

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Tuuli Mei

**TÄHTAJALISTE TÖÖLEPINGUTE KASUTATAMISE EESMÄRGID EESTI
ORGANISATSIOONIDES**

Magistritöö

Juhendaja: PhD Liina Randmann

Tallinn 2014

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
Mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Tuuli Mei
“.....”.....2014

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Liina Randmann
“.....”.....2014

Kaitsmisele lubatud “.....”.....2014

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichmann

LÜHIKOKKUVÕTE

TÄHTAJALISTE TÖÖLEPINGUTE KASUTATAMISE EESMÄRGID EESTI ORGANISATSIOONIDES

Tuuli Mei

Magistritöö siht on välja selgitada, millistel eesmärkidel Eesti organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid. Seda on tehtud organisatsiooni tasandilt lähtuvalt ning arvestatud kahepoolset suhet, kus lepingulisteks osapoolteks on organisatsioon ja töötaja. Tööjõuvahenduse agentuuride töö on uurimusest välja jäätud.

Eestis on ajutise töö kasutatavus aastate jooksul suurenenud. Seega on eesmärk uurida tähtajalise töölepingu kasutamise eesmärke üldiselt ning seejuures selgitada neid valdkondi detailsemalt. Samuti kuna tähtajaline töö võib mõjuda negatiivselt ka organisatsioonile, siis on uuritud negatiivse mõju olemasolu eesmärgiti.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimene on teooria osa, teine töö empiiriline osa ja kolmas peatükk sisaldab arutelu ja järeldusi.

Tulemustest võib järeldada, et Eesti organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid ennekõike suurema paindlikkuse eesmärgil. Täpsemalt personali arvulise ja funktsionaalse paindlikkuse eesmärgist lähtuvalt. Seejärel piirangute ja tagajärgede vältimise ning kulude vähendamise eesmärgil. Valdkondlikest eesmärkidest tunnetatakse kõige rohkem negatiivset mõju kulude kokkuhoiu valdkonnas, siis paindlikkuse valdkonnas ning lõpuks piirangute ja tagajärgede vältimise seisukohast. Kuigi negatiivse mõju osakaal on olemas, on see väike ja pigem seda ei tunnetata.

Võtmesõnad: tähtajaline töö, tähtajaline tööleping, kulude vähendamine, suurem paindlikkus, piirangute ja tagajärgede vältimine.

ABSTRACT

TÄHTAJALISTE TÖÖLEPINGUTE KASUTATAMISE EESMÄRGID EESTI ORGANISATSIOONIDES

Tuuli Mei

The master's thesis is entitled "The purposes of using fixed-term contracts in Estonian organisations". The object of the current master's thesis is to get an overview what are the purposes of using fixed-term contracts in Estonian organisations. The topic is described based on an organisation level where are two parties employee and employer. The temporary agency work is left out.

In Estonia, the tendency of using temporary work has been increased over the years. Because of that, the aim is to examine the general purposes of using fixed-term contracts and after that to explain these purposes more detail. While the temporary employment may as well have a negative impact on the organisation, the thesis also aims to get an overview of the negative outcomes by the purposes.

The master's thesis consists of a three chapters. The first chapter is the part of the theory, the second chapter is an empirical part and the third chapter contains a discussion and conclusions.

In course of the analysis it became evident that the primary purpose why Estonian organisations use fixed-term contracts is to increase the flexibility, specifically personnel numerical flexibility and functional flexibility. After that is valued the purposes like avoiding restrictions/consequences and reducing the costs. It can also be concluded that the biggest negative outcome is more noticeable in the area of cost savings. It is also noticeable in the area of increasing flexibility and from the standpoint of avoiding restrictions/consequences. Although there is a negative outcome, it is very small.

Keywords: temporary employment, fixed-term contract, reducing the costs, increasing flexibility, avoiding restrictions/consequences.

Sisukord

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE TAUST	9
1.1 Ajutise töö ja tähtajalise töö olemus.....	9
1.1.1 Peamised õigusaktid	11
1.1.2. Tähtajalise töölepingu kasutatavus üldiselt	12
1.2. Organisatsiooni peamised eesmärgid tähtajalise töösuhte kasutamise korral	14
1.2.1 Kulud	16
1.2.2 Paindlikkus	18
1.2.3 Piirangute ja tagajärgede vältimine	19
1.2.4 Saadav kasutegur	20
1.4 Tähtajaline tööleping Eestis	21
2. EMPIIRILINE UURIMUS	26
2.1 Eesmärk	26
2.3 Uuringu kirjeldus	26
2.3.1 Valim	26
2.3.2 Meetod	27
2.3.3. Küsimustiku kirjeldus.....	27
2.3.4 Protseduur	28
2.4 Tulemused	28
2.4.1 Organisatsioonide tähtajalised töölepingud.....	29
2.4.2 Tähtajaliste töölepingute kasutamise üldised ja valdkondlikud eesmärgid.....	31
3. ARUTELU, ETTEPANEKUD.....	50
4. KOKKUVÕTE	55
5. RESUME	58
Viidatud kirjandus	60
LISA 1	64

SISSEJUHATUS

Töösüsteem muutub kooskõlas ülemaailmselt toimuvate pidevate arengutega. Nii ka ajutised töösuhted, mis on pälvinud viimastel sajanditel suurt tähelepanu. (Martinez *et al.*, 2010, 61; Van Ommeren, Hazans, 2008, 118; De Graaf-Zijl, 2012, 6)

Ajutise tööjõu kasutusel leidsid suuremad muutused algust 1970-ndatel aastatel (Applebaum, 1989, 274; De Vries, Wolbers, 2005, 504) tulenevalt majanduslikest raskustest (De Vries, Wolbers, 2005, 504). Töötus tööturul suurenes (Blanchard, 2004). Ajutisi töötajaid hakati kasutama olemasoleva püsitööjõu säilitamiseks, kuna antud liiki tööjõul ei olnud sellises ulatuses legaalselt kaitset nagu oli alalisel töötajaskonnal. Tähtajaline lepingutüüp võimaldas organisatsioonidele kulude kokkuhoidu ning samuti kujundada töötajaskonda vastavalt ettevõtte huvidele (Applebaum, 1989, 274-275; Fullerton *et al.*, 2011, 11) ehk majandusest tulenevale ebakindlusele ja muuta tööjõuturgu paindlikumaks. Näiteks Ladina-Ameerikas, kus sellise töökorraldusega sooviti luua uusi töökohtasid muutuvas ning nõudlikus majanduskeskkonnas. Efekt oli aga vastupidine, kuna tähtajalised töösuhted muutusid normiks ja see vähendas püsitöötajate arvu. (Zelaschi, 2007 April viidatud Martinez *et al.*, 2010, 70 kaudu)

Lisaks, kui ajutisi töötajaid kasutati algselt haige või puuduva püsipersonali asendajatena, siis aastatega on olukord teisenenud. Nii mõnedki töökohad on täidetud terviklikult ajutiste töötajatega ja sellest tulenevalt moodustavad nad tähtsa osa organisatsiooni personalipoliitikast. (Von Hippel *et al.*, 1997, 93)

Siiski, nagu De Cuyper *et al.*, (2008, 30-31) ülevaatest tuleneb, on võimalik, et lõpptulemusena kujuneb ajutine töö lisaks töötajale ka organisatsioonile negatiivse väljundi allikaks. Sellest tulenevalt selgitab käesolev uurimus tähtajalise töölepingu rakendamist organisatsiooni tasandilt, jättes töötaja heaolu tagaplaanile.

Lisaks keskendub antud uurimus tähtajalisele töölepingule, mis on isikul sõlmitud otse tööandjaga, mitte tööjõuvahenduse firmaga. Informatsiooni otsinguks on kasutatud põhiliste märksõnadena *fixed-term contract* ja *temporary employment*. Töö autor on viimase otsingusõnaga leitud artiklitesse suhtunud kriitiliselt ja käsitlenud neid ettevaatlikult, kasutades üksnes informatsiooni, mis on oluline antud töö puhul. Probleem

ilmnes selles, et mõiste *temporary employment* hõlmab endas lisaks kahepoolsele suhtele kolmepoolset suhet, milles osaleb agentuur, töötajat värvata sooviv organisatsioon ja tähtajaliselt töötada sooviv inimene. (Davidov, 2004, 729; De Jong *et al.*, 2007, 495,507) Hoolimata tekkinud piirangust, sisaldavad viimase märksõnaga leitud artiklid kasulikku informatsiooni magistr töö kirjutamiseks.

Töö eesmärgiks on välja selgitada, millistel eesmärkidel Eesti organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid. Selle saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimusküsimused:

- Mis on tähtajaline töö, ajutine töö?
- Millised on peamised õigusaktid, mis reguleerivad tähtajalist tööd?
- Millises ulatuses kasutatakse üldiselt tähtajalisi töölepinguid?
- Millistel peamistel eesmärkidel organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid?
- Milline on ettevõtte kasutegur tähtajaliste töölepingute kasutamise korral.
- Kuidas on Eesti organisatsioonid mõjutatud teooriast selgunud peamiste tähtajalise töölepingu kasutamise eesmärkidest?

Analüüsitakse on magistr töö teooria kehtivust Eesti organisatsioonides. Tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärgid Eesti ettevõtetes ning nende mõju.

Magistr töö koosneb kolmest peamisest peatükist. Esimene on teooria osa, kus antakse ülevaade tähtajalistest töösuhetest, nende üldisest kasutatavusest ning peamistest kasutamise eesmärkidest valdkonniti. Ühtlasi on esitatud olemasolev informatsioon tähtajalise töölepingu kohta Eestis ning tähtajalisi töösuhteid reguleerivast seadusandlusest.

Töö empiirilises osas antakse ülevaade uuringu meetodist ja valimist. Samuti analüüsitakse ankeetküsitlustest saadud tulemusi ning esitatakse nende kokkuvõte

Kolmas peatükk sisaldab arutelu ja järeldusi ning ettepanekut. Esmalt on tutvustatud märkimisväärsemaid tulemusi ja nendest tulenevaid järeldusi ning järgnevalt arutletud, kuidas need tähtsamad järeldused on seotud teooriaga.

Magistr töö raames korraldatud uuringu tulemuste abil soovitakse välja selgitada, millised on tähtajaliste töölepingute kasutamise peamised eesmärgid Eesti organisatsioonidele, kas

on olnud negatiivseid mõjusid organisatsioonile ja, arvestades hetkel ajutist tööd kasutavate organisatsioonide personalitöötajate arvamusega, kas tuleviku perspektiivis nähakse tasuvust tähtajalises töös ja tööjõus.

1. TEOREETILINE TAUST

Peamise organisatsioonis oleva töötajaskonna määratlemiseks on käesoleva töö autor sarnaselt uurijatele Martinez *et al.*, (2010, 62) võtnud aluseks *Dual Labour Market* mudeli. Mudeli kohaselt jaotub töötajaskond kahte töötajate gruppi. Esmasesse kuuluvad organisatsiooni alalised töötajad (Constant & Massey, 2005; Dickens & Lang, 1985; Reich *et al.*, 1973 viidatud Martinez *et al.*, 2010, 62 kaudu), kellel on tööharjumus ja oskused, mis omakorda loovad aluse kõrgemale töötasule ning karjääriredelile (Reich *et al.* 1973, 359). Teine grupp hõlmab ajutise tööga hõivatud töötajaid, kellel osutuvad puudulikuks töötasu, karjääri võimalused ning töö stabiilsus (Reich *et al.* 1973, 359-360).

Eelnevaga samal põhimõttel jaguneb töö standartseks ja mittestandardseks töövormiks (Broughton *et al.*, 2011), mida on käsitletud ka traditsioonilise ja ebatraditsioonilise tööna (Nurmela, 2011). Tähtajaline tööleping liigitub mittestandardse ebatüüpilise töövormi alla. Väga ebatüüpiliseks töövormiks saab lugeda tähtajalist töölepingut, mille kestvus jääb alla kuue kuu. (Broughton *et al.*, 2011)

Seoses majanduskeskkonna pideva muutumisega on organisatsioonile väljakutseks planeerida ettevõtte tööd ja töötajaid. Sealhulgas tähtajalise töölepinguga töötajaid. Seega võib pidada tähtajalise töölepinguga töötajaid ja valitsevat majandusolukorda teineteisest sõltuvaks.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade rahvusvahelise ajutise töö ja tähtajalise töö mõistetest ning olemusest, üldisest kasutamisest ja peamistest rakendamise eesmärkidest valdkonniti. Samuti on esitatud põhiline informatsioon tähtajalise töölepingu kohta Eestis. Magistritöö teoreetiline osa tugineb erinevatele päevakajalistele ja teemakohastele teadusallikatele, mis on aluseks käesolevale uuringule.

1.1 Ajutise töö ja tähtajalise töö olemus

Antud peatükis selgitatakse ajutise töö ja tähtajalise töö olemusest ning kahepoolse ja kolmepoolse töösuhete erinevust.

Ajutine töö (*temporary employment*) on *Organisation for Economic Co-Operation and Development* (edaspidiselt OECD) kohaselt nii tööandjale kui ka töötajale töö, mille lõpp on määratud objektiivse põhjuse või situatsiooniga, nagu kindel kuupäev või eesmärgi saavutamine. Ajutine töötaja on isik, kes omab hooajalist töölepingut, on seotud tööjõuvahenduse agentuuriga või mõne kindla koolituslepinguga. (OECD 2002, 170-171; Martinez *et al.*, 2010, 63) OECD liigituse järgi kuulub tähtajaline tööleping (*fixed-term contract*) ajutise töö relatiivsesse alajaotusesse (Martinez *et al.*, 2010, 64).

Analoogne määratlus tuleneb ka De Jong *et al.*, (2007, 495) artiklist, mille kohaselt ajutine töö hõlmab tähtajalist tööd, renditööd, hooajalist tööd ja praktikat. Siinkohal on oluline arvestada, et ajutise töö sõnastamisel on lähtutud OECD 2002 aasta kirjutatust.

