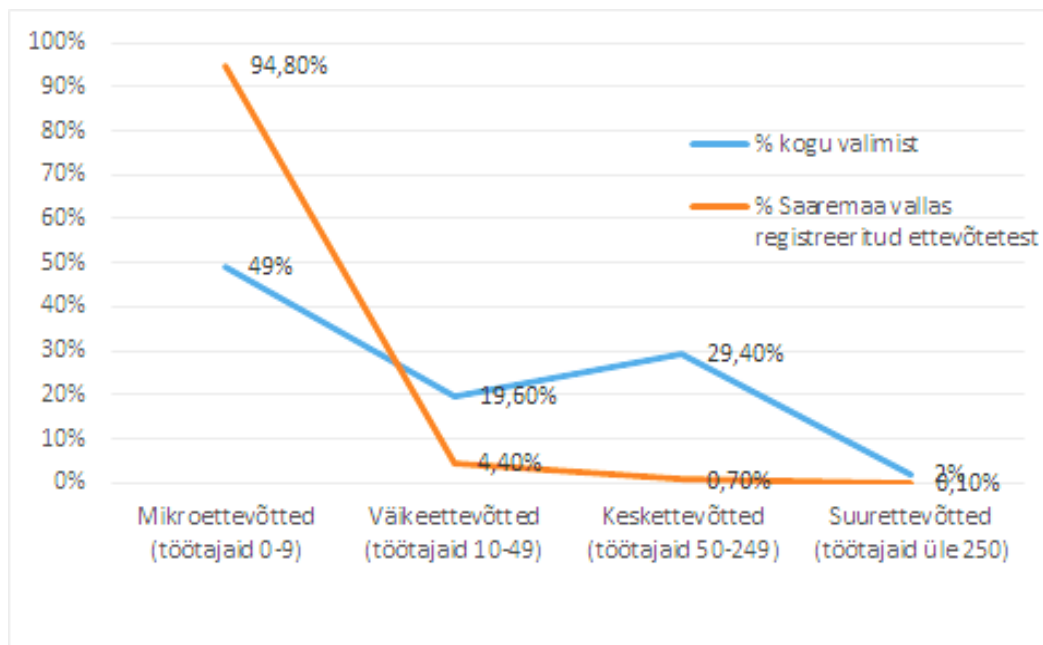
Suletud küsimustena kasutati nii binaarseid (jah/ei valikutega) kui hindamisküsimusi (hindamis- ja Likerti skaala). Avatud küsimuse puhul said vastajad võimaluse kirjeldada, kas seadusandlus jääb tegelikult elust maha, missuguseid seadustega seotud takistusi on kogetud ja mida arvatakse üldiselt renditöötajate kasutamisest.

Tulemuste töötlemiseks kasutati MS Excel (2016) tabelitöötlusprogrammi. Autor kodeeris, töötles ja analüüsis andmeid, kasutades selleks summeerimist, keskmiste arvutamist (% , keskmine hinnang). Samuti sorteeriti tulemused erinevate tunnuste alusel (ettevõtte renditööjõu kasutuskogemus, suurus jms) ja arvutati iga grupi kohta keskmised (% , keskmine hinnang).

### **2.1.2. Valimi kirjeldus**

Uurimustöö valimi moodustasid Saaremaal tegutsevad ettevõtted. Autor otsis ettevõtteid, kelle alaline tegevuskoht asub Saaremaal, kasutades otsinguks veebikeskkonda. Vastajateks võisid olla nii ettevõtete juhid kui ka personali eest vastutavad töötajad. Kokku vastas küsimustikule 51 ettevõtet. Püsivalt töötab uuringus osalenud 51 ettevõttes kokku 2162 inimest, hooajal vm põhjusel vajatakse ajutiselt juurde 485 töötajat ehk 22%.

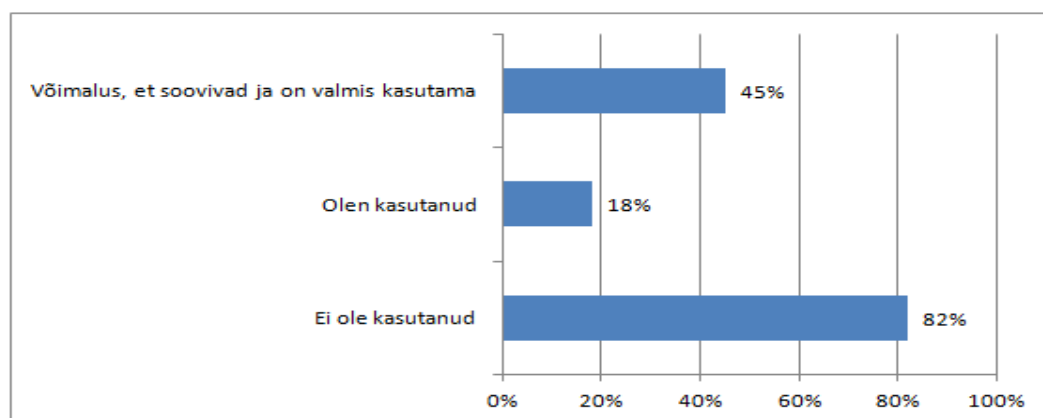
Järgnev joonis kirjeldab visuaalselt valimi vastavust piirkonna ettevõtete jaotuvusele suuruse põhjal.



Joonis 3. Ettevõtete suurus: vastanute protsentuaalne jaotus võrreldes Saaremaa valla (Saare maakond ilma Muhu vallata) vastava jaotusega

Joonise 3 puhul võib väita, et just keskettevõtteid oli valimis proportsionaalselt rohkem kui maakonnale tervikuna omane.

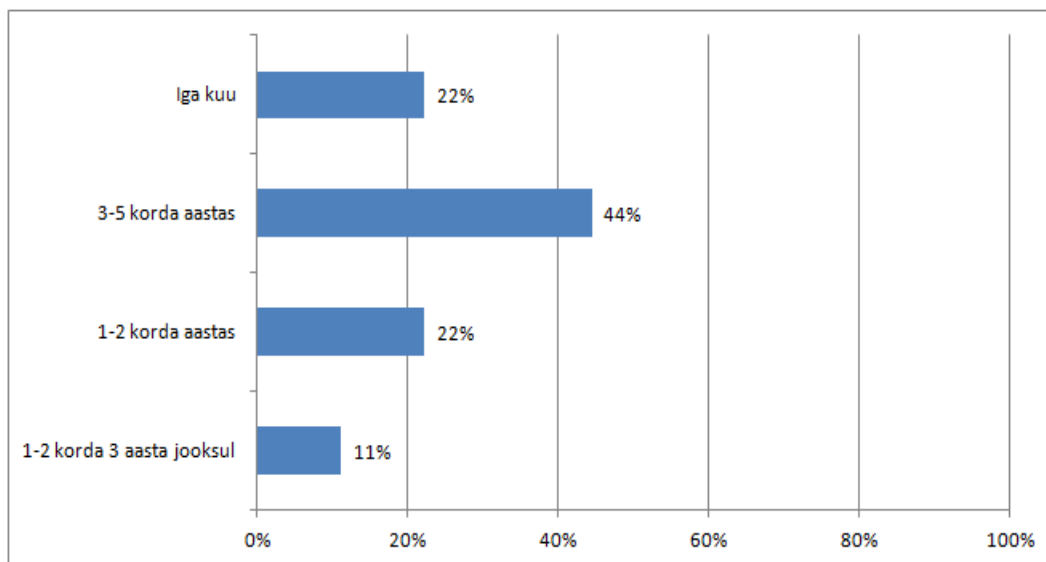
Lähtudes teisest uurimisküsimusest kasutas autor valimi jagamist renditöö kasutamiskogemuse ja valmiduse alusel. Jooniselt 4 on näha, et vastajatest 82% ei ole kunagi kasutanud ja 18% on kasutanud renditööjõudu oma ettevõttes, kuid samas on 45% kõikidest vastajatest valmis vajadusel renditööjõudu kasutama (töömahu suurenemisel (nt hooajal), kiire asendamise vajadusel töötaja isiklikust, perekondlikust või tervisest tulenevalt või kui pakutav töö on ajutise iseloomuga (nt üritused, sündmused)).



Joonis 4. Kasutajad, mitte kasutajad ja valmidus renditöö kasutamiseks (% valimist)

Küsitletutest olid 65% ettevõtete juhid, 20% personalitöö eest vastutajad ning ülejäänud 15% muud personaliga tegelevad inimesed.

Uuringus osalenud Saaremaa ettevõtetest 82% ei ole kunagi kasutanud renditööjõudu ja vaid 18% on kasutanud või kasutab ka hetkel renditööjõudu. Renditööjõudu kasutanud ettevõtetest 44% (joonis 5) kasutab renditööjõudu 3-5 korda aastas, 1-2 korda aastas ja iga kuu kasutab 22% vastanuid.



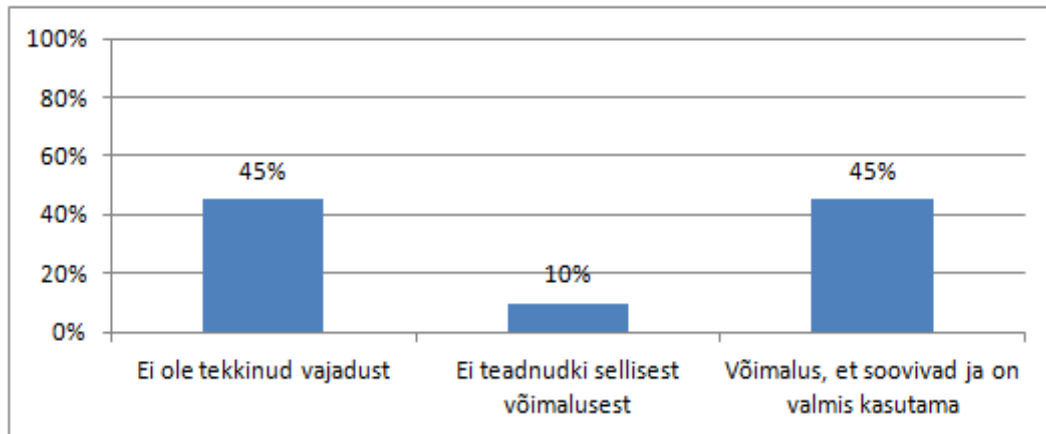
Joonis 5. Renditööjõu kasutamise sagedus (%)

Lähtudes kolmandast uurimisküsimusest jaotas autor vastajad põhitegevusvaldkonna järgi turismi-, tootmise ja muuks teenindusvaldkonnaks. Turismivaldkonda paigutati toitlustuse, majutuse, meelelahutuse ja vaba aja korraldamisega tegelevad ettevõtted, tootmise juurde ka tööstusega tegelevad ettevõtted ning muu teeninduse alla jäid maastikuhooldusega, ehitusega, transpordiga, autode remondiga, jae- ja hulgikaubandusega tegelevad ettevõtted. Kuna autori uurimissuund oli keskendunud pigem turismisektorile, kui Saare maakonna ühele ebauhtlase tööjõuvajadusega valdkonnale, puuduvad valimis mitmed nn muu teeninduse ettevõtted.

## 2.2 Tulemuste kirjeldamine

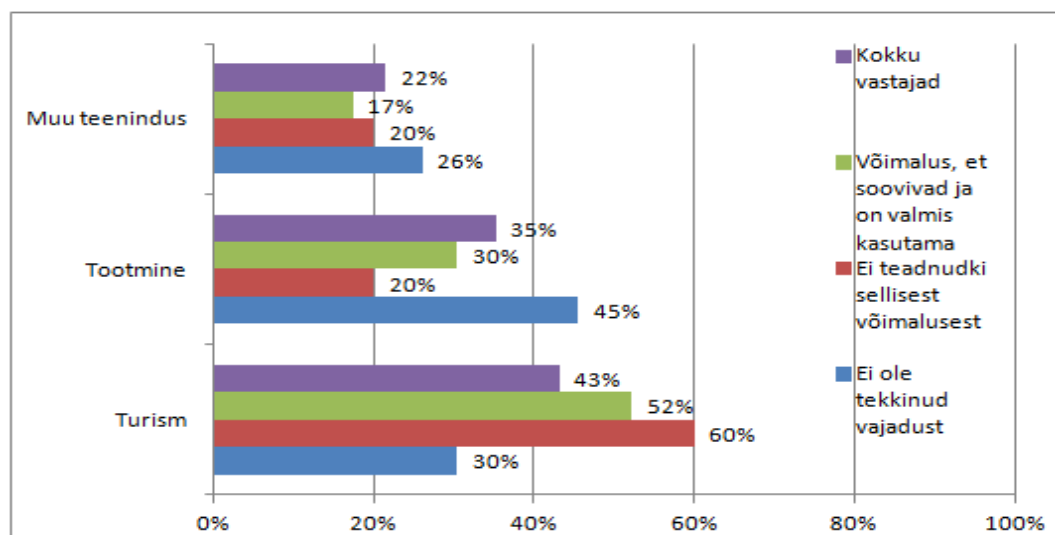
### 2.2.1 Kas renditöö kohta on ettevõtetal piisavalt infot?