Euroopa Liidu tasandil on määratletud tähtajaline töötaja (*fixed-term worker*) Euroopa Liidu direktiiviga (1999/70/EC) (Sargeant, 2007, 13). Antud õigusakti klausel 3 lõige 1 sätestab järgnevat: tähtajaline töötaja omab töölepingut või töösuhet, mis on sõlmitud otse tööandja ja töötaja vahel ning töölepingu või töösuhete lõpp on määratletud objektiivsetel tingimustel nagu kindel kuupäev, kindla tööülesande lõpp või teatud kindla sündmuse saabumine. (Sargeant, 2007, 13)

Euroopa Liidu direktiivi (91/383/EMÜ) artikkel 1 lõige 2 sätestab lisaks eelnevale töösuhete vormile ka ajutised töösuhted. Sellest tulenevalt on “ajutised töösuhted, kus tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtte ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtte ja/või asutuse jaoks ja kontrollimisel.” (Nõukogu direktiiv, (91/383/EMÜ))

Kahest eelnevast rahvusvahelisest ajutise töö definitsioonist on võimalik järeldada, et nii OECD kui ka Euroopa Liidu ajutise töö termin sisaldab tähtajalise töölepingu ja tööjõuvahenduse agentuuride töösuhete vormi. Euroopa Liidu direktiivides on eraldi sätestatud tähtajalise töölepinguga reguleeritud töösuhted, mis on kahepoolsed ja ajutised töösuhted, mis on kolmepoolsed. OECD on liigitanud tähtajalise töölepingu alusel töötavad töötajad ja tööjõuvahenduse agentuuri kaudu töötavad töötajad ajutise töö alajaotusesse. Samuti esineb kirjeldatud kahepoolsete töösuhete vormides eritüübilisi töötajaid, kelleks on: tähtajalise töölepinguga töötajad, tähtajalise töölepinguga praktikandid ja tähtajalise töölepinguga hooajalised töötajad.

Käesolevas magistritöös on ennekõike lähtunud kahepoolsest suhtest, kus on osapoolteks tööandja ja töötaja. Tööjõuvahenduse agentuuri kaudu töötavaid inimesi on püütud edaspidiselt võimalikult vähe mainida. Seda on tehtud üksnes vajadusest lähtuvalt. Lisaks on magistritöös edaspidiselt kasutatud mõisteid tähtajalise töölepinguga töötaja ja tähtajaline töö.

1.1.1 Peamised õigusaktid

Tähtajalistes töösuhetes osalevate isikute kaitseks on arendatud vastavaid poliitilisi ja seadusandlike meetmeid. Näiteks Euroopa Liit on vastu võtnud vastavasisulise ebavõrdsust reguleeriva seadusandluse. (De Jong *et al.*, 2007, 493) Täpsemalt direktiivi (1999/70/EC), mis kohandub kõigele Euroopa Liiduga liitujatele (Sargeant, 2007, 2).

Seega, organisatsiooni poolse tähtajaliste töölepingutega töötajate kuritarvitamise vältimiseks on Euroopa Liidu tasandil kasutusele võetud vastavad meetmed. See tähendab, et liikmesriigid peavad täitma vähemalt ühe järgmistest direktiivist tuleneva ettekirjutuse (Sargeant, 2007, 21):

- Objektiivsed põhjused sellise töölepingu või töösuhte uuendamiseks
- Maksimaalne tähtajalise töölepingu või töösuhte kestus
- Selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arvuline kord

Näiteks juurutati Hollandis 2002. aastal tähtajalistes töösuhetes olevate töötajate võrdset kohtlemist reguleeriv seadus. Huvitav on fakt, et antud õigusakti kohaselt on tähtajaliste ja tähtajatute töötajate ebavõrdne kohtlemine lubatud objektiivsetel põhjustel. Tulenevalt eelnevast on ebavõrdne kohtlemine lubatud ulatuses, mis on vajalik eesmärgi saavutamiseks ja ulatuses, milleks erinevust oli vaja. (De Jong *et al.*, 2007, 498)

Sargeant (2007, 13-17) raportist selgub ka, et tähtajalise töölepinguga töötaja mõiste on tarvitusele võtnud üksnes Küpros. Paljudes teistes liikmesriikides reguleeritakse tähtajalist tööd üksnes läbi õigusaktide, kus on sätestatud tähtajalistele töölepingutele omased tingimused. Sellised riigid on näiteks Tsehhi, Läti, Leedu, Ungari, Poola ja Slovakkia ning sealhulgas Eesti. (Sargeant, 2007, 13-17)

Lisaks Euroopale on vähesel määral tähtajalise töölepingu alusel töötava töötaja tähtsus tõusnud esile ka Kanadas ja Lõuna-Koreas. Selle tulemusena on neis riikides pööratud varasemast rohkem tähelepanu tähtajalise töö seadusandlusele ja töötajate õiguste kaitsele. (Zeytinoglu and Cook, 2005; Cho, 2004 viidatud De Jong *et al.*, 2007, 493 kaudu)

Käesolevast on võimalik järeldada, et õigusaktid ja seadused on oma eesmärgilt tähtajalise töölepinguga töötaja kaitseks. Kokkuvõttes võivad seadused sisaldada ka teatud negatiivsust, sest mida suuremaid õigusi tähtajalise töösuhtega töötajad saavad, seda vähem võib olla tööandjal soov neid värvata. (Biggs *et al.*, 2006, 202; De Jong *et al.*, 2007, 500)

1.1.2. Tähtajalise töölepingu kasutatavus üldiselt

Organisatsioonil on vajalik teha personalivaliku protsessis otsus, kas valida töökohale tähtajatu või tähtajalise töölepinguga töötaja. Otsuse langetamisel on oluline arvestada ka organisatsiooni eripäradega nagu ettevõtte suurus ning tehtava töö iseloom.

Eelistatumaks töövormiks on tähtajatu töö (Martinez *et al.*, 2010, 70) ja seega tähtajatud töölepingud. Sama põhimõtet edastab Sargeant (2007, 2), tuues välja, et see seisukoht rakendub kõigis tema raportis olevates Euroopa Liidu liikmesriikides. Hoolimata asjaolust, et tähtajatu tööleping on kasutatavuse poolest ülekaalus, on tähtajatu tööleping olnud alates selle kasutusele võtu algusaastatest arvestatav element organisatsioonide töökorralduses (Martinez *et al.*, 2010, 70).

Tähtajalise töö kasutamine on suurenenud (Burgoon & Dekker, 2010, 127 viidatud Fullerton *et al.*, 2011, 12 kaudu) ja selle kasvu soodustavad paindlikud tööpoliitikad. (Martinez *et al.*, 2010, 70-71). Kogutud andmetest OECD riikides ajavahemikul 1985-2002 selgub (vt. tabel 1), et Austraalias, Kanadas, Prantsusmaal, Koreas ja Ühendkuningriigis on tähtajalise töölepingu kasutamine kõige enam levinud tähtajaliste töösuhete vormidest (OECD 2002, 134; Martinez *et al.*, 2010, 63-64).

Table 1

Ajutise tööjõu suhteline jaotus OECD järgi

Riik	Aasta	Tööjõuvahenduse agentuuri kaudu töötavad töötajad	Tähtajalise töölepinguga töötajad	Valvekorra töötajad	Hooajalised töötajad	Teised ajutised töötajad
Austraalia	1997	21,7	75,9	---	2,4	---
Kanada	1995	2,1	50,4	33,0	14,5	---
Prantsusmaa	1990	12,2	48,6	---	2,8	36,4
	1995	12,2	45,0	---	3,1	39,7
	2001	25,7	57,9	---	3,4	40,9
Korea	2001	5,7	63,9	13,4	---	17,0
Ühendkuningriigid	1992	6,7	48,1	---	6,5	38,7
	1995	10,4	54,0	---	4,4	---
	2000	15,8	48,3	---	4,1	31,8

--- andmeid ei ole kogutud

Allikas: (OECD 2002, 134; Martinez *et al.*, 2010, 63-64)

Paindlikud tööpoliitikad on olnud abiks tähtajalise töö suuremale kasutatavusele, kuid on riike, kus sellise töövormi rakendamine väheneb. Valitsused loovad vajalikul määral organisatsioone soosivaid turupoliitikaid, mis võimaldavad ettevõtetel säilitada oma tegevusalal konkurentsivõime ja hoida firmas püsitöötajaid, sõlmimata liigselt tähtajalisi töölepinguid. (Martinez *et al.*, 2010, 70-71) Näiteks Euroopa komisjon tegeleb nelja poliitika valdkonnaga, et edendada paindlikkust ja turvalisust. Nendeks on paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised suhted, elukestev õpe, efektiivsed ja aktiivsed tööturupoliitikad ning kaasaegne sotsiaalkindlustussüsteem. (European Commission, 2007, 11 viidatud Lehwess-Litzmann, 2012, 122 kaudu) Sealhulgas on Euroopa Liit võtnud vastu otsuse muuta töötajate värbamine ja vallandamine lihtsamaks, et muuta tööturuga paindlikumaks (Fullerton *et al.*, 2011)

Organisatsiooni suurusest lähtuvalt on võimalik pidada tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate kahepoolset värbamist väikestes ja rahaliste piirangutega organisatsioonides tõenäolisemaks, kui suurtes ja ilma rahaliste piiranguteta organisatsioonides (Davis-Blake, Uzzi, 1993, 217; Caggese, Cunat, 2008, 2013). Antud seisukohta toetavaks argumendiks peetakse suurte organisatsioonide piisavat töötajaskonna arvu töökorralduse reorganiseerimiseks ning personali ümberpaigutamiseks (Davis-Blake, Uzzi, 1993, 217).

Analoogse tähelepaneku teevad neoklassikalised ökonomistid, osutades, et tähtajaliste töölepingute alusel värbamine ei tohiks olla eelisvalik turuliidritele. Põhjus tuleneb

organisatsiooni teadmiste ja saladuste hoidmise vajadusest, samuti töötajaskonna ja ettevõtte pidevast arenemis- ning õppimisvajadusest. (Zhou *et al.*, 2011, 960)

Ka Praxise materjalidest selgub, et tähtajalise töö kasutus on eelkõige organisatsioonides, kus lähtutakse madalate kulude strateegiast. Ettevõtte poolseks motiiviks sellise töökorralduse rakendamisel on personali numbrilise ja funktsionaalse paindlikkuse saavutamine ning kulude kokkuhoid. (Kalleberg, 2000, 353-355; Masso *et al.*, 2013, 36)

Tähtajaliste töösuhete kasutamisel on vajalik arvestada lisaks organisatsiooni suurusele ka tähtajalise töö iseloomu. Osa autoreid leiab, et palju teadmisi ja oskusi nõudvad ülesanded ei ole sobilikud ajutisele ehk tähtajalise töölepingu alusel töötavale töötajale, kuna need nõuavad eelnevaid oskusi ning enne tööülesannete täitmisele lubamist peaks töötajat mõnda aega jälgima. (Jacobs, 1981, Baron *et al.*, 1986 viidatud Davis-Blake, Uzzi, 1993, 205-206 kaudu) Näiteks OECD 2002 aasta raporti kohaselt on enamus riikides tähtajaliste töötajatega hõivatud ennekõike teenindussektor ja Mehhikos põllumajandussektor (OECD 2002, 139; Martinez *et al.*, 2010, 64). Samas viitab Applebaum (1989, 276) valitsevale olukorrale, kus tähtajalise töölepingu alusel töötavad töötajad hõlmavad endas ka professionaale. Näitena õed ja raamatupidajad. (Applebaum, 1989, 276; Davis-Blake, Uzzi, 1993, 195; Gallagher, McLean Parks, 2001, 185)

Kokkuvõtteks on võimalik järeldada, et kuigi eelistatum töövorm on tähtajatu töö, on tähtajaline töö olulisel kohal sõltuvalt organisatsiooni eripärast ning selles tehtavast tööst. Seda ilmestab sõlmitud tähtajaliste lepingute arvu kasv. Suured organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid, kuid vähemal määral kui väiksemad ettevõtted. Samuti võimaldab käesolev töö teha üldistuse, et organisatsioonid kasutavad tähtajalise töösuhete alusel töötavaid töötajaid peamiselt vähe oskust vajavate tööülesannete puhul. Tähtajalise töölepinguga töötajaid värvatakse ka spetsiifilise oskusteabe vajamisel, kuid seda harvem.

1.2. Organisatsiooni peamised eesmärgid tähtajalise töösuhete kasutamise korral

Ettevõtete ja organisatsioonide üheks peamiseks eesmärgiks on kasvatada võimalikult palju oma tulubaasi. Selle saavutamiseks rakendatakse ühe meetodina paindlikke

töösuhteid (Kalleberg, 2000, 354; Martinez *et al.*, 2010, 62), sealhulgas tähtajalisi töölepinguid.

Esmalt on organisatsioonid dilemma ees, kas panustada jätkusuutlikkusse ja töötajate arendamisse või saavutada ettevõtte üks peamisi eesmärke-valida paindlikus ja madalamad tööjõukulud (De Jong *et al.*, 2007, 499). Väljakutse seisneb organisatsiooni huvikonfliktides: kaasajastada ja arendada ettevõtlust motiveeritud ning oskustega töölistega või kiiremini suurendada tulusid, vähendades tööjõukulusid (Ward *et al.*, 2001 viidatud De Jong *et al.*, 2007, 502 kaudu). Lähtuvalt eelnevast, kas palgata tähtajalise töölepinguga töötaja.

Kaks teooriat, millega organisatsioonid otsuse langetamisel peaksid arvestama, on

- klassikaline inimressursi perspektiiv, mille kohaselt motiveeritud ja pühendunud tööjõud vajab organisatsiooni jätkusuutlikust. Ettevõtte investeerib töötajatesse ja tagab pikema töösuhte. (De Jong *et al.*, 2007, 502)
- inimkapitali teooria, mis eeldab, et personali investeerimine peaks tulevikus kasu tooma. (Becker, 1964, 11; De Jong *et al.*, 2007, 503)

Tõenäosus, et organisatsioon ei investeeeri tähtajalise töölepinguga töötaja motivatsiooni ja pühendumisse, on suur (De Jong *et al.*, 2007, 503). Seega on võimalik järeldada, et tähtajalise töösuhete korral lähtuvad organisatsioonid pigem inimkapitali teooriast kui klassikalise inimressursi perspektiivist, suurendades oma tulubaasi tööjõukulude arvelt.