Küsimustiku eesmärk oli välja uurida, kas ja kui palju ning mida arvatakse üldiselt renditöö kohta ja millist infot soovitakse veel renditöö kohta teada.



Joonis 6. Renditöö kasutamise vajadus (% valimist)

Küsitletud ettevõtetest pea pooltel (45%) (joonis 6) vastanute ei ole tekkinudki vajadust renditööd kasutada, kuid samas vastanute 45% arvas, et võiks kasutada töömahu suurenemisel, sh hooajatöödel või töötajaga seotud kiire asendamise vajalikkusel. 10% vastanute ei teadnudki, et selline võimalus on olemas.



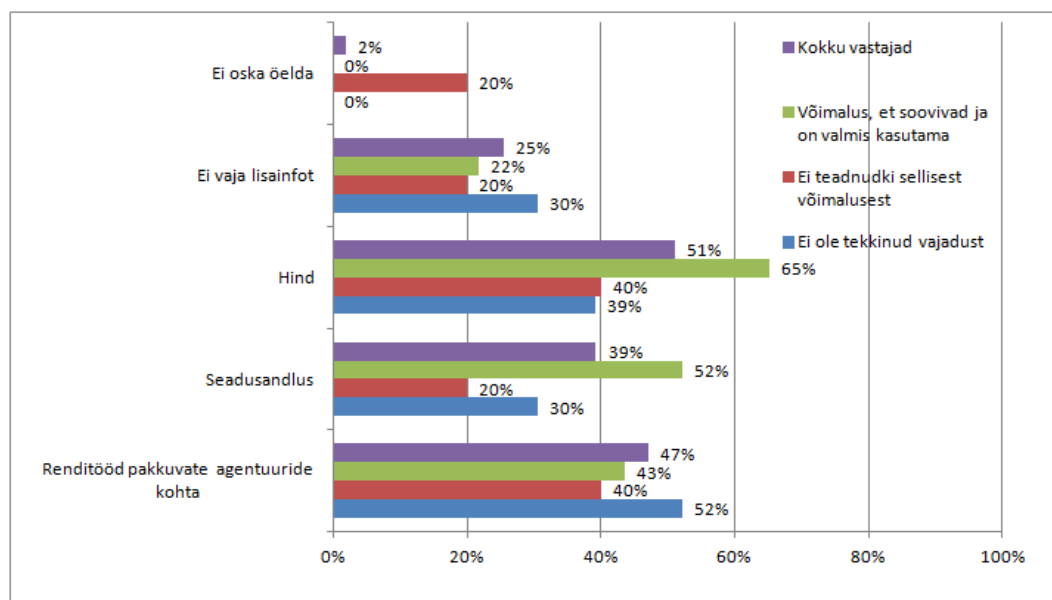
Joonis 7. Renditöö kasutamise võimalused/vajadus ettevõtte põhitegevusvaldkonna järgi (%)

Kõige suuremat valmisolekut renditöö kasutamiseks oli märgata turismiettevõtete hulgas (52% on valmis kasutama), kellest 60% on mikroettevõtjad ja 50% väikeettevõtjad (joonis 7).



Veerand (25%) kõikidest vastanutest (joonis 8) leidis, et renditöö kohta pole piisavalt infot. Võib väita, et turismivaldkonnas on kõige suurem teadmatus – 60% (joonis 7) ei teadnudki, et selline võimalus (renditöö) on olemas. Kõige vähem väljendati vajadust renditöö järele tootmises (45%).

Kõige rohkem soovitakse infot just renditöö hinna (51%), renditööd pakkuvate agentuuride kohta (47%) ja seadusandluse kohta (39%) (Joonis 8).



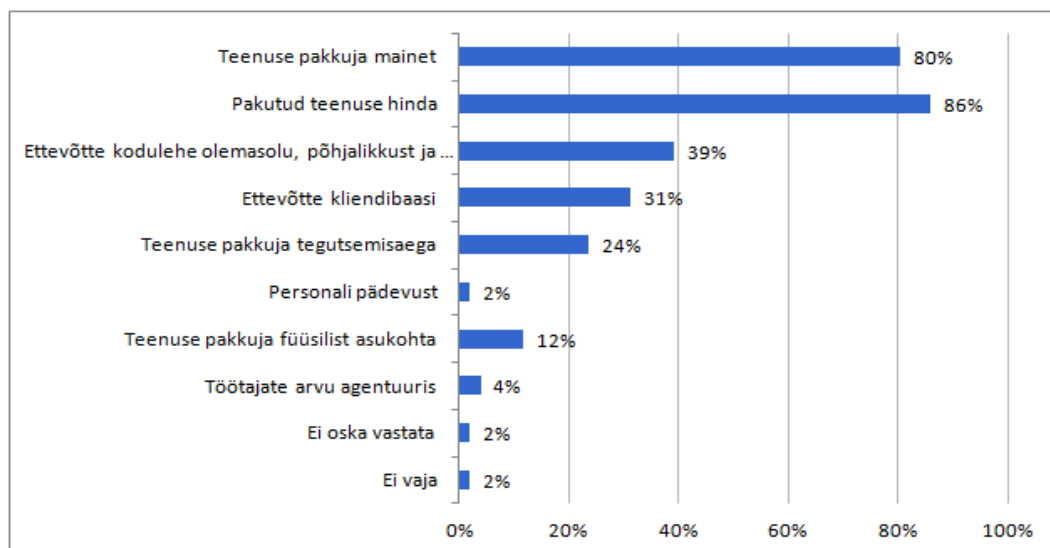
Joonis 8. Vajadus renditööd puudutava info järgi (% valimist)

Ettevõtte, kellel pole vajadust renditöö järele tekkinud, soovivad rohkem infot renditööettevõtete (52%) ja hinna (39%) kohta, samas need ettevõtte, kes oleksid valmis kasutama antud teenust, olid huvitatud rohkem hinnast (65%) ja seadusandlusest (52%), kuid rendiagentuuride kohta soovisid infot vähem (43%).

### 2.2.2. Mis mõjutab renditöö kasutamist?

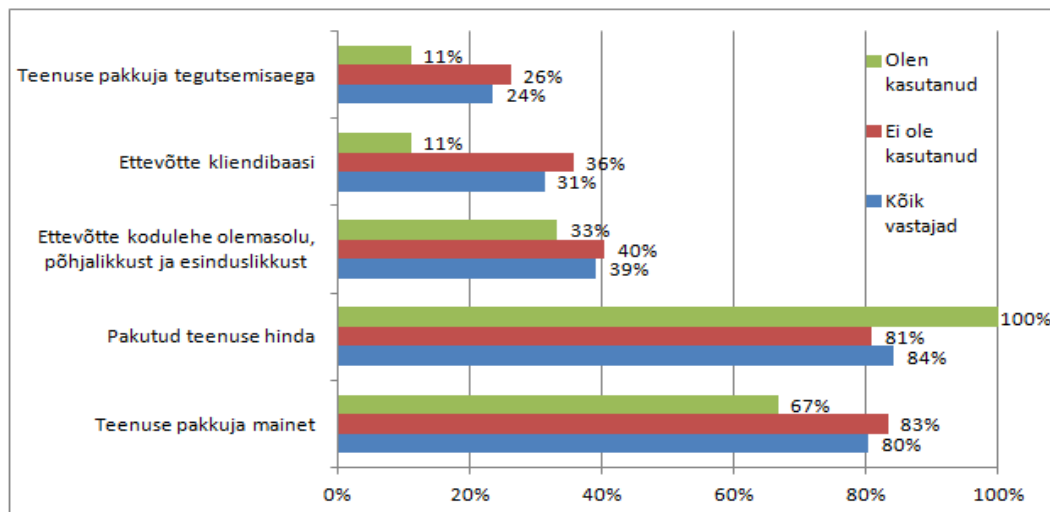
Küsimustiku eesmärk oli välja uurida, mis mõjutab renditöö kasutamist, sh mida peetakse oluliseks personaliteenuste sisseostmisel ning partneri valikul.

Personaliteenuste sisseostmisel (joonis 9) peeti kõikide vastajate poolt kõige olulisemaks pakutava teenuse hinda (84%) ja teenuse pakkuja mainet (80%). Vähem oluliseks peeti rendiagentuuri kodulehe olemasolu, põhjalikkust ja esinduslikkust (39%), agentuuri kliendibaasi (31%) ja teenuse pakkuja (rendiagentuuri) tegutsemisaega (24%).



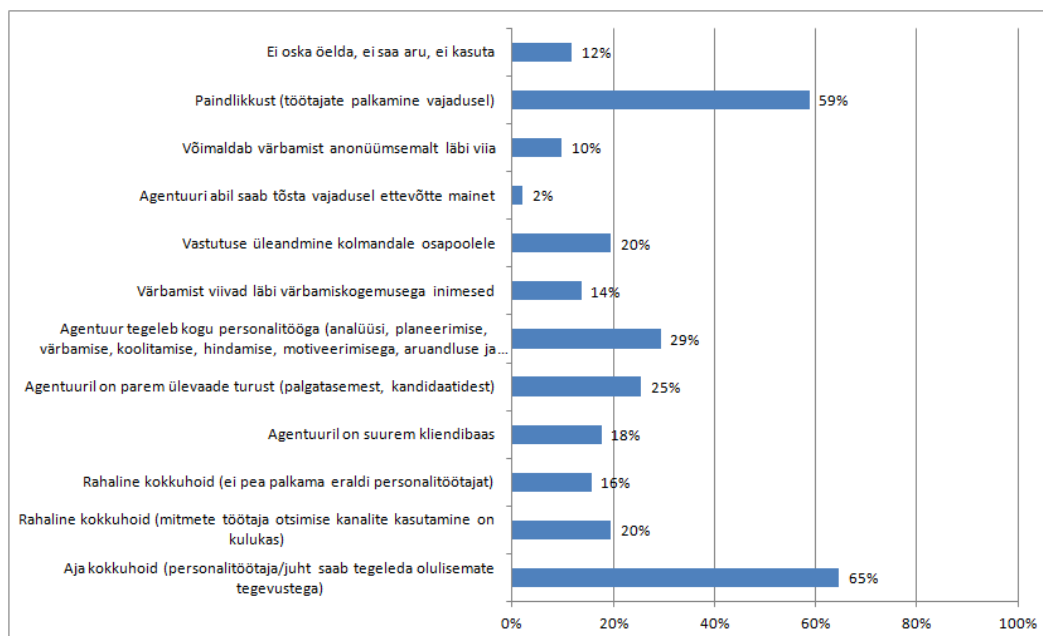
Joonis 9. Personaliteenuse sisseostmiseks ettevõtte valikut mõjutavad tegurid (% valimist)

Võrreldes renditöö kasutajaid ja mitte kasutajaid oli mõlema jaoks oluline teenuse maine ja pakutava teenuse hind, kuid kasutajate jaoks on määrava tähtsusega hind (100%) ja samas mitte kasutajate jaoks on olulisem teenuse pakkuja maine (83%) (joonis 10). Joonisel on ära toodud parema ülevaate saamiseks kõikide vastajate arvamus.