Olukorras, kus organisatsioon on kindla otsuse langetanud tähtaegse töösuhte kasuks, tekib küsimus: mis eesmärgil selline valik tehti? milline on organisatsiooni kasutegur? Organisatsiooni peamised strateegilised eesmärgid seoses tähtajalise personali valiku ja värbamisega on (vt. tabel 2):

- kulude vähendamine,
- suurem paindlikkus,
- piirangute ja tagajärgede vältimine.

(Von Hippel *et al.*, 1997, 94)

Sama tendents nagu Euroopaski esineb Ladina-Ameerika ettevõtetes. Tähtajaliste töösuhete kasutamise eesmärk on kulude vähendamine, paindlikkuse suurendamine ning seaduslike kohustuste ja piirangute vältimine. (Lindenboim, 2001; Salazar & Rivas, 2004; Tokman, 2007; Zelaschi, 2007, April viidatud Martinez *et al.*, 2010, 70 kaudu) Lisaks põhitööjõu töökohtade säilitamine ja kaitse (Uzzi and Barsness, 1998 viidatud De Jong *et al.*, 2007, 492 kaudu).

Table 2

Peamised organisatsiooni poolsed põhjused ajutise tööjõu kasutamisel

Valdkond	Põhjus
Kulude vähendamine	Tööjõukulude vähendamine
	Koolituskulude vähendamine
	Suurem tootlikus
Suurem paindlikkus	Parem teenindus
	Tööjõu jaotamine vastavalt vajadusele(asendamiseks, majandus olukorrast lähtuvalt, tööde tegemiseks, mida püsitöötajad ei ole nõus tegema)
	Oskuste paindlikkus
Piirangute ja tagajärgede vältimine	Püsitöötajate kaitseks ja nende hüvede säilitamiseks
	Kohustuste vältimiseks, mis on seotud püsitöötajatega(sh. väiksem seotus tähtajalise töölepinguga töötajatega)
	Palga ebavõrdsustunde vähendamiseks

Allikas: (Von Hippel *et al.*, 1997, 94)

Alljärgnevalt on vaadeldud eeltoodud strateegilisi eesmärke põhjalikumalt. See võimaldab anda detailsema ülevaate, mis eesmärkidel kasutavad organisatsioonid tähtajalise töölepinguga töötajaid kulude vähendamise, paindlikkuse ja piirangute ning tagajärgede vältimise valdkondades. Oluline on veelkord rõhutada, et Von Hippel *et al.*, (1997) on oma artiklis lähtunud kolmepoolsest suhtest, kuhu on kaasatud ka tööjõuvahenduse agentuur. Käesolev magistr töö arvab selle töösuhete vormi välja ja lähtub aspektidest, mis kohandub kahepoolsele suhtele – tähtajaline tööleping, mis on sõlmitud otse töötaja ja tööandja vahel.

1.2.1 Kulud

Esmalt kulude vähendamise seisukohast. Tähtajalise töölepinguga töötaja kulud võivad osutuda organisatsioonile väiksemaks kui tähtajatu lepinguga töötaja. See tuleneb lepingutingimuste erinevustest. Tähtajalise töölepinguga töötajate ja püsipersonali töötasu ei ole reeglina samaväärne, kuigi täidetavad tööülesanded on samalaadsed. See võimaldab ettevõttel hoida palga ning hüvitiste kulud väiksemad. (Von Hippel *et al.*, 1997, 94; Zeytinoglu, Cook, 2005, 56-57) Seda mõtet toetavad Euroopast ja Kanadast pärinevad

andmed, millest ilmneb, et tähtajatu lepinguga on enamjaolt teenimisvõimalus suurem (Schellenberg, Clark, 1996, 16; Brown, Sessions, 2003, 504; De Vries and Wolbers, 2005, 508-509; De Jong *et al.*, 2007, 496).

Järgmine organisatsiooni kulude vähendamise võimalus avaneb tähtajalise töölepinguga töötajate värbamisel, kui langetada koolitamise või sisseostmise otsus. See tähendab, et ettevõttel tuleb mõelda, kas ise koolitada tähtajalise töölepinguga töötajaid või on tegu mittespetsiifilisi teadmisi nõudvate tööülesannetega, kuhu on võimalik leida isikud, kes juba omavad vajalikke oskusi. (Von Hippel *et al.*, 1997, 94) Vaadates kahte eelnevat valikut, järeldub, et sisseostmise otsus on organisatsioonile kasumlikum. Raha, mis organisatsioon teeb tähtajalise töölepinguga isikute koolitamiseks, kaob osaliselt koos eesmärgi saavutamise, kui töötajad omandatud teadmistega lahkuvad. Seega organisatsioon jääb neist ilma.

Kaudne säästmine võib ilmneda ka tähtajalise töölepinguga töötajate tulemusliku töö abil. Olukord, kus püsipersonal on tähtajaliselt värvatud töötajaskonna korraliku töö tõttu mõjutatud, paneb neid rohkem pingutama, sest nad näevad tähtajalise töölepinguga töötajates ohtu enda töökohale ja tunnetavad konkurentsi. Selline pidev meeldetuletus võib aga luua vastupidise efekti. (Von Hippel *et al.*, 1997, 95) Tavatöötaja tunneb, et teda ei hinnata ja ei hoita ning lahkub ise organisatsioonist. Sellest tulenevalt aga suurenevad värbamiskulud.

Tähtajalise töölepinguga töötajate värbamisel on oluline vaadata ka pikemat perspektiivi. Uzzi ja Barsness'i (1998, 999) artiklist tuleneb, et tähtajalise töölepinguga töötajate kasutamine ei pruugi tuua kulude kokkuhoidu. Seda ka värbamise ja vallandamise seisukohast. Tasuvus sõltub muuhulgas ka organisatsiooni struktuurist. (Uzzi, Barsness, 1998, 999) Selle tõttu on oluline üle vaadata ettevõtte tuleviku nõudlused ja suunad.

Seega võib väita, et organisatsioonid sõlmivad kulude kokkuhoiu eesmärgil tähtajalisi töölepinguid peamiselt väiksema töötasu maksmiseks ning värbamise, vallandamisega ja koolitusega seotud kulude vähendamiseks.

1.2.2 Paindlikkus

Teiseks peamiseks organisatsioonipoolseks eesmärgiks tähtajalise töölepingu kasutamisel on suurem paindlikkus. Selle paremaks mõistmiseks ettevõtte tasandilt on käesolevas magistritöös viidatud Praxise toimetisele, kus personali palkamise strateegiat organisatsiooni poolt vaadeldakse kui tööturu nõudluspoole paindlikkust (Leetmaa, Kallaste, 2003, 2).

Tööturu nõudluspoole paindlikkuse alla kuuluvad:

- *“Numbriline e. väline paindlikkus* – näitab kui kerge või raske on tööandjal töötajaid tööle võtta ja vallandada vastavalt majanduskonjunkturile.
- *Töötaja paindlikkus* – kui kerge on tööaega muuta (määrata ületunde või osa-ajaga tööd).
- *Finantsiline/Palkade paindlikkus* – kuidas saab palkasid muuta vastavalt majanduskonjunkturile. Kui palju on võimalik ja kui palju kasutatakse tasustamise skeeme, mis seovad töö tulemuslikkuse saadava tasuga.
- *Funktsionaalne paindlikkus* – kui lihtne on ettevõtte töökorraldust vastavalt vajadusele muuta. Kas töötajate oskused võimaldavad erinevate ülesannete täitmist.” (Leetmaa, Kallaste, 2003, 2-3)

Organisatsioonid kasutavad nendest neljast paindlikkuse vormist peamiselt numbrilist ja funktsionaalset paindlikkust (Regini, 2000; Altuzarra, Serrano, 2010, 328).

Numbriline paindlikkus võimaldab kergemini asendada vähem produktiivset töötajaskonda tootlikumaga ja vallandamise oht võib töötajaid tulemuslikumalt tööle innustada (Zhou *et al.*, 2011, 944). Kergelt vallandamine võib viia aga olukorrani, kus alumise tasandi töötajad ehk käesoleval juhul tähtajalise töölepinguga töötajad ei kritiseeri juhtkonda, mis omakorda võib viia probleemideni juhtimispraktikates (Zhou *et al.*, 2011, 945).

Organisatsiooni eesmärgiks on kasutada tähtajalise töölepinguga töötajaid ka arvulise paindlikkusena ehk buffritena püsitööjõu kaitseks ja kulude kokkuhoiuks. (Looise *et al.*, 1998; Ward *et al.*, 2001 viidatud De Jong *et al.*, 2007, 503 kaudu) ning seeläbi säilitada ettevõtte jätkusuutlikkus (De Jong *et al.*, 2007, 506).

Teine peamine personali paindlikkuse põhjus, miks organisatsioonid tähtajalise töölepinguga töötajaid kasutavad, on suurema paindlikkus tööjõu jaotamisel ehk funktsionaalne paindlikkus. See võimaldab panna töötajad täitma organisatsioonis erinevaid tööülesandeid. Seda isegi töötaja omal soovil ja kaasaarvatud korraldusi, mis ei ole töölepingus sõnastatud. Püsitöötajate puhul ei pruugi selline paindlikkus teostatav olla, kuna sellega võidakse rikkuda töölepingus seatud tingimusi. (Von Hippel *et al.*, 1997, 95)

Mõnikord on tähtajalise töölepinguga töötajate värbamise eesmärgiks saavutada oskuste ja teadmiste paindlikkus. See tähendab, et organisatsioon pakub läbi tähtajalise töölepinguga töötaja spetsiifilist teenust, mida ei lähe tarvis sageli ja mis on ettearvamatu. (Von Hippel *et al.*, 1997, 95) Seega, tehes tagasisivaate tasuvuse aspektile ja eelnevale, on võimalik järeldada, et oskuste ja teadmiste paindlikkus on kasumlik eeldusel, et värvatav juba omab vastavaid oskusi ning töötaja koolitamisvajadus puudub.

Kokkuvõtlikult võib väita, et peamisteks tööturu nõudluspoole paindlikkuse eesmärkideks on saavutada arvuline paindlikkus ja funktsionaalne paindlikkus ning seejärel töötaja paindlikkus ja palkade paindlikkus.

1.2.3 Piirangute ja tagajärgede vältimine

Tähtajalise töölepingu kasutamise kolmandaks organisatsioonipoolseks eesmärgiks on piirangute ning tagajärgede vältimine. Ettevõttel ei ole vaja luua tähtajalise töölepinguga töötajatega sellist emotsionaalset sidet nagu tähtajatu lepinguga töötajatega. Selle tulemusena on töösuhte lõpetamine kergem. (Von Hippel *et al.*, 1997, 95) Samuti lähtuvalt Atkinsoni paindliku firma mudelist, on ettevõtte eesmärk tulla toime turu ebakindlusega, värvates tähtajalise töölepinguga töötajaid (Atkinson, 1984 viidatud De Jong *et al.*, 2007, 503 kaudu). Järelikult palkavad organisatsioonid tähtajalise töölepinguga töötajaid eesmärgi saavutamiseni, vastavalt turu olukorrale ja väldivad sellega majanduslikke kahjusid

Davis-Blake'i ja Uzzi, (1993) artiklist ilmneb, et organisatsioonipoolne tähtajalise töö kasutamine ning ettevõtte suhted ametiühingute ja valitsusega on omavahel seotud. Antud värbamisviisiga on võimalik vähendada ametiühingute mõju töötajatele, andes püsipersonalile mõista, et nad on asendatavad (Davis-Blake, Uzzi, 1993, 201). Riiklikul

tasemel tugevalt reguleeritud tööhõivepoliitika omab olulist tähtsust organisatsioonipoolse tähtajalise tööjõu rakendamisel. Mida rangem see on, seda suurema tõenäosusega ei kasutata värbamisviise, mis tekitab valitsuses huvi ehk siis tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate värbamist. (Davis-Blake, Uzzi, 1993, 202)

Tähtajalise töö kasutamise on organisatsioonidel võimalik ennetada ebavõrdsuse tunnetamist palkade osas, jäädes ise töötasu alla turuhinna pakkuvaks ettevõtteks. Selleks on vajalik kaardistada tööd, mida on võimalik teostada tähtajalise töölepinguga töötajatel veelgi madalama palga eest. Ülejäänud püsipersonalile aga makstakse alla turuhinna töötasu. (Von Hippel *et al.*, 1997, 96) Sellega on täidetud organisatsiooni eesmärk: vältida ja ennetada tähtajatute ning tähtajaliste töölepingutega personali palga ebavõrdsusest tulenevaid tagajärgi.

Kokkuvõtvalt on võimalik teha üldistus, et tähtajalise töölepinguga töötajate palkamine piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärgil on seotud kergema töösuhte lõpetamisega, turu ebakindlusega, ametiühingute, valitsuse ja organisatsiooni vaheliste suhetega ning palkade ebavõrdsuse ennetamisega.

1.2.4 Saadav kasutegur

Tähtajalise töö rakendamise edu on sõnastatud Von Hippel *et al.*, (1997, 93) artiklis, mille kohaselt tähtajaline töösuhe toimib korralikult, kui see on juhitud efektiivselt kahepoolselt.

Tähtajalise töölepinguga töötaja palkamisest saadavaks kasuteguriks saab pidada organisatsiooni seatud eesmärgi täitumist. Seega peab tööle tulnud isik vastama ettevõtte poolt seatud kriteeriumitele, omades vajalikke oskusi. Kasuteguri saamiseks on siiski üksnes teadmistest vähe. Organisatsioon peab suutma panna töötaja täitma tööülesandeid selliselt, et saada oodatud tulemus. (Martinez *et al.*, 2010, 66) Kui töötaja on täitnud püstitatud eesmärgi, saabub kasutegur.