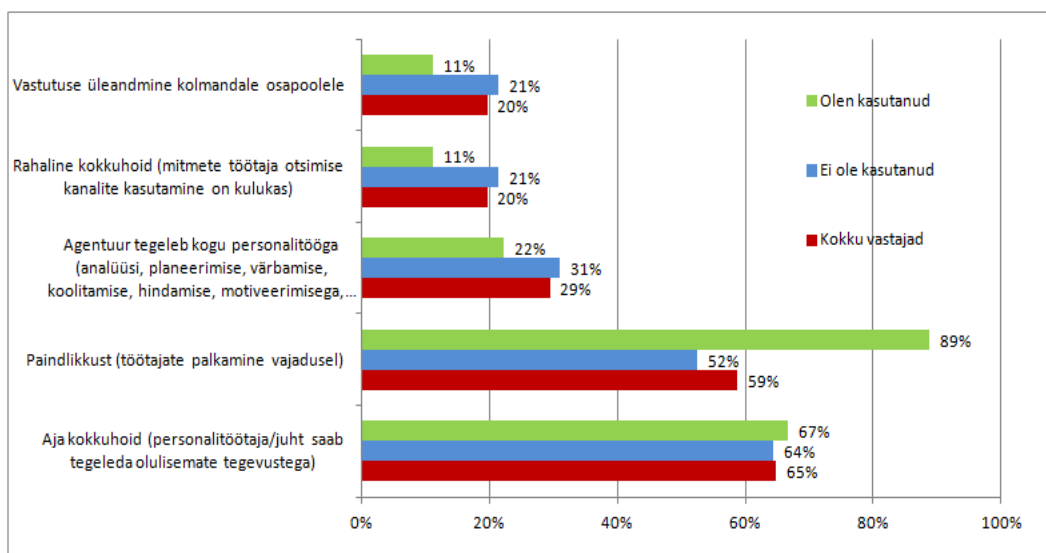
Joonis 10. Teenuse pakkuja valikut mõjutavad tegurid kasutuskogemuse põhjal (% valimist)

Joonisel 11 on kirjeldatud ka teised mainitud tunnused. Üheks olulisemaks eeliseks pidasid kõik vastajad renditöö kasutamisel personalitöötaja aja kokkuhoidu (65%), teise tegurina pakub renditöö kasutamine paindlikkust tööandjale, palgates töötajaid juurde vastavalt vajadusele (59%).



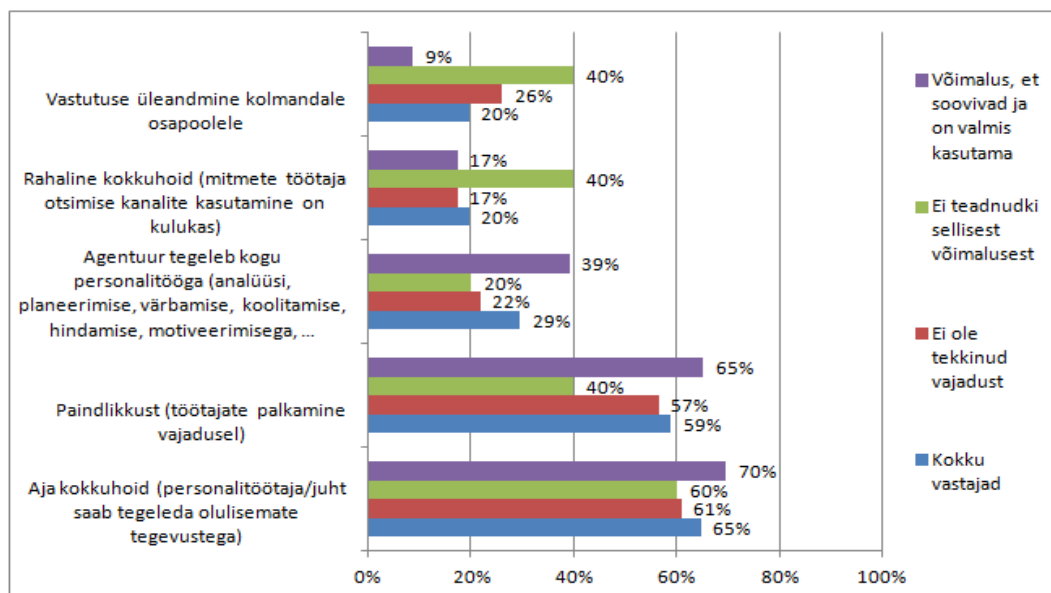
Joonis 11. Renditöö kasutamise eelised (%valimist)

Renditööd kaudu ettevõtte näevad eelisena pigem paindlikkust 89%, kuid mitte kasutajad aja kokkuvõidu (64%). Joonisel 12 on välja toodud olulisemad tegurid vastajate seas.



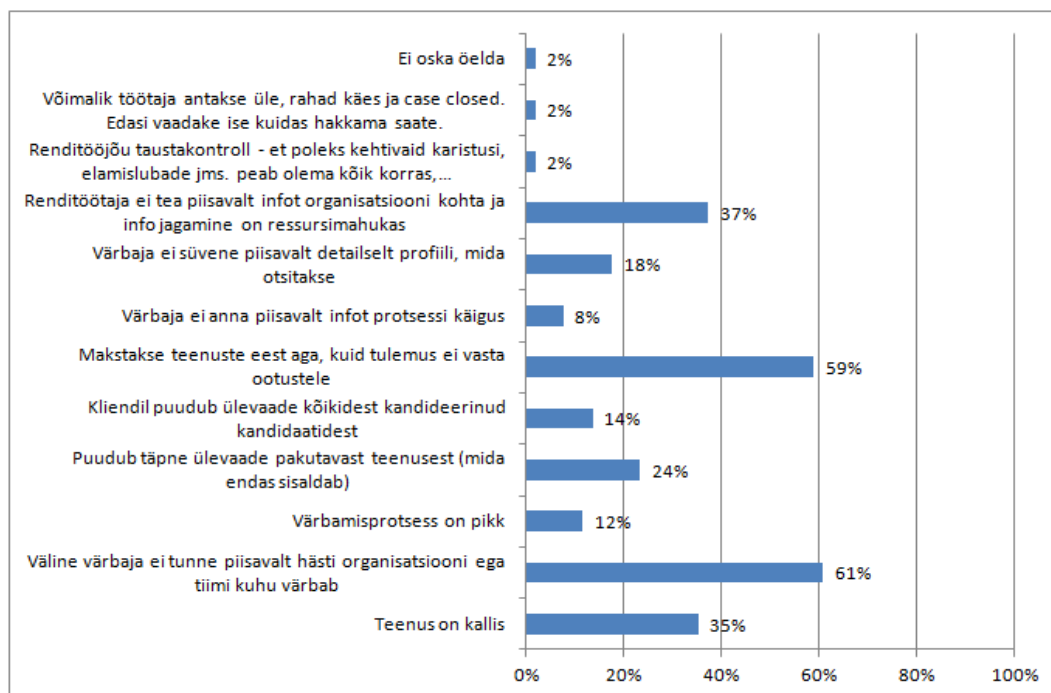
Joonis 12. Viis olulisemat tegurit renditöö kasutajate ja mitte kasutajate osas vs kokku kõik vastajad (%)

Joonisel 13 on ära toodud erinevused võimalike renditöö kasutajate ja mitte kasutajate arvamusel. Suurim erinevus üldise arvamusel oli ettevõtetel, kes ei teadnudki sellisest võimalusest, 40% sellistest vastajatest arvas, et eeliseks on vastutuse üleandmine kolmandale osapoolle ning, et renditeenuse kasutamisel on rahaline kokkuvõid (mitmete töötaja otsimise kanalite kasutamine on kulukas).



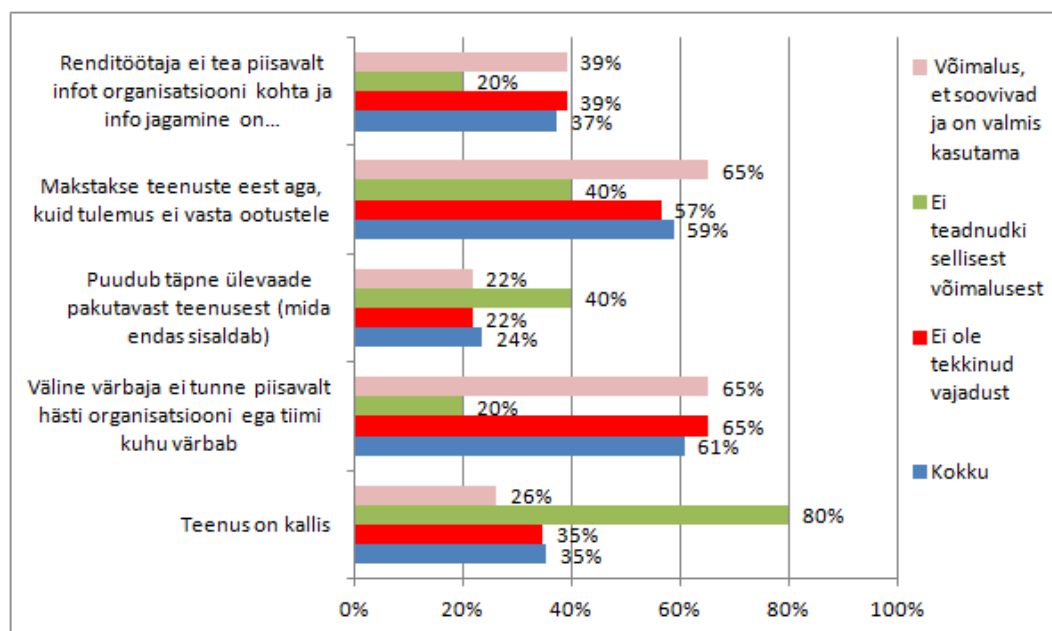
Joonis 13. Viis olulisemat tegurit renditööjõu kasutamise vajadusest lähtuvalt (%)

Suuremateks miinusteks renditööjõu juures (joonis 14) peetakse kõikide kasutajate arvates seda, et värbaja ehk rendiagentuur ei tunne piisavalt hästi organisatsiooni, kuhu töötajat värvatakse (61%); agentuurile makstakse teenuse eest, kuid tulemus ei vasta ootustele (59%); renditöötaja ei tea piisavat infot organisatsiooni kohta (37%) ja info jagamine on ressursimahukas. Teenust peab kalliks 35% kõikidest vastanutest.



Joonis 14. Renditööjõu kasutamise miinused (% valimist)

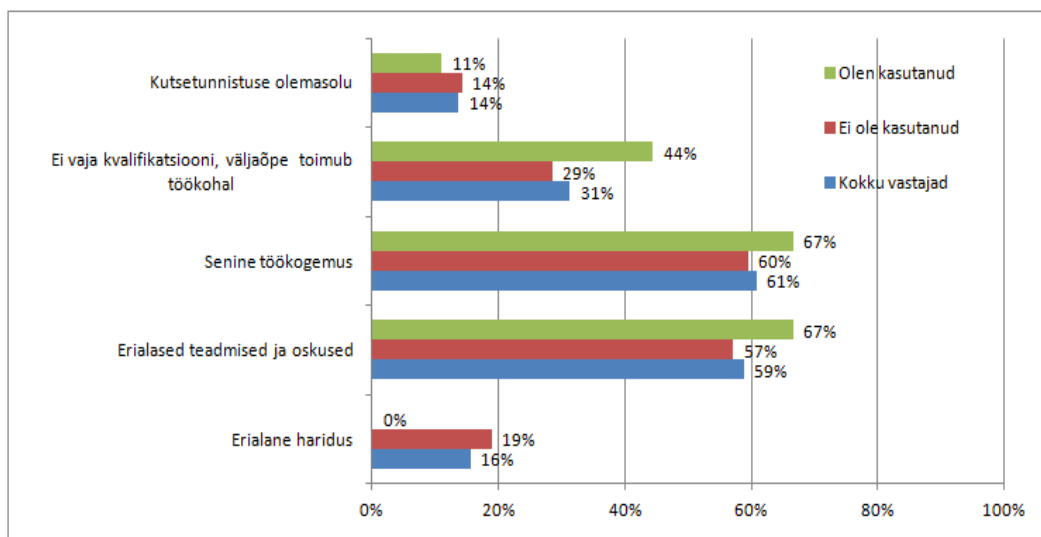
Võrreldes renditöö mitte kasutajate ja võimalike kasutajate arvamusi ei ole erinevusi märgata. Erinevus on nendel ettevõtetel, kes ei teadnudki, et selline võimalus on olemas (joonis 15). Viimaste arvates on teenus liiga kallis (80%). Erinevust on märgata ka teiste tunnuste osas, nt väline värbaja ei tunne piisavalt hästi organisatsiooni ega tiimi, kuhu värbab (mittekasutajate arvates 20%), mis kasutajate ja mitte kasutajate puhul on üle 60%.



Joonis 15. Renditöö kasutamise miinused erineva renditöö vajadusega ettevõtete võrdluses (% vajaduse grupist)

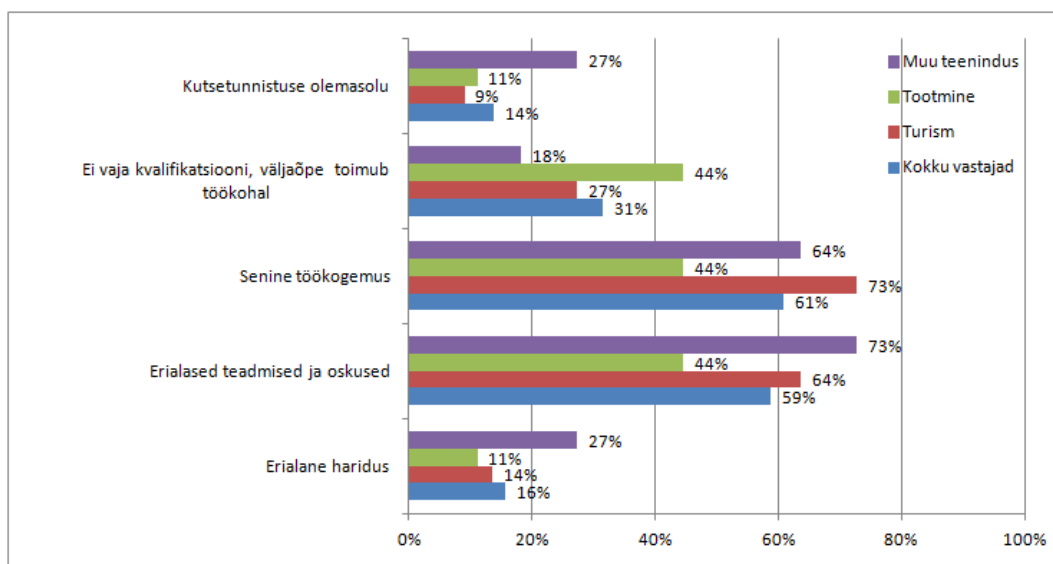
Renditöötajate juures peavad kõik vastajad kõige olulisemaks (joonis 16) senist töökogemust (61%) ja teadmisi/oskusi (59%). Vähem oluliseks peeti kutsetunnistuse olemasolu (14%) ja erialast haridust (16%). Eraldi toodi välja kohusetundlikkust, korrektsust, pühendumust, armastust tööd teha ja vastutustunnet.

Väga suuri erinevusi ei ole kasutajate ja mitte kasutajate vahel siin märgata, kuid siiski peetakse võrreldes mitte kasutajatega oskusi ja eelnevat töökogemust olulisemaks kui kutsetunnistuse olemasolu (vastavalt 67 ja 60%). Märgata on tendentsi, et kasutajad on rohkem valmis väljaõppega töökohal kui mittekasutajad (vastavalt 44 ja 29%) .



Joonis 16. Ootused renditöötaja suhtes erineva kasutuskogemusega vastajate võrdluses (% kasutajagrupidist)

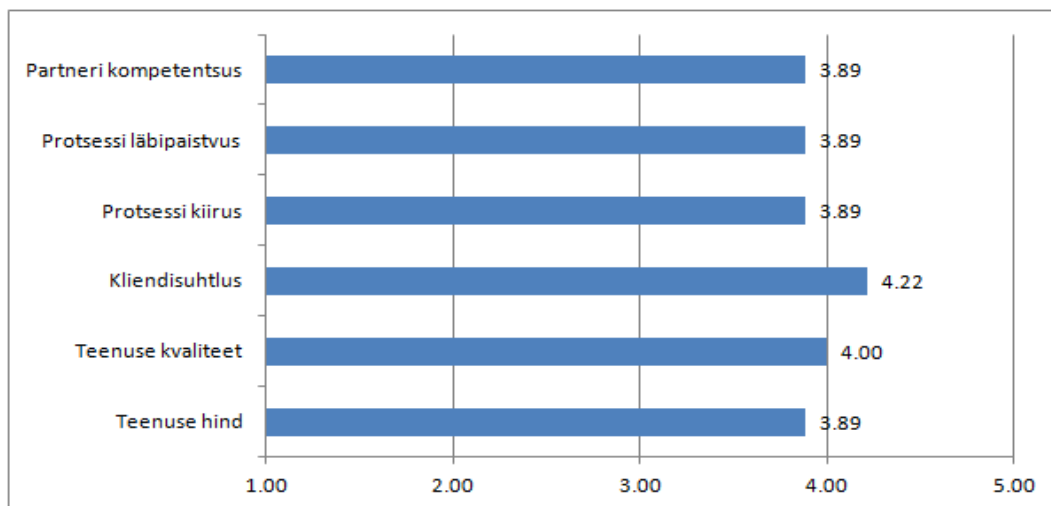
Võrreldes (joonis 17) erinevate ettevõtete (tegevusvaldkonna järgi) ootusi renditöötajale, on märgata, et senist töökogemust (73%) ning erialaseid teadmisi ja oskuseid (54%) eelistab eelkõige turismivaldkond. Muu teenindus eelistab senisele töökogemusele (64%) pigem erialaste teadmiste ja oskustega töötajat.



Joonis 17. Erinevate ettevõtete ootused renditöötajale (% tegevusvaldkonna järgi)

Tootmise puhul on võrdsed nii senine töökogemus, erialased teadmised ja oskused, kui ka n-ö valge lehenalustamine ehk väljaõpe toimub kohapeal (kõik võrdselt 44%). Erialast haridust ja kutsetunnistust peab kõige olulisemaks muu teenindus (27%), kuid see tulemus on pigem madal.

Uurides renditeenuse kasutajakogemust selgus, et oluliseks peetakse rendiagentuuri asukohta Saaremaal (keskmine hinnang 4 5-pallisel skaalal). Ka mittekasutajad pidasid sellise ettevõtte asumist kohapeal suhteliselt oluliseks (keskmine hinnang 3,21).



Joonis 18. Tööjõurendi teenuse kasutajate rahulolu teenusega (5 - väga hea, 1 - väga halb)

Joonis 18 kirjeldab, kuidas kasutajad jäid pakutud teenusega rahule. Kõige kõrgemalt hinnati kliendisuhtlust (4,22). Ka kõik teised tunnused jäid kõrge rahulolu piiridesse (keskmine hinnang 3,89-4,0).

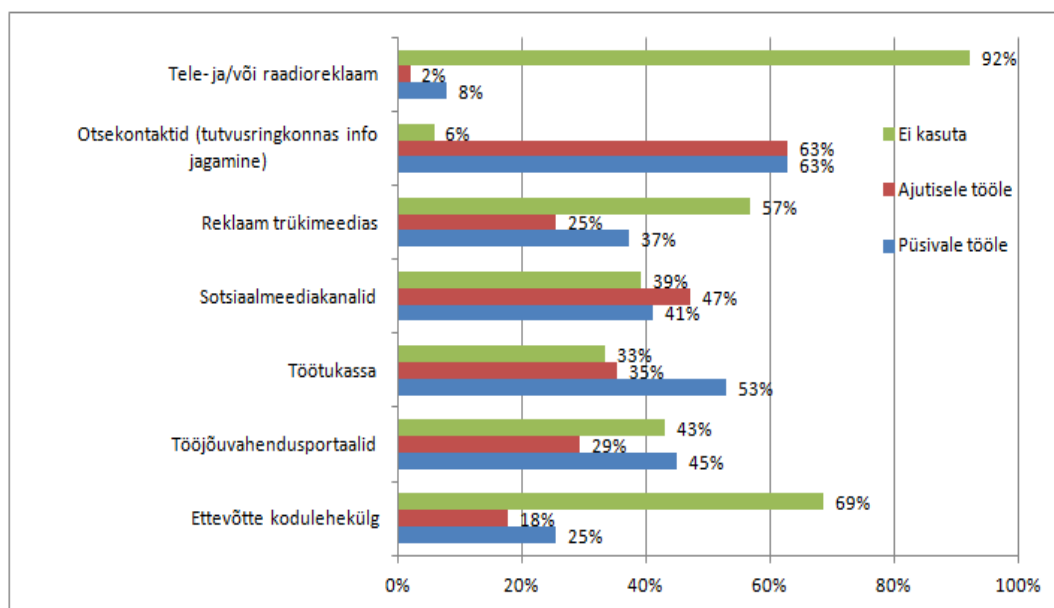
### 2.2.3. Millises valdkonnas on vajadus renditööjõu järele kõige suurem?

Antud küsimusega loodeti teada saada kui palju vajatakse juurde ajutiselt tööjõudu, milliseid kanaleid kasutatakse töötajate leidmiseks, mis põhjusel renditöötajat vajatakse, millises valdkonnas ning millistel ametikohtadel on vajadus ja valmisolek renditöö järele kõige suurem ning milline on eelistus rendiagentuuri asukoha suhtes.

Kuigi ankeetküsimustiku tulemustest selgus, et 82% vastanutest ei ole kasutanud renditööjõudu oma ettevõttes, vajatakse hooajatöödel siiski lisaks 22% töötajatest.

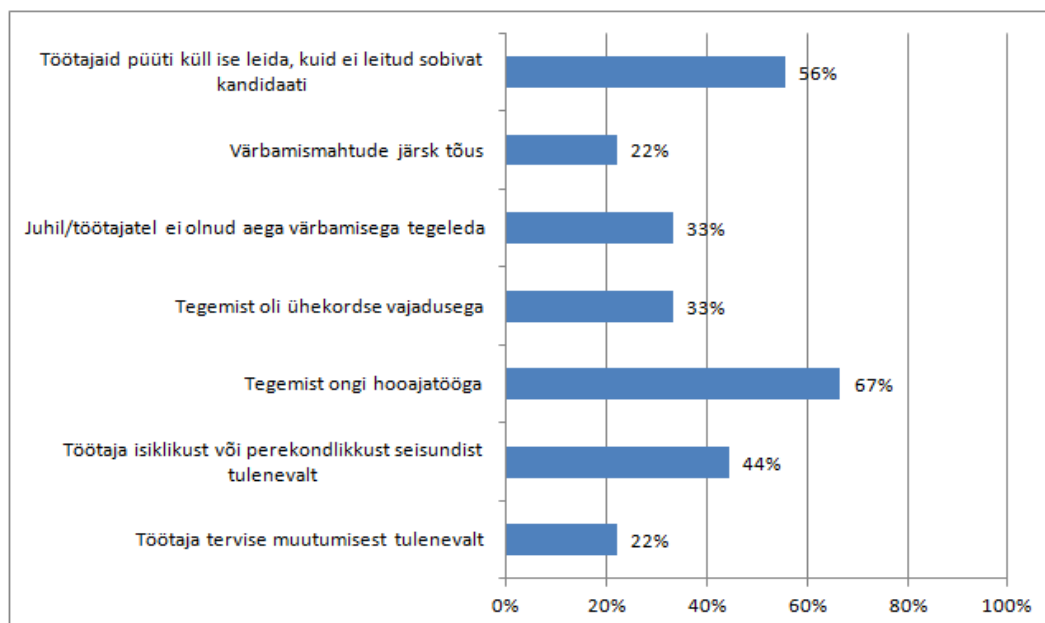
Töötajate leidmiseks kasutatakse erinevaid kanaleid (joonis 19). Kõige tõenäolisemalt otsitakse ajutisele tööle (63%) inimesi otsekontaktidega ja infovahetusega tutvusringkonnas. Olulisuselt teisena eristub sotsiaalmeedia (47%). Kõige vähem kasutatakse tele- ja/või raadioreklaami (2%). Töötukassa

olulisus töötajate leidmisel tuleb esile püsiva töäjõu puhul (53%), kuigi ka sellise töäjõu leidmiseks on otsekontaktide olulisus kõrge (63%).



Joonis 19. Töäjõu otsimiseks kasutatavad kanalid sõltuvalt töäjõu vajaduse ajalisusest (% vastanutest)

Renditöötajaid kasutatakse (joonis 20) kõige enam hooajatöödel (67%) ja põhitöötajast tuleneval perekondlikul põhjusel (44%). Renditöötajaid kasutatakse kõige enam 3-5 korda aastas (44%), täpsemalt vt joonist 5.