Leidub valdkondi, mida organisatsioonil on võimalik ise kujundada, et tähtajalise töölepinguga töötaja palkamine oleks võimalikult kasulik. Sealhulgas luua olukord, kus tähtajaline töösuhe ja organisatsiooni strateegiline plaan on omavahelises korrelatsioonis. See tähendab, et selles suhtes on tähtajalise töölepinguga töötaja ettevõtte strateegiline

partner, kellele on selgitatud ametlike ettevõttepoliitikaid ja –protseduure. Samuti on oluline, et tähtajalise töölepinguga töötaja võtab omaks talle tutvustatud organisatsioonikultuuri. Antud põhimõtte aitabki organisatsioonil suunduda soovitud edu poole. (Von Hippel *et al.*, 1997, 102)

Ettevõttel endal on tähtis roll ka personalivaliku ja värbamise etapis. Hea sobivuse saamiseks on oluline, et valik langeks inimesele, kes omab organisatsiooniga ühiseid tööalaseid eesmärke. (Von Hippel *et al.*, 1997, 103) See aitab neil koos areneda ja püstitatud töö eesmärgini jõuda, mis omakorda suurendab organisatsiooni kasutegurit.

Samuti on organisatsioonid reeglina tähtajalise töölepinguga töötajad palganud lühiajaliselt, mis võimaldab nendega lõpetada koostöö ettevõtte mainet kahjustamata. (Osterman, 1988; Belous, 1989 viidatud Davis-Blake, Uzzi, 1993, 198 kaudu) Sellega on välistatud inetud vahejuhtumid ja töösuhete lõpetamiseks pole vajalik leida põhjuseid, sest tähtajalised töölepingud on sõlmitud teatud kindla kestvusega, kus on määratletud töö algus ja lõpp.

Teisalt võib pideva vajaduspõhise personali kasutamine tuua negatiivse tagajärje. Sellise ettevõtte personalipoliitika tulemusena võib muutuda organisatsiooni kuvand nõrgaks ning edaspidine püsitöötajate leidmine osutada keerulisemaks. (Davis-Blake, Uzzi, 1993, 200) Siit võib järeldada, et sagedaste tähtajaliste töösuhete kasutamise korral tasub ettevõttel hakata kaaluma, kas mitte valida mõnele töökohale tähtajatu töölepinguga töötaja.

Kokkuvõtvalt on võimalik järeldada, et organisatsiooni kasutegur tähtaegse töösuhete kasutamisel ilmneb eesmärgi täitmisega, ajutise personali tulemuslikult tööle rakendamise, strateegiliseks partneriks muutmisega ja mõlemapoolse efektiivse juhtimise kaasabil.

1.4 Tähtajaline tööleping Eestis

Käesolevas alapeatükis on välja toodud Eestis tähtajalist tööd reguleerivad õigusaktid, kasutatavus protsentuaalselt, valdkonniti ning eesmärgiti.

Euroopa Liidu tasandil reguleerib tähtajalise töölepinguga töösuhteid Euroopa Liidu direktiiv (1999/70/EC), millest lähtuti ja mida arvestati tähtajalise töö reguleerimisel ka Eestis (Masso *et al.*, 2013, 34-35). Sellest tulenevalt korraldatakse 1. juulil 2009 aastal jõustunud töölepingu seadusega kahepoolseid töösuhteid (Masso *et al.*, 2013, 12), sealhulgas tähtajalisi töösuhteid.

Direktiivis on toodud meetmed, mis aitavad kaasa tähtajalise töö sihipärasemaks tarvitamiseks (Masso *et al.*, 2013, 35) ja mis on juba kajastatud käesoleva magistritöö peamiste õigusaktide all. Alljärgnevatest punktidest on võimalik järeldada, et need ettekirjutused on Eesti töölepingu seaduses reguleeritud § 9 ja §10-ga, mille kohaselt:

- eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.
- ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.
- järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangust tuleneb, et kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.
- kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi. (Töölepingu seadus, RT I, 22.12.2012, 30)

Muudatus tähtajaliste lepingute osas, mis uue Eesti töölepingu seaduse jõustumisega toimus, oli lepingu kestvus. Varasema seaduse puhul oli see kümme aastat (Sargeant, 2007,

38), kuid uue seaduse §9 lõike 1-ga vähendati seda viiele aastale (Töölepingu seadus, RT I, 22.12.2012, 30). Samuti likvideeriti varasemad kuus tähtajalise lepingu sõlmimise alust, mis annab võimaluse moodustada rohkem ajutisi töösuhteid (Malk, 2012, 18).

Tähtajaliste töölepingute arvu kavu näitab 2013. aasta Praxise uuring, kus leiti Eesti Tööjõu-uuringu andmetest, et ajutise personali osalus oli aastal 2009 2,5%-3,4% ja aastal 2011 4,4%-5,6% (Masso *et al.*, 2013, 35). Antud andmete paikapidavus kajastub ka alljärgnevas Statistikaameti kodulehelt võetud andmetabelis Tabel 3.

Tabel 3

Ajutiste ja alaliste töölepingute alusel töötavate töötajate vaheline suhe

Aasta	Alaline töö (%)	Ajutine töö (%)	Aasta	Alaline töö (%)	Ajutine töö (%)
2000	96,6	3,4	2007	97,7	2,3
2001	97,1	2,9	2008	97,5	2,5
2002	97,2	2,8	2009	97,4	2,6
2003	97,5	2,5	2010	96,4	3,6
2004	97,4	2,6	2011	95,6	4,4
2005	97,4	2,6	2012	96,5	3,5
2006	97,2	2,8			

Allikas: Statistikaamet (2013)

Antud tabel näitab ühtlasi Eesti riigis valitsevat tähtajaliste ja tähtajatute töölepingute vahekorda, millest selgub, et sarnaselt ülemaailmse olukorraga on Eestis eelistatumaks vormiks tähtajatu töösuhe. Sama tendentsi kinnitavad Eesti tööelu kajastavad toimetised, kus on siiski osutatud ka tähelepanu tähtajaliste töölepingute suurele osakaalule (Balti riikide tööelu baromeeter 1999, 1; Balti riikide tööelu baromeeter 2002, 3-4), mis on aastatega kasvanud (Malk, 2012, 18). Statistikaameti tabelist on siiski näha aastal 2012 kerget languse märki, mis võis tuleneda majanduse stabiliseerumisest (Pöldis, 2013, 19).

Võrreldes aastal 2012 Eestit teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega Eurostati andmebaasi alusel (vt. tabel 4), on alljärgnevalt tabelilt samuti näha, et tähtajaliste lepingute kasutatavus on üldiselt väike, üksnes 3,7 protsenti. Poolas on see aga 26, 9 ja Hispaanias 23,6 protsenti. Neis andmetes on vaadeldud protsenti riigi kogu töötajaskonnast, kes töötavad määratud tähtajaga lepingu alusel. Konkreetsel juhul tuleb arvestada, et kaasatud on ka tööjõuvahenduse agentuuride kaudu töötavad töötajad.

Tabel 4

Määratud tähtajaga lepingu alusel töötavad töötajad kogu riigi töötajaskonnast aastal 2012

Riik	Töötajaid (%)	Riik	Töötajaid (%)
Belgia	8,1	Leedu	2,6
Bulgaaria	4,1	Luksemburg	7,7
Tšehhi Vabariik	8,8	Ungari	9,4
Taani	8,5	Malta	6,9
Saksamaa	13,9	Holland	19,5
Eesti	3,7	Austria	9,3
Iirimaa	10,2	Poola	26,9
Kreeka	10,0	Portugal	20,7
Hispaania	23,6	Rumeenia	1,7
Prantsusmaa	15,1	Sloveenia	17,1
Horvaatia	12,8	Slovakkia	6,8
Itaalia	13,8	Soome	15,6
Küpros	15,0	Rootsi	16,4
Läti	4,7	Ühendkuningriigid	6,3

Allikas: Eurostat (2013)

Anspali ja Jürgensoni (2006, 21) uurimusest lähtub, et organisatsioonid võtavad tähtajaliste lepingutega inimesi tööle peamiselt puhkuse asendajateks või hooajaliste positsioonide täitmiseks. Sarnane järeldus tuleneb ka Masso ja Karotomi (Masso, Karotom, 2011, 16) arvutustest, mis on tehtud Eesti tööeluuuringu 2009 põhjal. Samuti leiab ajutise töö kasutatavus enim rakendust suurtes organisatsioonides (Masso, Karotom, 2011, 16), mis on vastuolus eelpool toodud teooria osaga.

Sarnaselt käesoleva magistritöö eelnevale teooria osale, leitakse ka Eesti puhul, et tähtajaliste töölepingute kasutamise põhjus peitub üleüldises majandusolukorras. Sellise töösuhte vormi puhul püütakse hajutada ettevõtte riske ja majandusest tulenevat ebakindlust. Siiski, Eestis võib tähtajalise töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel osutada kallimaks, kui tähtajatu töölepingu lõpetamine. (Malk, 2012, 18; Masso *et al.*, 2013, 35-36) Seda saamata jäänud töötasu hüvitamiskohustuse tõttu.

Samuti nagu eelseisvast teooria osast selgus, on organisatsiooni üheks peamiseks eesmärgiks kulude kokkuhoid. Eestis on Praxise poolt koostatud uuring õigusaktide rakendamisest tulenevatest kuludest (Anspal, Jürgenson, 2006, 3). Kuna tulenevalt töölepingu seaduse §28 lõikest 9 on tööandja kohustatud teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping (Töölepingu seadus, RT I, 22.12.2012, 30) ning

millele on ühtlasi viidanud ka Sargeant (2007, 40) oma raportis, siis ka teavitamine on ettevõtte kuluallikas. Anspali ja Jürgensoni (2006, 20-21) uuringust selgub, et teavitamise kohustusest tuleneb ennekõike organisatsiooni personali ajakulu, mis hõlmab teavitamisi, vestlusi ja kõike ettevalmistamisega seonduvat.

Lisaks on tehtud Praxise uuringus kokkuvõtlik järeldus, mida on laiendatud ka Eestile. Nimelt, “organisatsioonid kalduvad tähtajalist tööd kasutama ka selleks, et lihtsustada töökorraldust ning töökorraldusega maandada võimalikke pikaajaliste töösuhete sõlmimisega seonduvaid majanduslikke riske. Selle tulemusena kasutatakse tähtajalist tööd mitte loomult tähtajaliste tööde tegemiseks, vaid proovitakse töid jagada tähtajalisteks tegevusteks.” (Masso *et al.*, 2013, 36)

Kokkuvõttes on võimalik väita, et tähtajaliste töösuhete reguleerimisel Eesti riigis lähtutakse Eesti töölepingu seadusest, mille koostamisel võeti arvesse Euroopa Komisjoni direktiivi (1999/70/EC). Selle seaduse paragrahvides üheksa ja kümme võeti arvesse direktiivis tehtud ettekirjutusi, kus on sätestatud tähtajalise töölepingu sõlmimise alused ning järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang. Samuti on võimalik olemasolevatest põgusatest Eesti kohta tehtud tähtajalise lepinguga seotud uuringutest järeldada, et sarnaselt teiste riikidega kasutavad organisatsioonid tähtajalisi töölepinguid eesmärgiga hajutada majandusest tulenevat ebakindlust, hoida madalamaid kulusid ning rakendada funktsionaalset paindlikust.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1 Eesmärk

Magistritöö eesmärk on välja selgitada millistel eesmärkidel Eesti organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid. Selle saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisküsimused:

- Mis on tähtajaline töö, ajutine töö?
- Millised on peamised õigusaktid, mis reguleerivad tähtajalist tööd?
- Millises ulatuses kasutatakse üldiselt tähtajalisi töölepinguid?
- Millistel peamistel eesmärkidel organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid?
- Milline on ettevõtte kasutegur tähtajaliste töölepingute kasutamise korral.
- Kuidas on Eesti organisatsioonid mõjutatud teooriast selgunud peamiste tähtajalise töölepingu kasutamise eesmärkidest?

Analüüsitud on magistritöö teooria kehtivust Eesti organisatsioonides. Tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärgid Eesti ettevõtetes.

2.3 Uuringu kirjeldus

2.3.1 Valim

Kasutatud on eesmärgist lähtuvat valimit. Valimisse kuuluvad Eesti organisatsioonide personalitöötajad ja –juhid, kes õpivad või on õppinud Tallinna Tehnikaülikoolis personalitööd ja –arendust ning hetkel on tegevad personalitöötajana ettevõttes, kus rakendatakse tähtajalist tööd. Uuritavalt sihtrühmalt saadi tagasi 29 täidetud ankeeti.

Uuritavate osakaal on jaotunud alljärgnevalt (valimi karakteristikud).

Organisatsiooni suurus:

250 ja rohkem töötajat-12 vastajat (41,4%)

50-249 töötajat- 13 vastajat (44,8%)

11-49 töötajat- 2 vastajat (6,9%)

1-10 töötajat- 2 vastajat (6,9 %)

Tegevusvaldkond:

Töötlev tööstus- 5 vastajat (17,24%)

Hulgi- ja jaemüük; mootorsõukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinate remont- 6 vastajat (20,69%)

Veondus, laondus ja side- 1 vastaja (3,45%)

Kinnisvara-, üürimis-, ja äritegevus- 1 vastaja (3,45%)

Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus- 7 vastajat (24,14%)

Haridus- 2 vastajat (6,89%)

Muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus- 5 vastajat (17,24%)

Tegevusala teadmata- 2 vastajat (6,9%)

2.3.2 Meetod

Tegu on kvantitatiivse uuringuga, kus on kasutatud ankeetküsimustikku, mis jaotub sisult kaheks osaks ja peegeldab organisatsioonide tähtajaliste töölepingute hetkeolukorda ning tähtajalise töölepingu kasutamise peamisi eesmärke. Küsimustikule vastamiseks on koostatud valikvastused. Lisaks sellele sisaldab küsimustik ka kahte avatud küsimust, mis võimaldab vastajal avaldada oma arvamusi ja seisukohti piiranguteta. Neile vastustele tehakse sisuanalüüs.