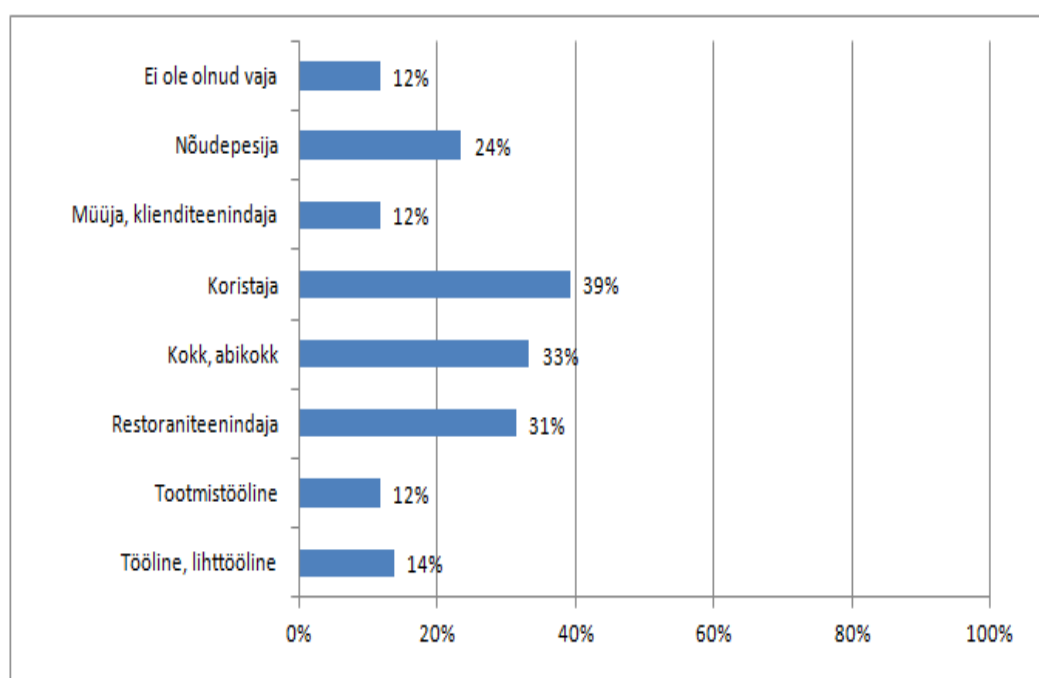


Joonis 20. Värbamisteenus (renditöötajõu) kasutamise põhjused (% kogu valimist)



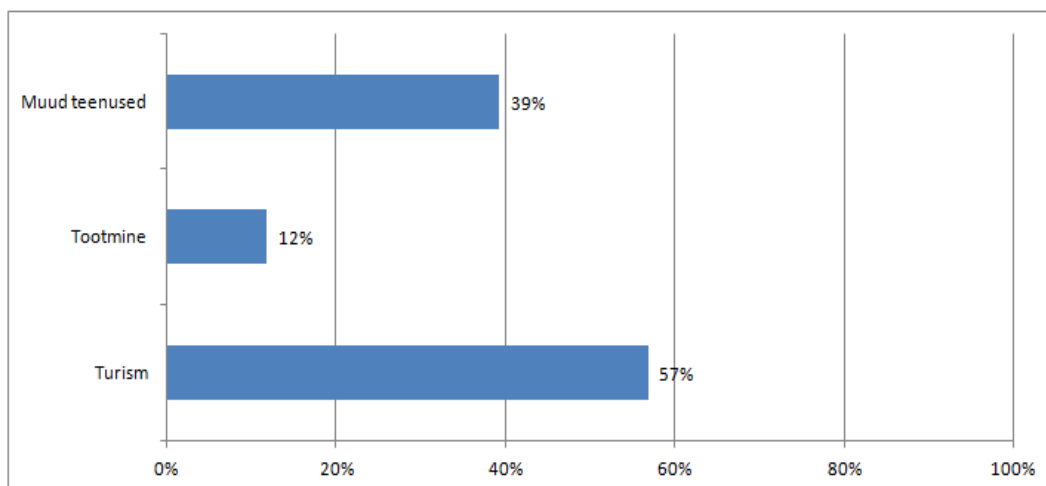
Värbamisteenuse sisseostmise ühe põhjusena tõid vastajad välja, et püüti küll ise töötajaid leida, kuid ei leitud sobivat kandidaati (56%).

Uurides renditööjõu kasutamise võimalust Saaremaal selgus kõikide vastajate seas, et seda ei peeta küll väga oluliseks, kuid vajadus on siiski olemas (olulisuse keskmine hinnang 3,35 5-pallisel skaalal). Ka väitsid pea pooled (45%) vastajatest (vt joonis 7), et on tekkinud mõte kasutada vajadusel renditööjõudu (töömahu suurenemisel, kiire asendamise, töötaja enda vajaduse või töö ajutise iseloomu tõttu).



Joonis 21. Renditööjõu kasutamise potentsiaalsed ametikohad (% valimist)

Uurides ametikohti, mille täitmiseks ollakse enim valmis renditööjõudu palkama selgus, et kõige sagedamini mainiti koristaja (39%), koka, abikoka (33%), restoraniteenindaja (31%) ja nõudepesija ametikohta. Vastajad nimetasid veel vajadust mööblipaigaldaja (2%), toateenindaja (8%), administraatori (4%), ehitaja (2%), õmbleja (2%), rahvusvaheliste vedude autojuhi (2%) ja aiandusega (4%) seotud ametikohtade täitmiseks (joonis 21).



Joonis 22. Renditöö põhitegevusvaldkonna eelistus (%)

Eelistatuim valdkond vastajate seas (joonis 22) on Saaremaal renditöö osas turismisektor (57%) ja muud teenused (39%). Kõige vähem vajatakse renditööjõudu tootmises (12%).

## 2.4. Järeldused

Käesolevas alapeatükis tehakse uuringu tulemustele tuginedes järeldused renditöö kohta Saaremaa ettevõtetes.

Kuigi rendiagentuuride hinnangul on Eesti ettevõtete teadlikkus renditööst viimastel aastatel paranenud siis käesoleva uuringu Saaremaa ettevõtetest 10% ei olnud teadlikud renditööst ja kõige suurem teadmatus oli turismiettevõtetes (60%). Samas tuli esile just turismisektori ettevõtete kõige suurem valmisolek renditöö kasutamiseks.

Kõikide küsitletute ja erinevate selekteerimiste (kasutajad/mittekasutajad, valmisoleku ja mitte vajaduse) osas oli märgata, et kõige rohkem soovitakse renditöö alast infot just selle teenuse hinna, seaduste ja rendiagentuuride kohta. Seadusandluse osas vajasis kõige rohkem infot eelkõige need ettevõtted, kes olid ka valmis renditööjõudu vajadusel kasutama. Kuna Eesti seadusandluses ei ole eraldi käsitletud renditööd, siis on renditöö reguleerimise kohta vaja leida infot erinevatest seadustest. Ka Ottis jõudis seadusandluse info puudujäägi osas oma uurimustöös samale järeldusele (Ottis, 2014).

Kõike eelnevat arvesse võttes aitaks olukorda parandada renditöö kohta info jagamine – mida renditöö oma olemuselt tähendab (nt seadusandlus, hind), millised on selle eelised ja puudused ning, millised on võimalikud ohud.

Renditöö kasutamisel peetakse kõige olulisemaks pakutava teenuse hinda ja pakkuja mainet. Peamiseks eeliseks renditöö kasutamisel nähakse eelkõige personalitöötaja aja kokkuhoidu ja ka paindlikkust (töötajate palkamine vajadusel). Paindlikkuse olulisust kinnitavad ka nii Euroopas kui Eestis läbi viidud uuringud (Espenberg et al., 2014).

Teenuse hind on tehtud uuringus oluline argument renditöö kasutamiseks või mitte kasutamiseks. Kaia Vester tõi oma uurimistöös välja, et kõrge hind võib panna kasutajaettevõtte teenusest loobuma. Selleks, et kõrge hind kliente ära ei hirmutaks peavad rendiagentuurid tegema rohkem selgitustööd, mida hind endas sisaldab ja millistes kuludes ta ise võidab (Vester, 2017).

Renditöö suurimaks miinuseks peeti seda, et värbaja ehk rendiagentuur ei tunne piisavalt hästi organisatsiooni, kuhu töötaja tööle suunatakse. Teise olulise tegurina toodi välja kartus, et makstakse agentuurile teenuse eest, kuid tulemus ei vasta ootustele. Ettevõtte, kes ei teadnudki renditööst, olid arvamusel, et renditöö on liiga kallis. Eestis läbi viidud uuringuga jõudis Kaia Vester (2017) oma uurimistöös miinuste osas samadele järeldustele.

Renditöötaja omadustest peeti kõige olulisemaks senist töökogemust ning teadmisi ja oskusi. Eestis läbi viidud uuringu kohaselt eelistavad ka rendiagentuurid neid töötajaid, kellel spetsiifilised oskused ja eelnev töökogemus olemas. Kuigi käesoleva uuringu põhjal peetakse vähem tähtsaks renditöötajate puhul erialast haridust ja kutsetunnistust, siis tegelikult on kutseoskused väga olulised, et tagada töötaja oskuste vastavus tööturu nõuetele. Sageli ei saa rendiagentuur renditöötajatele pakkuda samaväärset koolitust, nagu tagab kasutajaettevõtja oma töötajatele, mistõttu võib jääda renditöötajate kutseoskuste kaasaegsus võrreldes kasutajaettevõtja enda töötajatega kehvemale tasemele (Espenberg et al., 2014).

Renditööjõu kasutamist Saaremaal ei peetud kohalike ettevõtete arvates väga oluliseks, kuid vajadus on siiski olemas eriti hooajatöödel ja suurürituste puhul, seda kinnitavad ka kohalikud Saaremaa ettevõtjad (Kalmus, 2019).

Renditöötajaid kasutanud ettevõtted jäid olemasoleva renditöö teenusega üldiselt rahule (keskmine hinnang 5-palli skaalal oli 3,89-4,22). Kõige paremaks hinnati kliendisuhtlust. Teenusega rahulolu kinnitavad ka teised Eestis läbiviidud uuringud (Vester, 2017).

Kuigi vastanutest 82% ei kasuta renditööjõudu, vajatakse hooajal töötajaid lisaks 22% ja peaaegu pooltel ettevõtetel (45%) on tekkinud mõte pöörduda renditööjõu vahendaja poole. Eestis läbi viidud uuringu (Espenberg et al., 2014) kohaselt soosib hooajalisus renditööjõu kasutamist ettevõtetes. Rendiagentuuride poole pöörduakse siis, kui ettevõtte teenuse- või tootmismahud seoses hooajaga oluliselt kasvavad ning ettevõttel pole võimalik või mõistlik suurt hulka täiendavat tööjõudu pikemaks ajaks töölepinguga tööle võtta.

Ametikohtade lõikes oli kõige suurem vajadus renditöötajate osas turismisektoris ja kõige vähem tootmises. Eestis läbiviidud uuringud kinnitavad vajadust pigem tööstus- ja tootmissektoris kui turismisektoris, kuid kuna autor keskendus turismivaldkonnale ei saa neid tulemusi võrrelda.

Püsivale ja hooajatöödele otsitakse kõige sagedamini töötajaid otsekontaktide ja sotsiaalmeedia kaudu. Kõige vähem kasutatakse mõlemal puhul tele- ja/või raadioreklaami. Teatud erinevus on ajutise ja püsitööjõu otsimise kanalites nt püsitööle töötajate leidmiseks omavad töötukassa ja tööjõu vahendamise tegelevad portaalid olulisemat rolli.

Renditööd kasutavatest ettevõtetest peaaegu pooled (44%) kasutavad renditööjõudu 3-5 korda aastas. Renditööjõudu kasutatakse kõige rohkem hooajatöödel ja töötajast tulenevatel põhjustel.

Autori arvates on renditööjõu vajadus Saaremaal olemas, mida näitab 45% valmisolek selle kasutamiseks ja see, et hooajal vm põhjusel vajatakse ajutiselt juurde 485 töötajat ehk 22%.

Hetkel võib tulemuste põhjal väita, et infot renditöö kättesaadavuse ja tingimuste kohta on ebapiisavalt ja teadlikkuse tõstmine aitaks lahendada mitmeid uuringuga selgunud kitsakohti nt milline on renditeenuse üldine olemus, mida sisaldab teenuse hind ja millised on seadusandlusest tulenevad kohustused.

## Kokkuvõte

Demograafilised arengud, keskkond ja ressursid, sellest tulenev tööjõu/töötajate puudus või lisatööjõu vajadus, muutuv töökultuur, vormid ja väärtused sunnivad ettevõtteid tööturul ka teistmoodi käituma ning otsima võimalikke alternatiivseid lahendusi. Üheks selliseks võimaluseks võib olla renditööjõu kasutamine, mis annab ettevõtetele võimaluse palgata juurde töötajaid eesmärgi- ja vajaduspõhiselt ning aitab paindlikumalt reageerida ka majanduses toimuvatele muutustele (Eesti tööturg...; Maidla-Vanatalu, 2015; Espenberg et al., 2014).

Käesolevas lõputöös uuriti renditööjõu vajadust ja selle kasutamiseks valmidust Saaremaa ettevõtetes. Saaremaal on tööjõupuudus ja lisatööjõu vajadus just hooajatöödel ja suurürituste puhul.

Lõputöö teoreetilises osas andis autor ülevaate üldisest tööjõuturust nii Eestis kui ka Saaremaal, samuti tööturu võimalustest ja alternatiivsetest valikutest. Tehti kokkuvõtte renditööst, sellega seotud lepingutest ja seadusandlusest ning anti ülevaade eelnevalt renditööst tehtud uuringute kohta.

Lõputöö empiirilises osas toodi välja lõputöö eesmärgi saavutamiseks tehtud uuringu tulemused ja vastati kolmele püstitatud uurimisküsimusele.

Uuring viidi läbi Saaremaal tegutsevate ettevõtete baasil, küsitledes nende juhte või personalitöötajaid. Küsitluses osales 51 ettevõtet.

Tulemustest selgus, et renditöö kohta pole piisavalt infot – juurde vajatakse infot nii rendiagentuuride, teenuse hinna kui renditööd reguleeriva seadusandluse kohta.

Renditöö kasutamist mõjutavad antud uuringu põhjal eelkõige pakutava teenuse hind (84%) ja rendiagentuuri üldine maine (80%). Eelisenägemiseks renditöö kasutamisel näevad ettevõtteid personalitöötaja aja kokkuhoidu (65%) ja paindlikkust (töötajate palkamine vajadusel) (59%).

Miinusena toodi renditöö kasutamisel välja olulise tunnuseks värbaja ehk rendiagentuuri poolne mittepiisav organisatsioon, kuhu töötaja värvatakse,

tundmine, ning murekoht, et agentuurile makstakse teenuse eest, ent tulemus ei vasta ootustele.

Uuringus osalenud ettevõtetel on kõige suurem vajadus renditöö järele hooajatöödel ning turismisektoris. Hooajatöödele otsitakse kõige rohkem töötajaid otsekontaktide ja sotsiaalmeedia kaudu.

Renditööd kasutavatest ettevõtetest peaaegu pooled kasutavad renditööjõudu 3-5 korda aastas ning kõige rohkem hooajatöödel jm töötajast tulenevatel põhjustel.

Uuringu tulemustest selgus, et Saaremaal on vajadus renditööjõu järele seoses hooajalisusega olemas, kuid sellest teatakse siiski vähe.

Renditöö puhul on omavahel seotud kolm osapoolt. Seega, võttes arvesse uuringu tulemusi, saavad sellest kasu nii Saaremaa ettevõtted, tulevased renditöötajad kui ka rendiagentuurid.

Ettevõtted saavad teadlikumaks renditööst, kui ühest alternatiivsest võimalusest palgata vajadusel juurde töötajaid hooajaliselt või konkreetse eesmärgi täitmiseks nt suurüritusteks. Lisa 3 annab ülevaate ka hetkel renditööjõudu pakkuvatest rendiagentuuridest (loetelu on küll mittetäielik info puudulikkuse tõttu).

Tulevased renditöötajad saavad teadlikumaks, millised on tööandjate ootused renditöötajale.

Rendiagentuurile annab antud uurimustöö tagasisidet informeerituse osas, nt hind.

Uuringut on võimalik edasi arendada, näiteks kui uurida hetkel turul olevaid renditöö agente ja nende valmisolekut pakkuda oma töötajaid Saaremaale. Sellisel juhul on võimalik võrrelda pakkumise ja vajaduse suhet (pakutavad ja vajaminevad ametikohad). Ka selgub täpsemalt kohaliku vastava ettevõtte loomise otstarbekus.

Käesoleva lõputöö eesmärk oli uurida renditöö vajadust ja valmidust Saaremaa ettevõtetes, mistõttu jäi uurimata rendiagentuuride poolt pakutav hind ja nende poolt pakutav ressurss. Käesolev lõputöö võib olla heaks aluseks uue uuringu tegemisel nii sisuliseks kui ajaliseks võrdluseks.

Lõputöö praktilise väärtusena nähakse võimalust tutvustada antud uuringute tulemusi Saaremaa ettevõtetele ja rendiagentuuridele ning lõputöö omab praktilist väärtust:

1. personalitöötajatele, kes tegelevad töötajate värbamisega;
2. ettevõtete juhtidele informatsiooniks ja ressursside paremaks hindamiseks;
3. rendiagentuuridele paremaks teavitustööks ja pakkumiste tegemiseks.



# SUMMARY

## NEED AND READINESS FOR RENTAL LABOUR AT THE COMPANIES OF SAAREMAA

Anneli Viherpuu-Berens

Language: Estonian

Tables: 6

Pages: 68

Figures: 22

Main part text pages: 42

References: 40

Annexes: 5

Demographic developments, environment and resources, the lack of labour/workers resulting from the latter, also the need for additional workforce, a changing work culture, forms and values force companies to behave differently in the labour market and look for possible alternative solutions. One of the solutions could be the use of temporary agency work, which gives companies the opportunity to hire employees on the basis of purpose and needs and helps to respond more flexibly to changes in the economy (Eesti tööturg...; Maidla-Vanatalu, 2015; Espenberg et al., 2014).

In this thesis, the need for external staff and the readiness to use it by the companies of Saaremaa was studied. In Saaremaa, labour shortage and need for additional workforce are particularly high for seasonal work and major events.

In the theoretical part of the thesis, the author gave an overview of the overall labour market in Estonia as well as in Saaremaa, also the labour market opportunities and alternative choices were investigated. A summary of rental work, related contracts and legislation was made and an overview of previous studies on rental work was given.

The empirical part of the thesis highlighted the results of the study to achieve the goal of the thesis and answered three research questions.

The survey was carried out on the basis of companies operating in Saaremaa. The managers of the companies or HR officials were interviewed. 51 companies participated in the survey.

The results showed that there is not enough information about the rental labour - information about the rental agencies, the price of the service and the legislation regulating the rental work is needed.

Based on this survey, the use of rental work is primarily influenced by the price of the service provided (84%) and the overall reputation of the rental agency (80%).

As a preference for the use of external staff, companies regard saving HR officials' time (65%) and flexibility (hiring staff if needed) (59%) as the biggest bonuses.

As a drawback, two aspects were emphasised - the use of a rental agency, which is not familiar enough with the organisation that is recruiting external staff and the fact that the agency is paid for the service, but the result does not meet expectations.

Companies in the survey experience the greatest need for temporary staff in the seasonal work and in the tourism sector. Most of the seasonal staff is employed through direct contacts and social media.

Almost half of the companies that use rental work hire external staff 3-5 times a year mostly for seasonal and employee-related reasons.

As temporary agency work includes three interconnected parties, and referring to the research results, the enterprises of Saaremaa, as well as the future temporary workers and temporary-work agencies will benefit from temporary agency work.

The enterprises will raise their awareness of temporary agency work as an alternative possibility of recruiting additional workforce either for completion of seasonal or specific tasks, for instance, major events. Appendix 3 gives an overview of the currently active temporary-work agencies, whose list is not quite complete due to the inadequate information available.

The prospective temporary agency workers will be better informed of the expectations of the employers regarding temporary workers.

Temporary-work agencies will receive feedback on how well enterprises and people are informed of different aspects related to temporary agency work, for instance, price.

Taking into account the results of the survey, the companies of Saaremaa will become more aware of the rental work as one of the alternative ways of hiring employees, if necessary, on a seasonal basis or for a specific purpose, e.g. at major events.

The study can be further developed by studying the rental agencies currently on the market and their willingness to provide their employees to Saaremaa. In this

case, it is possible to compare the supply/demand ratio (posts offered and needed). In addition, the expediency of

The aim of this thesis was to investigate the need and readiness for rental labour at the companies of Saaremaa, which is why the price offered by the rental agencies and the resources offered by them were not explored. This thesis may serve as a good basis for conducting a new study comparing both contextual and temporal factor.

The practical value of the thesis is the opportunity to present the results of these studies to the companies in Saaremaa and also to the rental agencies. Thus, the graduation thesis has practical value for:

1. HR officials involved in recruiting staff;
2. Managers of companies in assessing their resources;
3. Rental agencies as the source of information when making employment offers.

## Kasutatud kirjandus

Alas, R. (1998). Personalijuhtimise käsiraamat. Külim

Alavere, G. (2017). Töö- ja puhkeaja korraldus ebatüüpilise töösuhte korral. Magistritöö. Tartu Ülikool Õigusteaduskond Eraõiguse osakond.  
[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/57059/alavere\\_ma\\_2017.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/57059/alavere_ma_2017.pdf)  
(27.02.2019)

Danilov, T., Vallistu, J. (2018). Tööturg 2035 Tööturu tulevikusuunad ja -stsenariumid. Uuring. Arenguseire Keskus.  
[https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg\\_2035\\_tooturu\\_tulevikusuunad\\_ja\\_stsenariumid\\_A4\\_veeb.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenariumid_A4_veeb.pdf) (20.03.2019)

Eesti tööturg täna ja homme. (2018). OSKA uuringuaruanne. Kutsekoda.  
<https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/12/Eesti-t%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme2017.pdf> (28.01.2019)

Espenberg, K., Puolokainen, T., Varblane, U., Beilmann, M., Muda, M., Rosin, A. (2014). Töötingimused renditööl. Lõppraport. Tartu Ülikool RAKE.  
<https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Rendit%C3%B6t%C3%B620raport.pdf> (17.03.2019)

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2018/957. (28. 06.2018).  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=FR> (27.02.2019)

Helinurm, U.M. (2016). Personali värbamine ettevõtte Fazer Eesti AS näitel. Bakalaurusetöö. TTÜ Majandusosakond Organisatsiooni ja juhtimise õppetool.  
<https://digi.lib.ttu.ee/i/?5878> (18.03.19)

Infotelefon 1182. [www.1182.ee](http://www.1182.ee) (05.04.19)

Kalmus, K. (2019). Saare tööpõld saab üha enam leevendust võõrtööjõust. Saarte Hääl. <https://saartehaal.postimees.ee/6673430/saare-toopold-saab-uha-enam-leevendust-voortoojoust> (20.02.2019)

Lilleoja, L., Raudsepp, M. (2016). <http://docplayer.net/27942171-Generations-in-estonia-contemporary-perspectives-onturbulent-times.html> (12.03.2019)

Maidla-Vanatalu, M.(2015). Renditöö. Tööinspektsioon.  
[https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/Renditoo.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Renditoo.pdf) (25.01.2019)

Majandustegevuse register. <https://mtr.mkm.ee/statistika/yld> (14.03.2019)

Meister, J.C., Willyerd, K. (2010). The 2020 Workplace: how innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today. HarperCollins Publishers.