2.3.3. Küsimustiku kirjeldus

Küsimustiku koostamisel võttis töö autor aluseks käesoleva magistr töö teooria. Küsimustik sisaldas 29 küsimust ja jaotati kahte ossa. Esimene osa koostati informatsiooni saamiseks, mis ulatuses ja millistel töökohtadel organisatsioon kasutab tähtajalisi töölepinguid. Teise osaga selgitati välja, millistel peamistel eesmärkidel kasutavad organisatsioonid tähtajalisi töölepinguid. Lisaks koostati küsimused, saamaks detailsem ülevaade eesti organisatsioonide eesmärkidest kasutada tähtajalisi töölepinguid kulude, paindlikkuse ning piirangute ja tagajärgede vältimise seisukohtadest lähtuvalt ning kas need on mõjutanud organisatsioone negatiivselt.

Küsimustiku kahele küsimusele oli võimalik avaldada oma arvamusi ja seisukohti piiranguteta. Ülejäänud küsimused sisaldasid valikvastuseid, millest 17-ne küsimuse puhul oli võimalik teha üks valik ja 10-ne küsimuse korral oli võimalik valida mitu vastusevarianti.

2.3.4 Protseduur

Peale tähtajalise töölepingu kasutamise küsimustiku valmimist saadeti see hindamiseks ühele personalitöötajale ja magistr töö juhendajale, kelle hinnangute alusel viidi sisse vajalikud muudatused. Korrigeerimise järel korraldati pilootküsitlus kahele personalitöötajale, kelle märkuste alusel eemaldati korduva sisuga küsimus.

Uuring viidi läbi ajavahemikul 27.märts - 10. aprill 2014 elektroonilises küsitluskeskkonnas, mida võimaldas GoogleDocs. Käesoleva magistr töö autor valis elektroonilise küsitluskeskkonna, sest tegu oli anonüümse küsitlusega ning see täitis kõige paremini oma eesmärgi.

Uuringust saadud andmeid analüüsiti GoogleDocs küsitluskeskkonna poolt pakutava programmi ja tabelarvutusprogrammi MS Excel abil. Avatud küsimuste vastustele tehti sisuanalüüs.

2.4 Tulemused

Küsimustikust saadud tulemused on esitatud alljärgnevas kahes alapeatükis. Esimene alapeatükk sisaldab uuritud organisatsioonide tähtajaliste töölepingute kasutamise hetkeolukorra kirjeldust. Teises alapeatükis on ülevaade tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärkidest kulude vähendamise, suurema paindlikkuse ning piirangute ja tagajärgede vältimise valdkondadest.

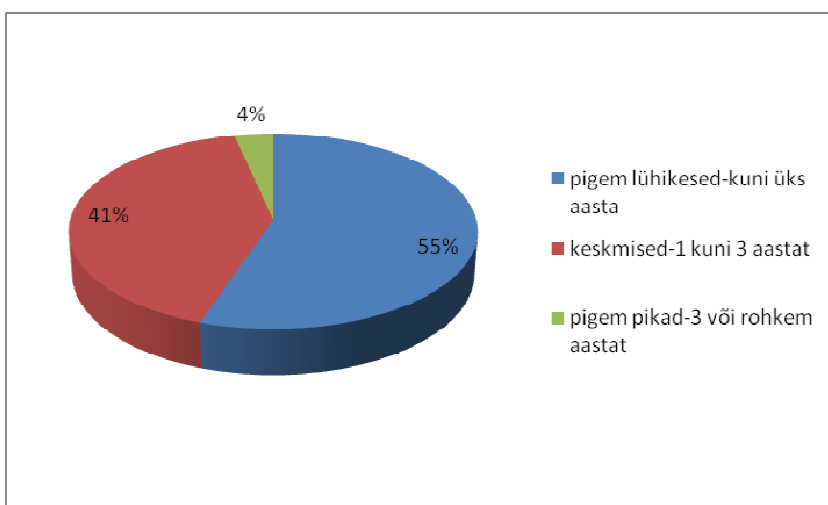
Andmeanalüüsiks kasutati GoogleDocs`i programmis tehtud andmetöötlust. Antud meetod võimaldas saada summeeritud tulemused protsentuaalselt, mis võimaldasid anda üldise ülevaate tähtajaliste töölepingute rakendamise olukorrast. Lisaks kasutati tähtajaliste töölepingute rakendamise peamiste eesmärkide ja valdkondlike eesmärkide andmeanalüüsiks MS Excel funktsioonide abi, leides küsitluse tulemuste maksimaalse (MAX()) ja minimaalse (MIN()) vastuse ning võttes seejuures aluseks organisatsiooni suuruse ja toetavalt uuringus osalenute tegevusvaldkonna. Avatud küsimuste vastustele tehti sisuanalüüs.

2.4.1 Organisatsioonide tähtjalised töölepingud

Kahe esimese küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada uuritavate organisatsioonide iseloomulikud jooned. Nendeks olid organisatsiooni suurus ja tegevusvaldkond. Tegevusvaldkonna määratlemise võeti aluseks EMTAK 2013. Leitud näitajad on toodud protsentuaalselt käesoleva magistritöö valimi osas.

Küsimuse, “Kui suure osa Teie organisatsiooni personalist moodustavad tähtjatu lepinguga töötajad ja kui suure osa tähtjalise töölepinguga töötajad? (protsentuaalselt)” eesmärk oli leida tähtjalisi töölepinguid kasutavate organisatsioonide tähtjaliste ja tähtjatute töölepingute vahekord. Tegu oli avatud küsimusega, millele magistritöö autor tegi saadud vastuste põhjal analüüsi. Selle analüüsi tulemusena jaguneb tähtjalisi töölepinguid kasutavate organisatsioonide personali vahekord tähtjalise töölepinguga töötavateks töötajateks (14%) ja tähtjatu töölepinguga töötavateks töötajateks (86%), millest järelduvalt eelistatumaks on tähtjatud töölepingud.

Küsimusega, “Kas teie organisatsiooni tähtjalise töölepingu tähtjad on: pigem lühikesed- kuni üks aasta, keskmised- 1 kuni 3 aastat, pigem pikad- 3 või rohkem aastat”, taheti saada ülevaade tähtjaliste töölepingute pikkusest. Eelistatumad on pigem lühikesed (55%), 16 vastust, ja keskmised (41%), 12 vastust ning vähem kasutatakse pikemaid (4%), 1 vastus 29-st vastusest, tähtjalisi töölepinguid. Seega, pigem lühikeste ja keskmiste tähtjaliste lepingute osakaal moodustab 100%-st enamuse, jättes pigem pikemate tähtjaliste töölepingute kasutamise väikesema osakaaluga. (vt. joonis 1)



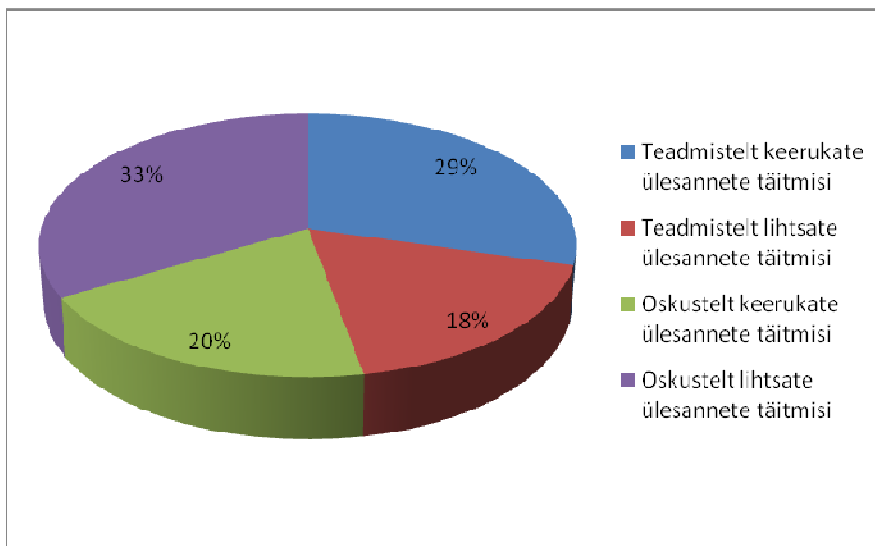
Joonis 1 Tähtjalise töölepingu kestvus

Allikas: Autori arvutused

Vastustega küsimustele, “Kas Teie organisatsioonis on mingi valdkonna töökohad täidetud vaid tähtajaliste töölepingutega töötavate töötajatega?” ja “Kui Jah, siis millised”, sooviti välja selgitada tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate osatähtsus kogu personali liikmete arvust ja personalikorraldusest. Tulemustest selgus, et osatähtsus väga suur ei ole (31%), 9 vastust 29-st. Vastustest järelduvalt on organisatsioonides täidetud vaid tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajatega alljärgnevad lepingulised kohad:

- Hooajalised töötajad
- Abilised
- Praktikandid
- Lihtsam tootmistöö-pakkijad ja sorteerijad
- Andmesisestajad
- Asendustöötajad, sealhulgas lapsehoolduspuhkuse asendajad
- Projektipõhised eksperdid
- Juristi ametikoht
- Õppejõud
- Teadlased

Järgmine küsimus, “Kas Teie organisatsioonis olevad tähtajalise töölepinguga töökohad nõuava teadmistelt ja osakustelt lihtsate või keerukate ülesannete täitmisi”, koostati eelneva informatsiooni kinnitamiseks. Tähtajalise töölepinguga töötajaid kasutatakse töökohtadel, mis vajavad enim oskustelt lihtsate ülesannete täitmisi (33%), 17 vastust, ja teadmistelt keerukate ülesannete täitmisi (29%), 15 vastust, ning alles seejärel oskustelt keerukate ülesannete täitmisi (20%), 10 vastust, ja teadmistelt lihtsate ülesannete täitmisi (18%), 9 vastust 51-st vastusest. (vt. joonis 2) Seega värvatakse tähtajalise töölepinguga töötajad ennekõike töökohtadele, mis nõuavad oskustelt lihtsate ülesannete täitmisi, kuid nad on olulised ka töökohtade puhul, mis eeldavad teadmistelt keerukate ülesannete täitmisi.



Joonis 2 Tähtajalise töölepinguga töökohad teadmistelt ja osakustelt lihtsate või keerukate ülesannete täitmise lõikes

Allikas: Autori arvutused

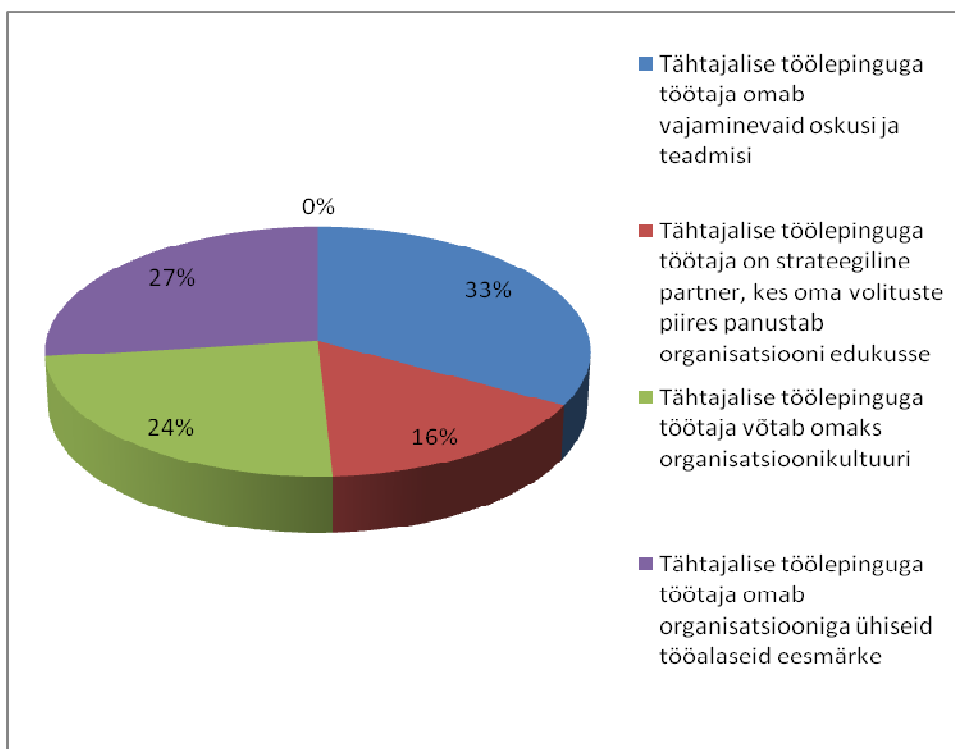
Küsimuste abil, “Võrreldes aastat 2012 ja 2013. Kas Teie organisatsioonis on tähtajaliste töölepingute arv: kasvanud, vähenenud, jäänud samaks”, ning “Vaadates ja mõeldes oma organisatsiooni struktuuri lähema 5 aasta perspektiivis: näete tasuvust tähtajalise töölepinguga töötajates, ei näe tasuvust tähtajalise töölepinguga töötajates”, sooviti saada vastused tähtajaliste töölepingute kasutamise trendi kohta. Suures ülekaalus on vastusevariant jäänud samaks (69%), 20 vastust 29-st vastusest. Väiksemat ja suhteliselt võrdset osakaalu omavad vastusevariandid vähenenud (17%), 5 vastust, ning kasvanud (14%), 4 vastust 29-st vastusest. Tähtajalise töölepinguga töötavate töötajate tasuvuse aspektist näeb tasuvust (72%), 21 vastust ja ei näe tasuvust (28%), 8 vastust 29-st vastusest. Organisatsiooni suuruselt lähtuvalt ei näe enim tasuvust võrdset 250 ja rohkema töötajaga (max=4) ning 50-249 (max=4) töötajaga ettevõtteid. Organisatsiooni tegevusvaldkonniti aga töötlev tööstus (max=2), avalik haldus ja riigikaitse, ning kohustuslik sotsiaalkindlustus (max=2) Seega organisatsioonid, kes kasutavad tähtajalisi töölepinguid jätkavad ka edaspidiselt ja olulist langustendentsi ei ole märgata.

2.4.2 Tähtajaliste töölepingute kasutamise üldised ja valdkondlikud eesmärgid

Küsimustiku teine pool võimaldas saada informatsiooni tähtajalise töölepinguga töötajate kasutamise eesmärkidest üldiselt. Lisaks, kitsamalt kulude vähendamise, suurema paindlikkuse ning tagajärgede ja piirangute vältimise eesmärkidest. Samuti võimaldas

saada teavet, kas organisatsioonid tunnevad endid mõjutatult tähtajalise töölepinguga töötajate kasutamise peamistest eesmärkidest.

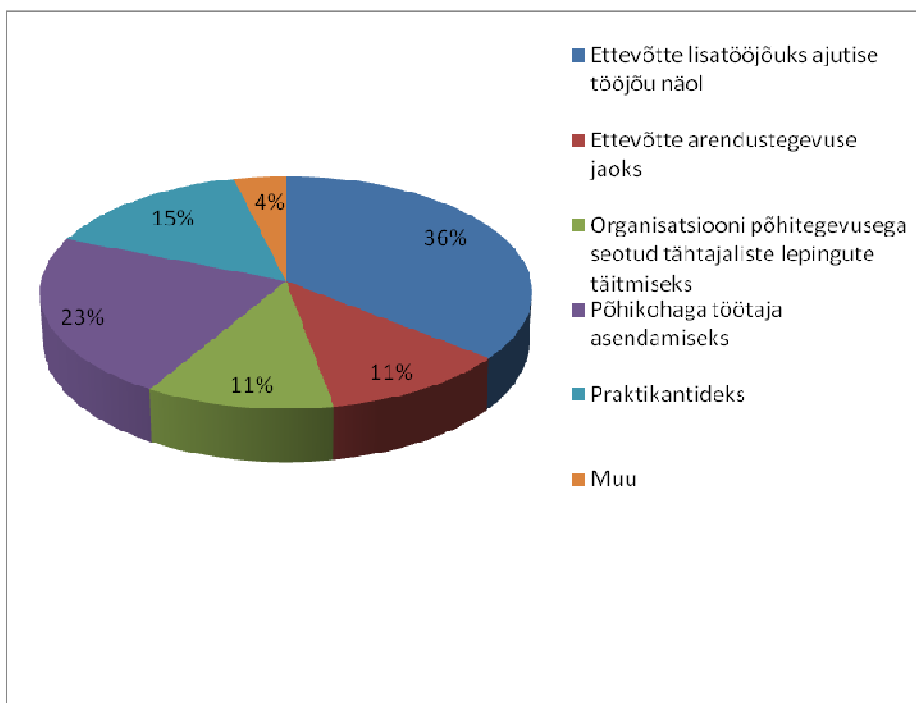
Küsimusega, “Teie organisatsiooni eesmärgi saavutamiseks on oluline, et...”, sooviti saada informatsiooni, kui suurel määral on tähtajalise töölepinguga töötaja seotud organisatsiooniga. Tulemuste põhjal selgub, et organisatsiooni eesmärgi saavutamiseks on esmalt oluline, et tähtajalise töölepinguga töötaja omab vajaminevaid oskusi ja teadmisi (33%), 21 vastust 63-st vastusest. Alles seejärel on oluline, et tähtajalise töölepinguga töötaja on strateegiline partner, kes oma volituste piires panustab organisatsiooni edukusse (16%), 10 vastust, tähtajalise töölepinguga töötaja võtab omaks organisatsioonikultuuri (24%), 15 vastust ja tähtajalise töölepinguga töötaja omab organisatsiooniga ühiseid tööalaseid eesmärke (27%), 17 vastust 63-st vastusest. (vt. joonis 3) Küsimustikus näitas kõige nõrgemat seotust organisatsiooniga vastusevariant tähtajalise töölepinguga töötaja omab vajaminevaid oskusi ja teadmisi ning kõige tugevamat seotust pakutav vastus tähtajalise töölepinguga töötaja omab organisatsiooniga ühiseid tööalaseid eesmärke. See võimaldab järeldada, et üldiselt on tähtajalise töölepinguga töötaja organisatsiooniga seotud kõige nõrgemalt tasemelt, omades eesmärgi täitmiseks ennekõike eelnevalt vajaminevaid oskusi ja teadmisi.



Joonis 3 Tähtajalise töölepingu olulisus organisatsiooni eesmärgi saavutamiseks

Allikas: Autori arvutused

Vastanutele esitati küsimus, “Teie organisatsioon värbab tähtjalise töölepinguga töötajaid:...”, eesmärgiga saada teada, tähtjalise töö kasutamise põhjus, miks organisatsioonid kasutavad tähtjalise töölepinguga töötajaid, Esindatud on kõik vastusevariandid. Tulemustest selgub, et ülekaalukaim põhjus oli: tähtjalise töölepinguga töötajaid värvatakse ettevõtte lisatööjõuks ajutise tööjõu näol (36%), 19 vastust. Sellele järgnesid järgmised põhjused: ettevõtte arendustegevuse jaoks (11%), 6 vastust, organisatsiooni põhitegevusega seotud tähtjaliste lepingute täitmiseks (11%), 6 vastust, põhikohaga töötaja asendamiseks (23%), 12 vastust ja praktikantideks (15%), 8 vastust 53-st vastusest. (vt. joonis 4) Vastatud oli ka mõnel mitte märgitud põhjusel (4%), 2 vastust 53-st vastusest, milleks olid projektipõhiste tööde tegemiseks ja seadusest tulenevalt.



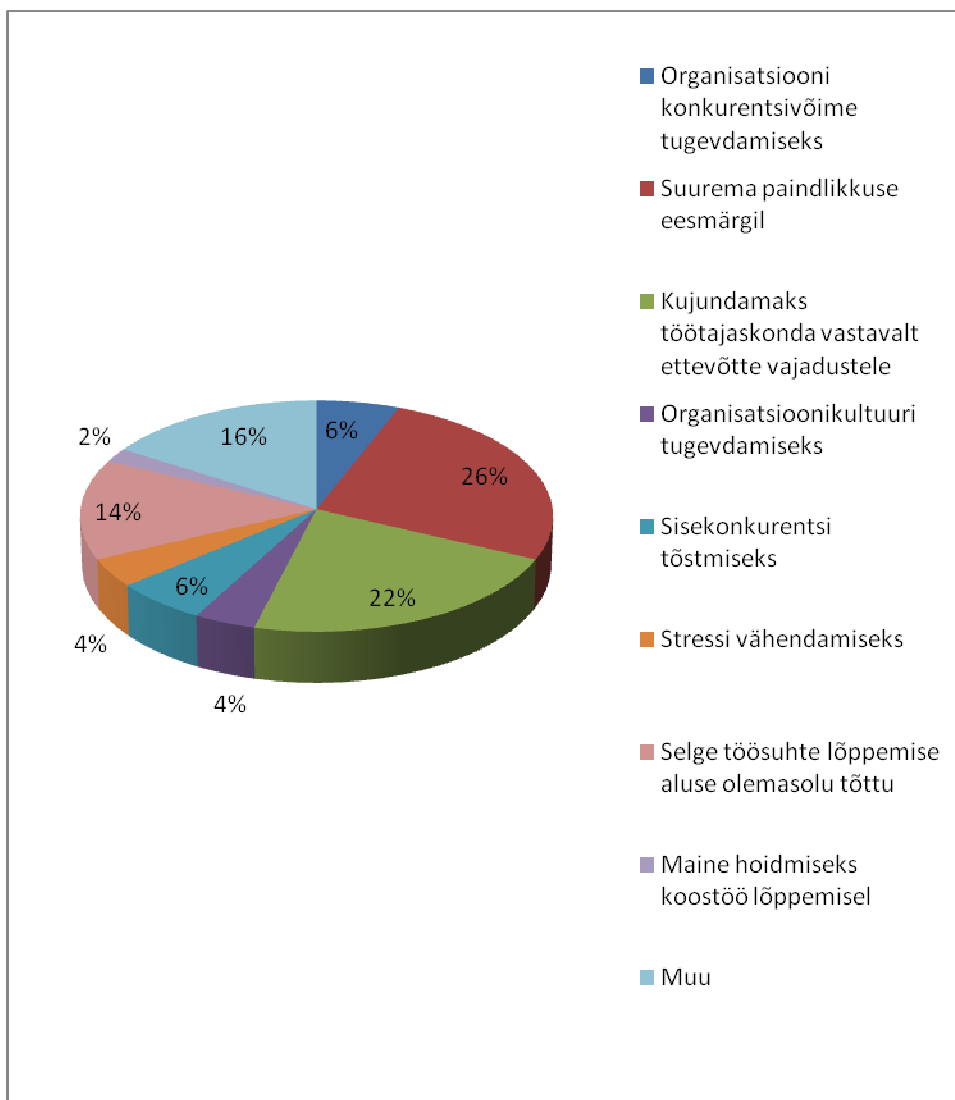
Joonis 4 Tähtjalise töölepinguga töötajate värbamise põhjused

Allikas: Autori arvutused

Küsimusega, “Mis eesmärgil Teie ettevõtte/asutus/organisatsioon kasutab tähtjalisi töölepinguid?” sooviti anda ülevaade, millistel **üldistel eesmärkidel** organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid. Organisatsioonid on toonud peamiste eesmärkidena esile suurema paindlikkuse (26%), 13 vastust ja töötajaskonna kujundamise vastavalt ettevõtte vajadustele (22%), 11 vastust, 50-st vastusest. Alles seejärel on peetud olulisteks järgnevaid eesmärke: selge töösuhte lõppemise aluse olemasolu tõttu (14%), 7 vastust, organisatsiooni konkurentsivõime tugevdamiseks (6%), 3 vastust, sisekonkurentsi

tõstmiseks (6%), 3 vastust, organisatsioonikultuuri tugevdamiseks (4%), 2 vastust, stressi vähendamiseks (4%), 2 vastust ja maine hoidmiseks koostöö lõppemisel (2%), 1 vastus 50-st vastusest. (vt. joonis 5) Mõnel mitte märgitud eesmärgil (16%), 8 vastust 50-st vastusest, kasutatakse tähtjalisi töölepinguid alljärgnevalt:

- Praktika edukas jätkamine
- Tagamaks vajaminev personali hulk ka siis, kui põhitöötajad on ära
- Töötajate asendamiseks ja projektipõhiste tööde puhul
- Seadusest tulenevalt.
- Lapsehooldus puhkusel olevate töötajate asendamiseks
- Töökoormuse maandamiseks, kuna kõike ei jõua alati ise
- Praktikantide puhul



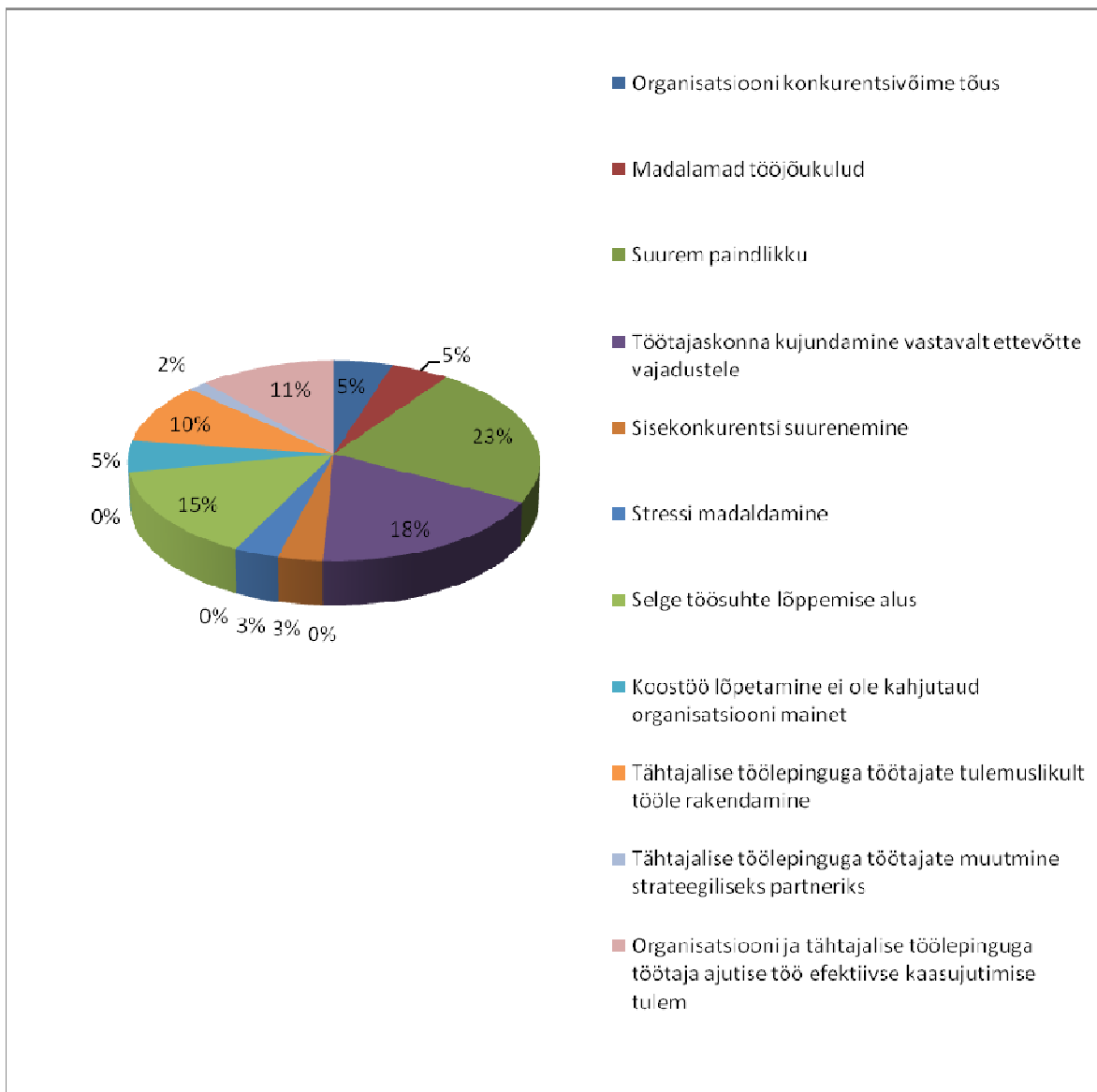
Joonis 5 Organisatsiooni poolsed eesmärgid tähtjalise töölepingu kasutamisel

Allikas: Autori arvutused

Organisatsiooni suurusest lähtuvalt kasutavad 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonid tähtjalist tööd ennekõike suurema paindlikkuse eesmärgil (max=6). Kõige vähem tähtsaks on nimetatud organisatsioonikultuuri tugevdamist, sisekonkurentsi tõstmist ja maine hoidmist koostöö lõppemisel (min=1). Analoogselt, 50-249 töötajaga organisatsioonid peavad üldistest eesmärkidest olulisemaks töötajaskonna kujundamist vastavalt ettevõtte vajadustele (max=6) ja ebaolulisemaks organisatsiooni konkurentsivõime tugevdamist, organisatsioonikultuuri tugevdamist, sisekonkurentsi tõstmist ja stressi vähendamist (min=1). Ettevõtted, kus on 11-49 ja 1-10 töötajat, on nimetanud organisatsiooni konkurentsivõime tugevdamist, suuremat paindlikkust, töötajaskonna kujundamist vastavalt vajadusele ja töökoormuse maandamist võrdselt (max=1; min=1). Ülevaade organisatsiooni tegevusvaldkondadest võimaldab samuti järeldada, et organisatsioonid kasutavad peamiste eesmärkidena tähtjalisi töölepinguid kujundamiseks töötajaskonda vastavalt ettevõtte vajadustele (max=4; max=3; max=3) suurema paindlikkuse eesmärgil (max=1; max=1; max=3; max=3), ja selge töösuhte lõppemise aluse olemasolu tõttu (max=3; max=3)

Seega on võimalik üldiselt väita, et organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid enim paindlikkuse eesmärgil.