Mikiver, K. (2010). Tuttav ja tundmatu personalijuhtimine. Äripäev

Milius, K. (2014). Tööturu olukord majandustsükli erinevatel perioodidel Balti riikides. Magistritöö. Tartu Ülikool Majandusteaduskond Rahvamajanduse instituut Majanduse modelleerimise õppetool.  
[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42384/milius\\_karin.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42384/milius_karin.pdf) (15.03.2019)

Ottis, M. (2014). Tööjõurent Eestis ja selle analüüs. Bakalaurusetöö. Eesti Maailikool Majandus- ja sotsiaalteaduskond.  
[https://dspace.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/1838/Mirko\\_Ottis\\_BA2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dspace.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/1838/Mirko_Ottis_BA2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y) (04.02.2019)

Pärna, O. (2016). TÖÖ JA OSKUSED 2025, Sihtasutus Kutsekoda.  
<https://jarva.kovtp.ee/documents/6653168/10075702/T%C3%B6%C3%B620ja+oskused+2025.pdf/99e85993-0b42-4b87-8a7a-fab4e2f8419e> (17.03.2019)

Pärnpuu, M. (2018). Mida õppida praegu, et olla tulevikus konkurentsivõimeline. Koolielu, pt.5. <https://www.aripaev.ee/uudised/2018/05/22/mida-oppida-praegu-et-olla-tulevikus-konkurentsivoimeline> (15.03.2019)

Peamised statistilised näitajad. (2019) Eesti Töötukassa.  
<https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>  
20.02.19

Piirits, M., Anniste, K., Masso, M., Melesk, K., Osila, L., Michelson, A. (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated.  
[https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK\\_t%C3%B6%C3%B6turu\\_%C3%BCleuvaade.pdf](https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BCleuvaade.pdf)  
(13.02.19)

Promvalds, E. (2009). Paindlike töövormide rakendamine Eesti avaliku sektori organisatsioonide näitel. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia.  
[https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/1363/2009\\_Promvalds.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/1363/2009_Promvalds.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (11.02.2019)

Rahnel, K. (2018). Renditöötaja ja ettevõtte vastastikuse kohandamise plaan Scanfil OÜ ja Ecobirch AS näitel. Lõputöö. Tartu Ülikool Pärnu Kolledž Ettevõtluse osakond. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61806> (03.03.2019)

Rai L. (2015) The Global Text Project's Business Fundamentals, Recruiting Workers. <https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=5634> 07.02.2019

- Rämmer, A. (2011). Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes. – Ariadne Lõng - Nais- ja meesuuringute ajakiri. <https://enut.ee/ariadne-long-2011/> (05.03.2019)
- Raun, J. (2018). Erinevate generatsioonide ootused juhile Saaremaa teenindustevõtetes. Lõputöö. Tallinna Tehnikaülikool Meremajanduse keskus. <https://www.invicta.ee/wp-content/uploads/2018/07/Janne-Raun-Erinevate-generatsioonide-ootused-juhile-Saaremaa-teenindustev%C3%B5tetes.pdf> (08.02.2019)
- Renditöö uuring. (2007). Aruanne. Tartu Ülikool Uuringukeskus Klaster. [http://www.rajaleidja.ee/public/Suunaja/renditoo\\_2007.pdf](http://www.rajaleidja.ee/public/Suunaja/renditoo_2007.pdf) (20.01.2019)
- Saare maakonna ettevõtluse ja ettevõtluskeskkonna kaardistamine ning ülevaade 2018. (2018). Saare Arenduskeskus AS. [https://sasak.ee/application/files/5415/4745/8969/2018\\_12\\_04\\_Ettevotluskeskkonna\\_struktuur\\_ja\\_mojurid\\_vaheversioon.pdf](https://sasak.ee/application/files/5415/4745/8969/2018_12_04_Ettevotluskeskkonna_struktuur_ja_mojurid_vaheversioon.pdf) (20.03.2019)
- Saaremaa valla arengukava 2019-2030. (2018). [https://www.riigiteataja.ee/akt/4241/0201/8001/Saaremaa\\_valla\\_arengukava\\_2019\\_2030.pdf](https://www.riigiteataja.ee/akt/4241/0201/8001/Saaremaa_valla_arengukava_2019_2030.pdf) (20.02.19)
- Statistikaamet. Saare maakond. <https://www.stat.ee/ppe-saare-maakond> (14.02.2019)
- Tamm, K. (2015). Personali värbamise meetodid ja valikukriteeriumid Eesti ettevõtete näitel. Bakalaurusetöö. TTÜ.
- Tööhõiveprogramm 2017-2020. Eesti Vabariigi Valitsuse eelnõu seletuskiri. [https://www.employers.ee/wp-content/uploads/VV-THP-2017-2020-seletuskiri\\_0.pdf](https://www.employers.ee/wp-content/uploads/VV-THP-2017-2020-seletuskiri_0.pdf) (21.01.19)
- Töölepinguseadus (TLS). (2019). Riigi Teataja. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019173> (15.03.2019)
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). (2018). Riigi Teataja. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019177> (15.03.2019)
- Tööturu näitajad on aastaga paranenud. Statistikaamet. Pressiteade nr.19. 2019 <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-019> (10.03.2019).
- Türk, K. (2005). Inimressursi juhtimine. Tartu Ülikooli Kirjastus. [https://www.researchgate.net/publication/48341997\\_Inimressursi\\_juhtimine](https://www.researchgate.net/publication/48341997_Inimressursi_juhtimine) (16.02.2019)

Urke, K., Soosaar, O., Oja, K. (2018) Eesti tööturu ülevaade 2/2018.  
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2018/tooturu-ulevaade-22018> (02.02.19)

Vester, K. (2017) Personaliteenuste sisseostmise turg Eestis: pakkumise ja ootuste analüüs. Magistritöö. TTÜ  
[https://mi.ee/sites/default/files/blogid/kaia\\_vester.pdf](https://mi.ee/sites/default/files/blogid/kaia_vester.pdf) (17.02.2019)

World Social Protection Report. 2014/2015. International Labor Organization. Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_245201.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf) (07.02.2019)

## Lisad

### Lisa 1. Organisatsioonisisese ja -välise värbamise eelised ning puudused

Table 3. Organisatsioonisisese ja -välise värbamise eelised ning puudused (Lunden, L. 2013)

Värbamine	Eelised	Puudused
Organisatsioonisisene värbamine	<ul style="list-style-type: none"><li>• värbamiskulud on madalamad, kuna töötaja tunneb organisatsiooni ja vastupidi</li><li>• Töötajad, kes ümber paigutatakse, tunnevad organisatsiooni ja sellega seoses on töötaja sisseelamine kiirem.</li><li>• Tõstab töötajate motivatsiooni uue väljakutse tekkimisel.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uute ideede, lahenduste, uuenduste ja hoiakute vajaka jäämine.</li><li>• Töötajad võidakse edutada mitte tema kompetentsi, vaid meeldivuse järgi.</li><li>• Motivatsiooni langus töötajate seas, kes ei osutu valituks.</li><li>• Töötajad ei pruugi toime tulla edutamist tuleneva töökoormusega.</li><li>• Organisatsioonisisene võitlus häirib meeldivat töökeskkonda.</li></ul>
Organisatsiooniväline värbamine	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valik on suurem kui organisatsioonisisel värbamisel.</li><li>• Võimalus rikastada organisatsiooni uute ideede, uuenduste, lahenduste ja hoiakutega.</li><li>• Noorte järelkasv.</li><li>• Tänu uuele töötajatele, olemasolevate töötajate rutiinist väljatulek.</li><li>• Töötajate väljakoolitamise võimalus vastavalt organisatsiooni vajadustele.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vaba ametikoha täitmine võtab rohkem aega, kui organisatsioonisisel värbamisel.</li><li>• Võimalikud pinged uute ja endiste töötajate vahel.</li><li>• Töötajate ligimeelitamine ja kontakti saamine on keerulisem.</li><li>• Kohanemisaeg töösse ja organisatsiooni on pikem.</li><li>• Värbamine on kallim.</li></ul>



## Lisa 2. Töölepinguseadus ja renditöö

Tabel 4. Töölepinguseadus ja renditöö (Allikas: Töölepinguseadus). Autori koostatud

TLS §	Sisu
§ 5 lg 1	Sõlmitav tööleping peab sisaldama samu andmeid, mis tavalepinguga töötava isiku tööleping: <ul style="list-style-type: none"><li>• tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht; töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg; tööülesannete kirjeldus;</li><li>• ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;</li><li>• töö eest makstav tasu, milles on kokkulepitud (töötasu), palgapäev, tööaeg, töö tegemise koht jne.</li></ul>
§ 6 lg 5	Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja töötajale teatama, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
§ 9 lg 1	Lubab renditöö puhul sõlmida töölepingu nii tähtajaliselt kui ka tähtajatult öeldes, et kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõttes.
§ 10 lg 5	Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.
§ 17 lg 5	Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi.
§ 28 lg 2 p 9 <sup>1</sup>	Teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskuste vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping.

### Lisa 3. Personaliteenuseid pakkuvad ettevõtted

Tabel 5. Personaliteenuseid Eesti turule pakkuvad renditöö vahendamise tegelevad ettevõtted (Allikas: inforegiser [www.1182.ee](http://www.1182.ee)). Autori koostatud

Personalirendi agentuur	Koduleht	Asutamise aasta	Tutvustus
Barona Eesti OÜ	<a href="http://www.barona.ee">www.barona.ee</a>	2002	Organisatsioon koosneb kindlatele tegevusaladele keskenduvatest üksustest: IT, büroo ja haldus, müük ja turundus, juhtimine, tööstus, tehnika, inseneeria, logistika ning ehitus.
1 Personal OÜ	<a href="http://www.1personal.ee">www.1personal.ee</a>	2016	Keskendub Eestis tööjõurendile, värbamisele ja muudele personaliteenustele tootmis-, teenindus-, IT-, inseneride, juhtimis-, logistika- ja meditsiini valdkonnas.
Aarius Staff Rent OÜ	<a href="http://www.aarius.ee/staffrent/">www.aarius.ee/staffrent/</a>	2013	Personaliteenused Eestis, Skandinaavias ja mujal Euroopas
ARIKO ReServ AS	<a href="http://www.arikoreservee">www.arikoreservee</a>	1991	Lätis, Leedus, Soomes
AskJob OÜ	<a href="http://www.askjob.eu">www.askjob.eu</a>	2017	Kodulehel info puudub
AstraStar OÜ	<a href="http://www.astrastar.ee">www.astrastar.ee</a>	2009	Pakub erinevaid töövõimalusi üle Eesti.
Attendo Estonia OÜ	<a href="http://www.attendo.ee">www.attendo.ee</a>	2011	Attendo pakub erinevaid tervishoiu- alaseid töövõimalusi, sealhulgas mitmekülgset tööd üldarstidele, eriarstidele ja hambaarstidele.
B&H Solutions OÜ	<a href="http://www.bhsolutions.eu">www.bhsolutions.eu</a>	2013	Olemasoleva tööjõu hindamine, potentsiaali avamine. Tööjõuotsingud ja uu(t)e töötaja(te) värbamine
Baltic Human Capital OÜ	<a href="http://www.bhc.ee">www.bhc.ee</a>	2002	Head töötulemused tagab suur ettevalmistustöö, meie konsultantide teadmised ja kogemused, hästi läbi mõeldud värbamisplaan,

			intervjueerimistehnikad, töökindlad hinnanguskaalad, testid ning põhjalik informatsiooni kontrollimine.
BalticProStaff OÜ	<a href="http://www.balticprostaff.com">http://www.balticprostaff.com</a>	2008	BalticProStaff pakub Teile sobiva personalilahenduse. Tänu pakutavatele teenustele jääb Teil rohkem aega ja ressursse oma põhitegevuseks.
Bert&Berta OÜ	<a href="http://www.berberta.ee">www.berberta.ee</a>	2012	Bert&Berta on oma meeskonnaga abiks ettevõtetele, kellel on vaja periooditi täita lisatellimusi või katta töötajatega suurema koormusega tööloike.
Best Partner Management OÜ	<a href="http://www.bpmanagement.ee">www.bpmanagement.ee</a>	2011	Oskustöölised mh. ehituse, tööstuse, toiduainetööstuse ja transpordi valdkonnad.
CV Partner OÜ	<a href="http://www.cvp.ee">www.cvp.ee</a>	2009	Kõrgkvalifitseeritud spetsialistide värbamisega erinevate ärivaldkondade jaoks.
DDX Works OÜ	<a href="http://www.ddxworks.ee">www.ddxworks.ee</a>	2017	DDX Works on tööjõurendi ettevõtte, kelle sihtturuks on Eesti.
Employer International OÜ	<a href="http://www.employer.ee">www.employer.ee</a>	2006	Ukraina spetsialistide värbamine Eestisse ja teistesse Euroopa Liidu riikidesse.
Executive Search Baltics OÜ	<a href="http://www.amrop.ee">www.amrop.ee</a>	1997	Tippjuhid, keskastme juhid ja tippspetsialistid.
Fresh Job OÜ	<a href="http://www.freshjob.ee">www.freshjob.ee</a>	2008	Töötajaid peamiselt Eestisse, Iirimaale, Suurbritanniasse Šveitsi, Saksamaale, Itaaliasse, Portugali ja Poola.
Harald RENTPOWER OÜ	<a href="http://www.rentpower.ee">www.rentpower.ee</a>	2005	Eesti ja Soome ehitusturul tegutsev ettevõtte. Pakub kvaliteetset teenust erinevatel ehitus- ja remonditöödel.