Informatsiooni abil, “Mis on olnud kasuteguriks tähtjalise töösuhte kasutamisel Teie organisatsioonile?”, taheti saada teada, mis on antud ajahetkeni peamistest tähtjalise töölepingu kasutamise eesmärkidest avaldunud organisatsioonile positiivselt ja mõjunud kasumlikult. Vastuste tulemustest selgub, et esmased kasutegurid organisatsioonidele on olnud suurem paindlikkus (23%), 14 vastust ja töötajaskonna kujundamine vastavalt ettevõtte vajadustele (18%), 11 vastust 61-st vastusest. Selle järgnevad kasutegurid, milleks on olnud: organisatsiooni konkurentsivõime tõus (5%), 3 vastust, madalamad tööjõukulud (5%), 3 vastust, sisekonkurentsi suurenemine (3%), 2 vastust, stressi madaldamine (3%), 2 vastust, selge töösuhte lõppemise alus (15%), 9 vastust, koostöö lõpetamine ei ole kahjustanud organisatsiooni mainet (5%), 3 vastust, tähtjalise töölepinguga töötajate tulemuslikult tööle rakendamine (10%), 6 vastust, tähtjalise töölepinguga töötajate muutmine strateegiliseks partneriks (2%), 1 vastus, organisatsiooni ja tähtjalise töölepinguga töötaja ajutise töö efektiivse kaasjuhtimise tulem (7%), 11 vastust 61-st vastusest. (vt. joonis 6)



Joonis 6 Tähtjalise töölepingu kasutamisest tulenevad kasutegurid organisatsioonile

Allikas: Autori arvutused

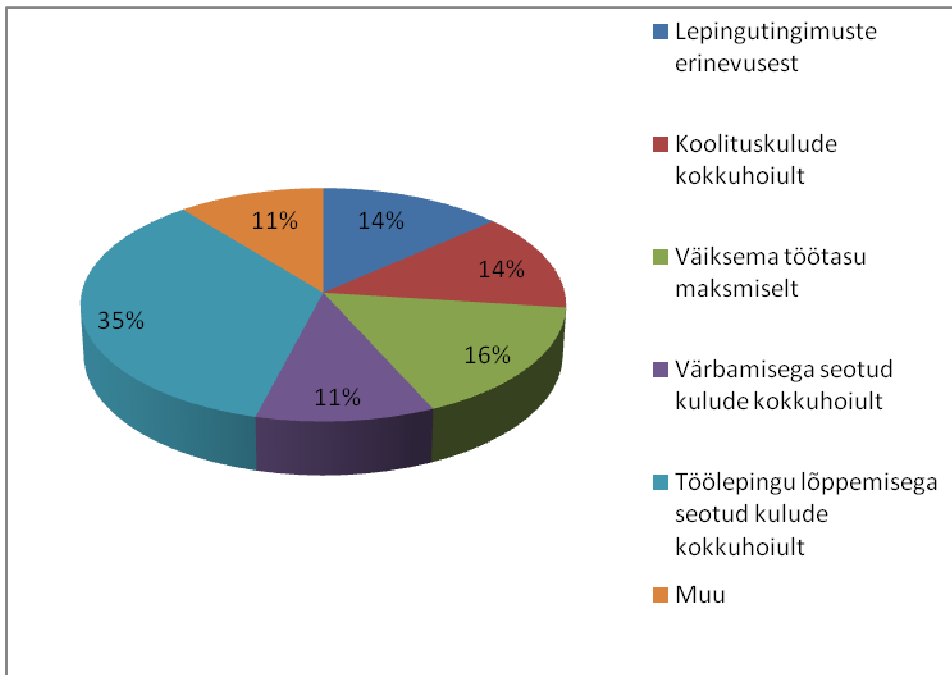
Organisatsioonid 250 ja rohkema töötajaga tunnetavad, et suurim tähtjalisest töölepingust tulenev kasu on avaldunud suuremas paindlikkuses (max=6) ning kõige vähim madalamates tööjõukuludes ja organisatsiooni maine hoidmises koostöö lõppemisel (max=1) 50-249 töötajaga organisatsioonid peavad esinenud kasuteguriteks suuremat paindlikkust ja töötajaskonna kujundamist vastavalt ettevõtte vajadustele (max=5). Tähtjalistest töölepingutest nähakse kõige vähem kasu organisatsiooni konkurentsivõime tõusus, sisekonkurentsi suurenemises, stressi madaldamises, organisatsiooni ja tähtjalise töölepinguga töötaja efektiivse kaasjuhtimise tulemis (max=1). Samaselt eelnevaga, 11-49 töötajaga organisatsioonid on seisukohal, et

tähtajaliste töölepingute kasutegur tuleneb suuremast paindlikkusest ja töötajaskonna kujundamisest vastavalt ettevõtte vajadusele (max=2) ning ülejäänud nagu 1-10 töötajaga organisatsioonis, avalduvad vastatud kasutegurid võrdselt (max=1; min=1)

Tähtajaliste töölepingute rakendamisesest saadud kasuteguritest ilmneb oluline statistiline erinevus seoses organisatsiooni ja tähtajalise töölepinguga töötaja efektiivse kaasjuhtimise tulemiga. 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonid peavad seda märksa olulisemaks (max=5), kui 50-249 töötajaga organisatsioonid (max=1)

Saadud kasuteguri vastusetulemused kinnitavad veelkord üldist seisukohta, et organisatsiooni peamiseks tähtajalise töölepingu kasutamise eesmärgiks on ennekõike saavutada suurem paindlikkus.

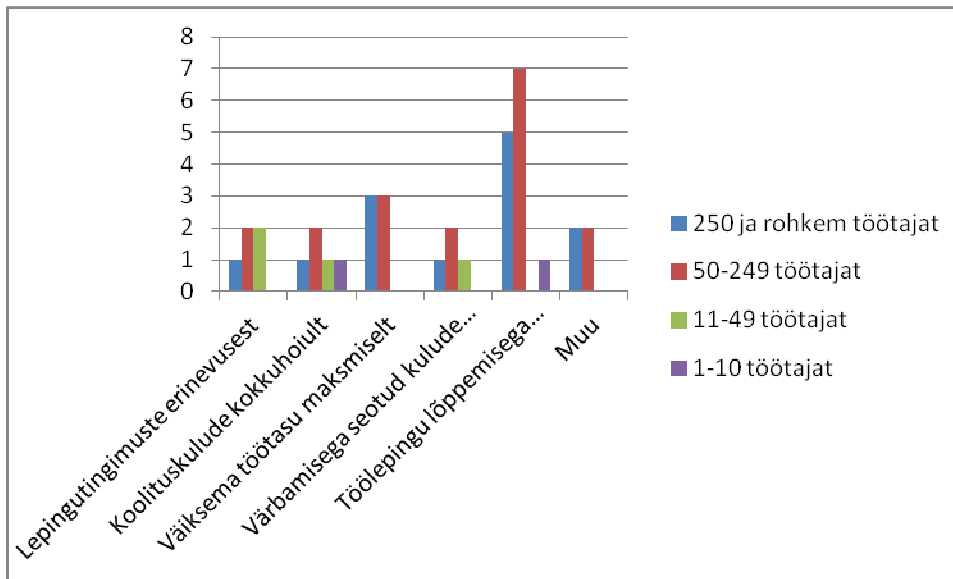
Tähtajaliste töölepingute rakendamise eesmärkide väljaselgitamiseks, **kulude vähendamise seisukohast**, esitati küsimus, "Kas kulude kokkuvõid tähtajalise töölepinguga töötajate puhul tuleb:...". Vastustest selgus, et kulude kokkuvõid tähtajalise töölepinguga tuleb ennekõike töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuvõiult (vallandamisega seotud kulude kokkuvõid) (35%), 13 vastust 37-st vastusest. Sellele järgnesid järgmised kulude kokkuvõid kohad: lepingutingimuste erinevustest (hüvede ja soodustuste rakenduvuse erinevustest) (14%), 5 vastust, koolituskulude kokkuvõiult (14%), 5 vastust, väiksema töötasu maksimiselt (16%), 6 vastust, värbamisega seotud kulude kokkuvõiult (11%), 4 vastust, ja mõnel mitte märgitud viisil (11%), 4 vastust 37-st vastusest. (vt. joonis 7) Mõnel mitte märgitud viisil vastanute ütluste põhjal ei tule kokkuvõidu, sest tingimused on samad, mis täiskohaga töötajatel. Lisaks lähevad tavaliselt tähtajalise töölepinguga töötajad organisatsioonile kallimaks maksma.



Joonis 7 Kulude kokkuhoid tähtajalise töölepinguga töötajate puhul

Allikas: Autori arvutused

Tähtajalise töölepingu kasutamise esmaseks kulude kokkuhoiu eesmärgiks peavad organisatsioonid töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuhoiu, jagunedes vastavalt 250 ja rohkema töötajaga (max=5), 50-259 töötajaga (max=7) ja 1-10 töötajaga (max=1) organisatsiooniks. (vt. joonis 8) Tegevusvaldkonniti Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus (max=4), Hulgi- ja jaemüük; mootorsõisukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinade remont (max=4), Töötlev tööstus (max=2), Kinnisvara-, üürimis-, ja äritegevus (max=1) ja Muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus (max=2). 11-49 töötajaga organisatsioonid peavad olulisemaks lepingutingimuste erinevustest tulenevat kokkuhoiu. Kulude kokkuhoiu ei näe organisatsiooni suurusest lähtuvalt peamiselt järgmised ettevõtted: 250 ja rohkema töötajaga (max=2) ning 50-249 töötajaga (max=2) organisatsioonid. Tegevusvaldkonna lõikes aga järgnevalt: töötlev tööstus (max=1), hulgi- ja jaemüük; mootorsõisukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinade remont (max=1), haridus (max=1) ja muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus (max=1). Seega tulemused võimaldab väita, et organisatsioonid kasutavad tähtajalisi lepinguid ennekõike töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuhoiu eesmärgil.

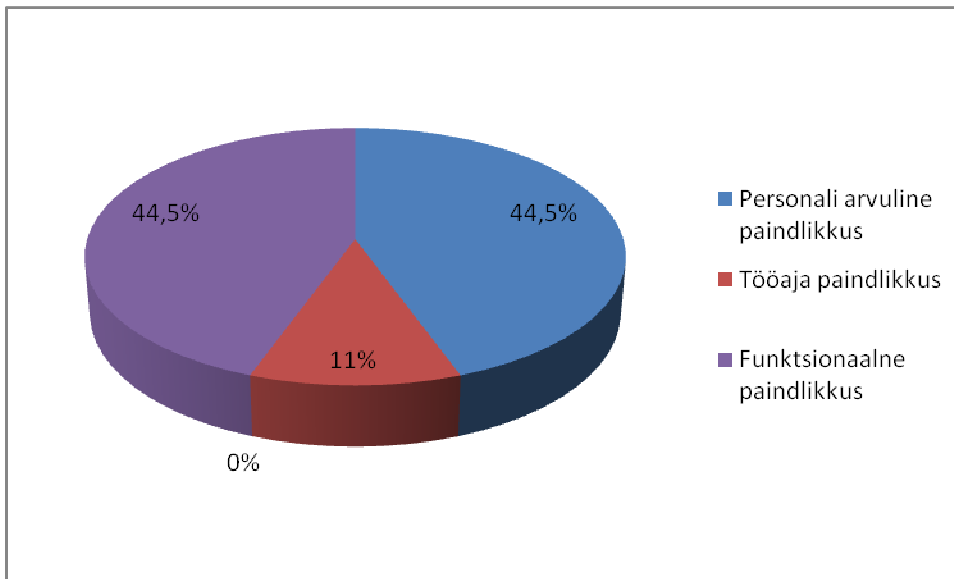


Joonis 8 Tähtajalise töölepingu kasutamine kulude kokkuhoiu eesmärgil organisatsiooni suuruselt lähtuvalt

Allikas: autori arvutused

Küsimustega, “Kas Te pakute koolitusi organisatsioonis olevatele tähtajalise töölepinguga töötajatele?” ja “Kas värbate juba olemasolevate oskustega tähtajalise töölepinguga töötajaid (siin ei arvestata oskusi, mis antakse töötajale esialgse lisajuhendamisenä esimestel tööpäevadel)?” , sooviti saada täiendavat teavet tähtajaliste töölepingutega töötavate töötajate kasutamise kohta kulude kokkuhoiu eesmärgil. Vastustest järeldeb, et organisatsioonidest 72%, 21 vastust, pakub tähtajalise töölepinguga töötajatele koolitusi ja 28% seda ei tee, 8 vastust, 29-st vastusest. Lisaks 83% organisatsioonidest, 24 vastust, värbab juba olemasolevate oskustega töötajaid, kuid seda ei tee 17% organisatsioonidest, 5 vastust 29-st vastusest.