Humanlink Estonia OÜ	www.humanlink.fi/ee/index.html	2003	Parimad jae- ning hulgikaubanduse tööjõudu optimeerivad lahendused Baltikumis ja Soomes.
M-Partner HR OÜ	www.mpartner.ee	2002	Keskastmejuhid (müügi-, kvaliteedi-, turundus-, tootmisjuhid jne), spetsialistid kui tippjuhtid.
Manpower OÜ	www.humanage.manpower.ee	2004	Visioon on luua ja rakendada uuenduslikke tööjõu lahendusi ning teenuseid, aidates klientidel olla jätkusuutlikult edukas muutuvall tööjõuturul.
Medinord OÜ	www.medinord.no	2010	Medinord on Norras registreeritud personalivahendusfirma, mis rendib tervishoiutöötajaid Baltikumist Norra Kuningriiki ja Soome. Meie kaudu leiavad töö arstid, hambaarstid, medõed, residendid ja veterinaarid.
Nuvalo Employ OÜ	www.nuvaloemploy.ee	2005	Tegutsevad ELi territooriumil, andmebaasis eri valdkondade spetsialistid.
Personalirent OÜ	www.personalirent.ee	2016	Personalirent Skandinaaviasse ja Eestisse.
Pharmanet OÜ	www.pharmanet.ee	2002	Pakuvad kõrgetasemelist värbamis- ja tööjõurendi teenust kõikides Balti riikides ja Valgevenes.
Rent My Skills Group OÜ	www.rentmyskills.eu	2016	Rent My Skills on loodud selleks, et teha ettevõtja elu kergemaks.
StaffPoint OÜ	www.staffpoint.ee	2004	Tööjõurendi, personaliotsingu ja personalihaldusteenuse pakkuja. StaffPointile on Soomes omistatud tööjõurendi ja personaliteenustega tegeleva õiglase ettevõtte tunnistus.

## Lisa 4. Renditööjõu kasutamise plussid ja miinused

Tabel 6. Renditööjõu kasutamise plussid ja miinused (Rahnel, 2018)

Plussid	Miinused
Aja- ja kooha paindlikkus	Võõrtööjõu värbamisel - keelebarjäär
Kulude kokkuhoid (vähendab tootmis-, värbamis ja personalikulusid)	Renditöötaja ei pühendu kasutajaettevõttele
Innovaatilisus	Renditöötaja kohandamine ettevõttega võtab aega
Värbamiskanali (töötajad võetakse TL tööle)	Kontrollsüsteemi keerukus (palju renditöötaja tegelikult tööd teeb)
Riskide ja kohustuste maandamine	Suurendab personali voolavust tavatöötajate seas
Võimalus töötajaid valida	Seaduses otseselt reguleerimata
Tavatöötajate distsiplineerimine	Suur vastutus (tervise- ja tööohutuse tagamine)
Väljast tulevad töötajad loovad lisaväärtust	Renditöötajate motivatsiooni puudumine
Uued kogemused	Renditöötaja sulandumine meeskonda
	Dokumentatsiooni tõlkimise keerukus (kellel, mis kohustused)
	Renditöötaja koolituste vähesus
	Pikaajalise töötaja vajadusel kulukam (palk+maksud+rendiagentuur)

## **Lisa 5. Ankeetküsimustik**

Lugupeetud uuringus osaleja,

olukord tööjõuga valmistab probleeme tänapäeval igale ettevõttele, arvatavasti ka Teile.

Renditöö puhul on tegemist kolmepoolse suhtega, kus tööandja ehk rendileandja sõlmib töötajaga töölepingu, mille alusel saadetakse töötaja tegema ajutiselt tööd kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juurde.

Käesoleva uuringuga püütakse saada selgust, millised on üldised ootused ja vajadused renditöö kasutamiseks Saaremaa ettevõtetes ning, kas ollakse huvitatud pakkuma saarlastele paindlikumat tööturгу.

Vastamine võtab orienteeruvalt aega 10-15 minutit.

Uuring on anonüümne ja saadud andmeid kasutan vaid teaduslikul eesmärgil ning andmed esitan üldistatud kujul.

Uuring viiakse läbi TalTech Mereakadeemia Meremajanduse keskuse ettevõtluse eriala lõputöö raames Saaremaa teenindustevõtete seas.

Küsimuste korral palun võtke minuga ühendust [anneli@elitec.ee](mailto:anneli@elitec.ee)

Head vastamist

Lugupidamisega

Anneli Viherpuu-Berens

TalTech Mereakadeemia Meremajanduse keskuse tudeng

1. Teie positsioon ettevõttes

- Ettevõtte juht/tegevjuht
- Personali- või värbamisspetsialist
- Personalijuht
- .....

2. Mis on Teie ettevõtte põhitegevuseks/põhitegevusteks?

- Hulgi- ja jaekaubandus
- Majutus
- Toitlustus
- Meelelahutus, vaba aeg
- Tootmine
- Ehitus
- .....

3. Mitu inimest töötab Saaremaal Teie ettevõttes?

- Püsivalt ..... (vastuseks kirjutage nr)
- Ajutiselt (nt hooajaliselt) ..... (vastuseks kirjutage nr)

4. Kuidas leiate/olete leidnud endale töøjõudu?

	Püsivale tööle	Ajutisele (hooajalisele) tööle	Ei ole otsimisega tegelenud
Ettevõtte kodulehekülg			
Töøjõuvahendusportaalid			
Töötukassa			
Sotsiaalmeediakanalid			
Reklaam trükimeedias			
Otsekontaktid (tutvusringkonnas info jagamine)			
Tele- ja/või raadioreklaam			

5. Millal on tekkinud mõte pöörduda renditööjõu vahendaja poole?
- Töömahu suurenemisel (nt. hooajal)
  - Pakutav töö on ajutise iseloomuga (üritused, sündmused)
  - Kiire asendamise vajadus töötaja isiklikust, perekondlikust või terviseprobleemist tulenevalt
  - Ei ole tekkinud vajadust
  - Ei teadnudki sellisest võimalusest
7. Missuguste töökohtade täitmiseks peate võimalikuks kasutada renditööjõudu?
- Koristaja
  - Restoraniteenindaja
  - Müüja
  - Administraator
  - Toateenindaja
  - Kokk
  - Abikokk
  - Nõudepesija
  - .....
8. Mida peate personaliteenuste sisseostmisel (värbaja valikul) oluliseks?
- Palun valida 3 olulisemat vastust
- Teenuse pakkuja mainet
  - Teenuse pakkuja tegutsemisaega
  - Teenuse pakkuja füüsilist asukohta
  - Töötajate arvu agentuuris
  - Pakutud teenuse hinda
  - Ettevõtte kliendibaasi
  - Ettevõtte kodulehe olemasolu, põhjalikkust ja esinduslikkust
  - .....
9. Mida peate peamisteks eelisteks renditöö juures?
- Palun valige 3 kõige olulisemat vastust



- Aja kokkuvõid (personalitöötaja/juht saab tegeleda olulisemate tegevustega)
- Rahaline kokkuvõid (mitmete töötaja otsimise kanalite kasutamine on kulukas)
- Rahaline kokkuvõid (ei pea palkama eraldi personalitöötajat)
- Agentuuril on suurem kliendibaas
- Agentuuril on parem ülevaade turust (palgatasemest, kandidaatidest)
- Agentuur tegeleb kogu personalitööga (analüüsi, planeerimise, värbamise, koolitamise, hindamise, motiveerimisega, aruandluse ja seadusandlusega)
- Värbamist viivad läbi värbamiskogemusega inimesed
- Vastutuse üleandmine kolmandale osapoolele
- Agentuuri abil saab tõsta vajadusel ettevõtte mainet
- Võimaldab värbamist anonüümsemalt läbi viia
- Paindlikkust (töötajate palkamine vajadusel)
- .....

10. Mida peate peamisteks miinusteks tööjõu rentimisel?

Palun valige 3 kõige olulisemat

- Teenus on kallid
- Väline värbaja ei tunne piisavalt hästi organisatsiooni ega tiimi kuhu värbab
- Värbamisprotsess on pikk
- Puudub täpne ülevaade pakutavast teenusest (mida endas sisaldab)
- Kliendil puudub ülevaade kõikidest kandideerinud kandidaatidest
- Makstakse teenuste eest aga, kuid tulemus ei vasta ootustele
- Värbaja ei anna piisavalt infot protsessi käigus
- Värbaja ei süvene piisavalt detailselt profiili, mida otsitakse
- Renditöötaja ei tea piisavalt infot organisatsiooni kohta ja info jagamine on ressursimahukas
- Mõni teine .....

11. Sageli jääb seadusandlus tegelikust elust maha. Missuguseid seadustega seotud takistusi olete ise tunnetanud või arvate olevat seoses renditöötajate kasutamisega?

.....  
 .....  
 .....

12. Kui vajalikuks peate renditööjõu kasutamise võimalust Saaremaal? (Palun tehke rist tabelisse)

Ei pea üldse oluliseks            1            2            3            4            5            Väga oluline

13. Mida peate oluliseks renditöötaja juures?

- Erialane haridus
- Teadmised ja oskused
- Eelnev töökogemus erialal
- Ei vaja kvalifikatsiooni, väljaõpe toimub töökohal
- Kutsetunnistuse olemasolu
- Mõni teine nõue .....

14. Kas olete renditöötajat kasutanud oma organisatsioonis?

- Ei ole kunagi kasutanud
- Olen proovinud, kuid praegu ei kasuta
- Kasutan ainult tipphooajal/vajadusel
- Kasutan tihti/pidevalt

Olen kasutanud	Ei ole kasutanud
15. Kui pikka aega renditöötajat olete kasutanud? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 1-2 korda 3 aasta jooksul</li> <li><input type="checkbox"/> 1-2 korda aastas</li> <li><input type="checkbox"/> 3-5 korda aastas</li> <li><input type="checkbox"/> Iga kuu</li> <li><input type="checkbox"/> Mõni teine variant .....</li> </ul>	15. Mis põhjusel ei ole kasutanud? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Pole vajadust näinud</li> <li><input type="checkbox"/> Pole piisavalt infot antud töösuhte reguleerimise kohta</li> <li><input type="checkbox"/> Ei usu, et saan sellisel moel endale töötajaid</li> <li><input type="checkbox"/> Ma ei usalda renditöötajaid</li> <li><input type="checkbox"/> Usun, et selline viis läheb kalliks</li> </ul>
16. Mis põhjusel olete pidanud kasutama	16. Juhul, kui vajate antud teenust

renditööjõudu? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Töötaja tervisest tulenevalt</li> <li><input type="checkbox"/> Töötaja isiklikust või perekondlikust seisundist tulenevalt</li> <li><input type="checkbox"/> Tegemist ongi hooajatööga</li> <li><input type="checkbox"/> Tegemist oli ühekordse vajadusega</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	edaspidi siis kas eelistaksite ....? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Saaremaal tegutsevat ettevõtet</li> <li><input type="checkbox"/> Üle-eestilist ettevõtet</li> <li><input type="checkbox"/> Kogemustega/juba turul tegutsevat ettevõtet, asukohast olenemata</li> <li><input type="checkbox"/> Kõige odavamalt</li> <li><input type="checkbox"/> Kõige kiiremini mulle töötajaid leidvat</li> <li><input type="checkbox"/> Tuttavat</li> <li><input type="checkbox"/> Eelistus puudub</li> <li><input type="checkbox"/> Muu</li> </ul>
17. Mis põhjusel otsustasite värbamisteenust sisse osta? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Juhil ei olnud aega värbamisega tegeleda</li> <li><input type="checkbox"/> Ettevõttes puudus värbamiseks kompetentne inimene</li> <li><input type="checkbox"/> Värbamismahtude järsk tõus</li> <li><input type="checkbox"/> Töötajaid püüti küll ise leida, kuid ei leitud sobivat kandidaati</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	17. Mille kohta vajate renditööjõu puhul rohkem infot? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Renditöö ettevõtete kohta</li> <li><input type="checkbox"/> Seadusandlus</li> <li><input type="checkbox"/> Hind</li> <li><input type="checkbox"/> Ei vaja lisainfot</li> <li><input type="checkbox"/> Muu</li> </ul>
18. Kuidas olete endale renditööjõudu pakkuva partneri leidnud? <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Agentuur on ise pakunud oma teenust</li> <li><input type="checkbox"/> Koostööpartnerite/tuttavate soovitusel</li> <li><input type="checkbox"/> Internetiotsingu ja agentuuride kodulehekülgede otsingu kaudu</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	
19. Millise/milliste agentuuriga olete koostööd teinud? Nimetage <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	
20. Kuidas jäite personalivärbamise teenuse sisseostuga rahule? <p>1- väga halb  2- halb  4 - hea  5- väga hea</p>	

	1	2	4	5	
Teenuse hind					
Teenuse kvaliteet					
Kliendisuhtlus					
Protsessi kiirus					
Protsessi läbipaistvus					
Partneri kompetentsus					
<p>21. Mille kohta vajate renditööjõu puhul rohkem infot?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Renditöö ettevõtete kohta</li> <li><input type="checkbox"/> Seadusandlus</li> <li><input type="checkbox"/> Hind</li> <li><input type="checkbox"/> Ei vaja lisainfot</li> <li><input type="checkbox"/> Muu</li> </ul>					

Aitäh vastamast!