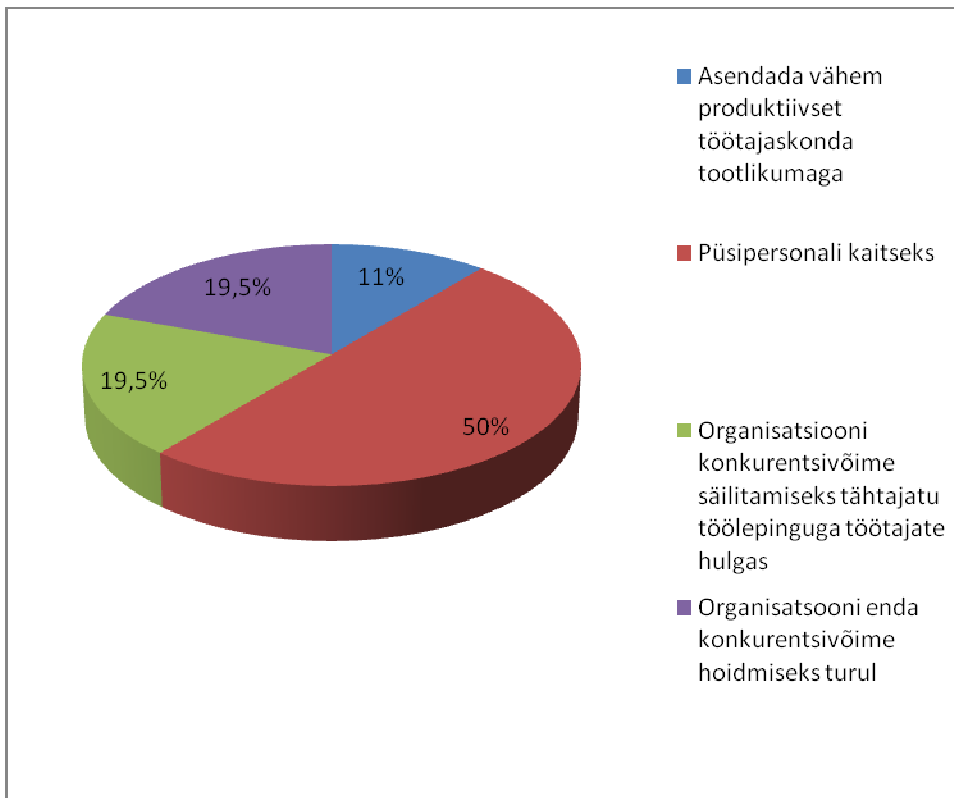
Järgmise küsimusega, “Lähtudes Teie organisatsiooni huvidest, tähtajalise töötaja palkamisel on esmaseks paindlikkuse eesmärgiks saavutada:...”, taheti välja selgitada, millised on tähtajalise personaliga seonduvad paindlikkuse tüübi eelistused. Vastustest kajastub, et organisatsioonid eelistavad värvata tähtajalise töölepinguga töötajaid ennekõike personali arvulise paindlikkuse (44,5%), 12 vastust ja funktsionaalse paindlikkuse (44,5%), 12 vastust, eesmärkidel ning alles siis tööaja paindlikkuse eesmärkidel (11%), 3 vastust 27-st vastusest. (vt. joonis 9)



Joonis 9 Paindlikkuse tüübid organisatsioonide eelistustest lähtuvalt

Allikas: Autori arvutused

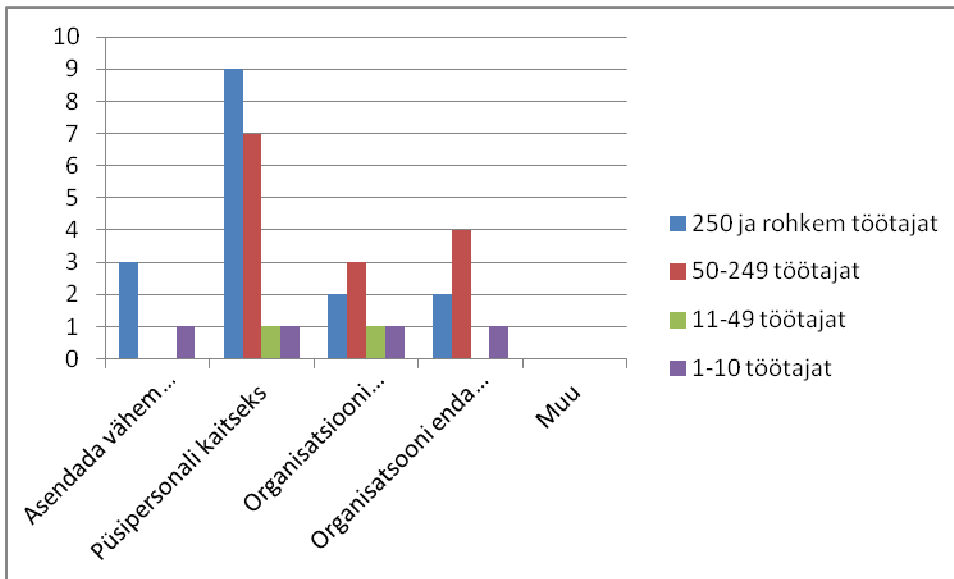
Tähtjalise töölepinguga töötajate värbamise detailsemad põhjused **personali arvulise paindlikkuse eesmärgil** pidi aitama välja selgitada küsimus, “Millistel alljärgnevatel personali arvulise paindlikkuse eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtjalise töölepinguga töötajaid?” Tulemustest selgub, et ülekaalukaim põhjus oli: püsipersonali kaitseks (mitte suurendada püsipersonali töötempot, töömahtu) (50%), 18 vastust 36-st vastusest. Sellele järgnesid järgmised põhjused: asendada vähem produktiivset töötajaskonda tootlikumaga (11%), 4 vastust, organisatsiooni konkurentsivõime säilitamiseks tähtjatu töölepinguga töötajate hulgas (ei pea lepingutest ära ütlema) (19,5%), 7 vastust ja organisatsiooni enda konkurentsivõime hoidmiseks turul (19,5%), 7 vastust 36-st vastusest. (vt. joonis 10) Küsimustik võimaldas pakkuda vastajatel ka enda vastusevarianti, kuid siin korral seda võimalust ei kasutatud.



Joonis 10 Tähtjalise töölepinguga töötajate värbamise põhjused personali arvulise paindlikkuse eesmärgil

Allikas: Autori arvutused

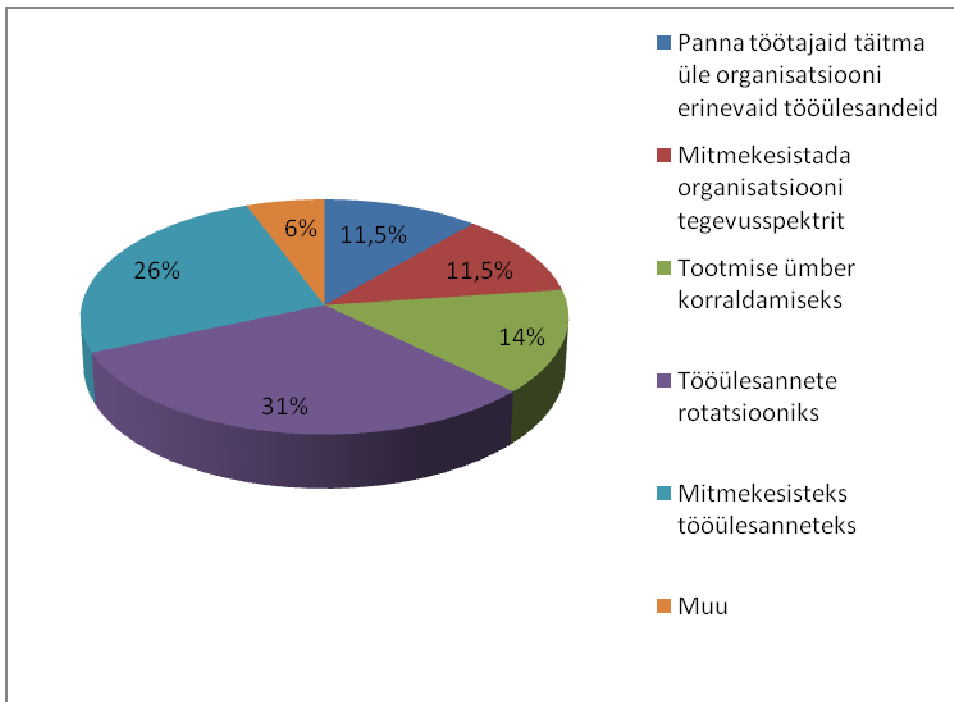
Personali arvulise paindlikkuse eesmärgil, lähtudes organisatsiooni suurusest, värbavad oraganisatsioonid tähtjalise töölepinguga töötajaid samuti esmalt püsipersonali kaitseks, jagunedes 250 ja rohkema töötajaga (max=9), 50- 249 töötajaga (max=7), 11-49 töötajaga (max=1) ja 1-10 töötajaga (max=1) organisatsiooniks. Alles seejärel väärtustavad teisi personali paindlikkuse eesmärke. (vt. joonis 11) Tegevusvaldkonna lõikes peab samuti suur osa organisatsioone tähtsaimaks töötaja kaitset. Üksnes töötleva tööstuse (max=4) ja hariduse (max=1) valdkonna lõikes peetakse olulisemaks organisatsiooni enda konkurentsivõime hoidmist turul.



Joonis 11 Tähtajalise töölepingu kasutamine personali arvulise paindlikkuse eesmärgil organisatsiooni suuruselt lähtuvalt

Allikas: Autori arvutused

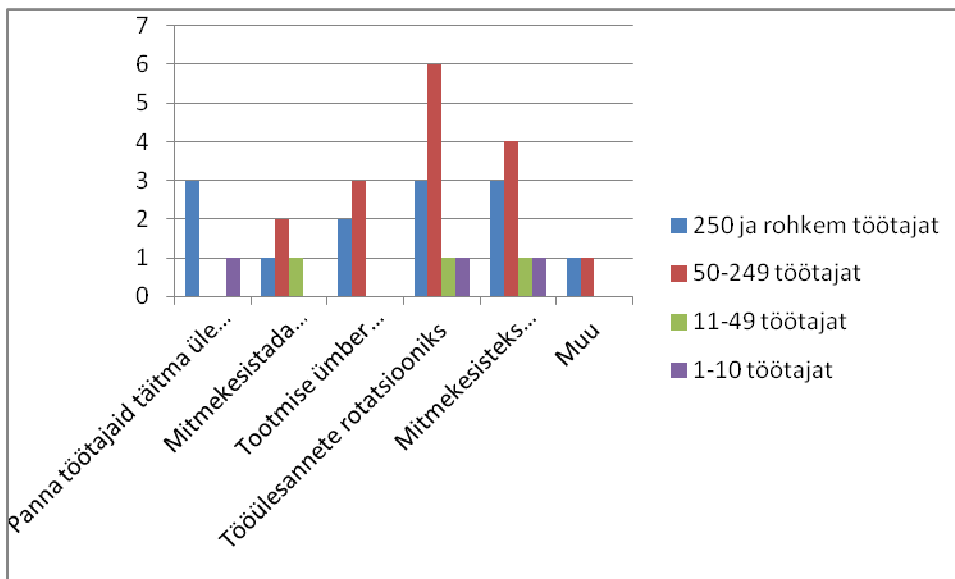
Selgitamaks tähtajalise töölepinguga töötajate värbamise detailsemad põhjused **funktsionaalse paindlikkuse eesmärgil**, koostati küsimus, “Millistel alljärgnevatel funktsionaalse paindlikkuse eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtajalise töölepinguga töötajaid?” Tulemusest selgub, et esmaseks eesmärgiks oli: tööülesannete rotatsioon (31%), 11 vastust 35-st vastusest. Sellele järgnesid järgmised funktsionaalse paindlikkuse eesmärgid: panna töötajaid täitma üle organisatsiooni erinevaid tööülesandeid (11,5%), 4 vastust, mitmekesistada organisatsiooni tegevusspektrit (11,5%), 4 vastust, tootmise ümber korraldamine (14%), 5 vastust, mitmekesised tööülesanded (26%), 9 vastust ja mõni mitte märgitud eesmärk (6%), 2 vastust 35-st vastusest, milleks nimetati töökoormuse optimeerimist. (vt. joonis 12)



Joonis 12 Tähtajalise töölepinguga töötajate värbamise põhjused funktsionalse paindlikkuse eesmärgil

Allikas: Autori arvutused

50-249 töötajaga organisatsioonis eristub selgelt üks oluliseim funktsionaalse paindlikkuse eesmärk, milleks on tööülesannete rotatsioon(max=6) Samuti on avaldatud vabavastuse väljal organisatsioonipoolse eesmärgina töökoormuse optimeerimine. 250 ja rohkema töötaja arvuga organisatsioonid värbavad esmastel funktsionaalse paindlikkuse eesmärkidel tähtajalise töölepinguga töötajaid, et panna töötajaid täitma üle organisatsiooni erinevaid tööülesandeid (max=3), tööülesannete rotatsiooniks(max=3) ja mitmekesisteks tööülesanneteks(max=3) ning viimasena, et mitmekesistada organisatsiooni tegevusspektrit (min=1). 11-49 ja 1-10 töötajaga organisatsioonid on vastanud võrdselt (max=1; min=1), et tööülesannete rotatsiooniks ja mitmekesisteks tööülesanneteks. Lähtuvalt eelnevast värvatakse värvatakse tähtajalise töölepinguga töötajaid peamiselt tööülesannete rotatsiooniks ja mitmekesisteks tööülesanneteks. (vt. Joonis 13) Organisatsiooni tegevusvaldkonnast lähtuvalt kasutavad neid eesmärke valdavalt kõik valdkonnad. Hulgi- ja jaemüük; mootorsõisukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinat remont(max=3; max=2), muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus (max=3) ja töötlev tööstus (max=2).



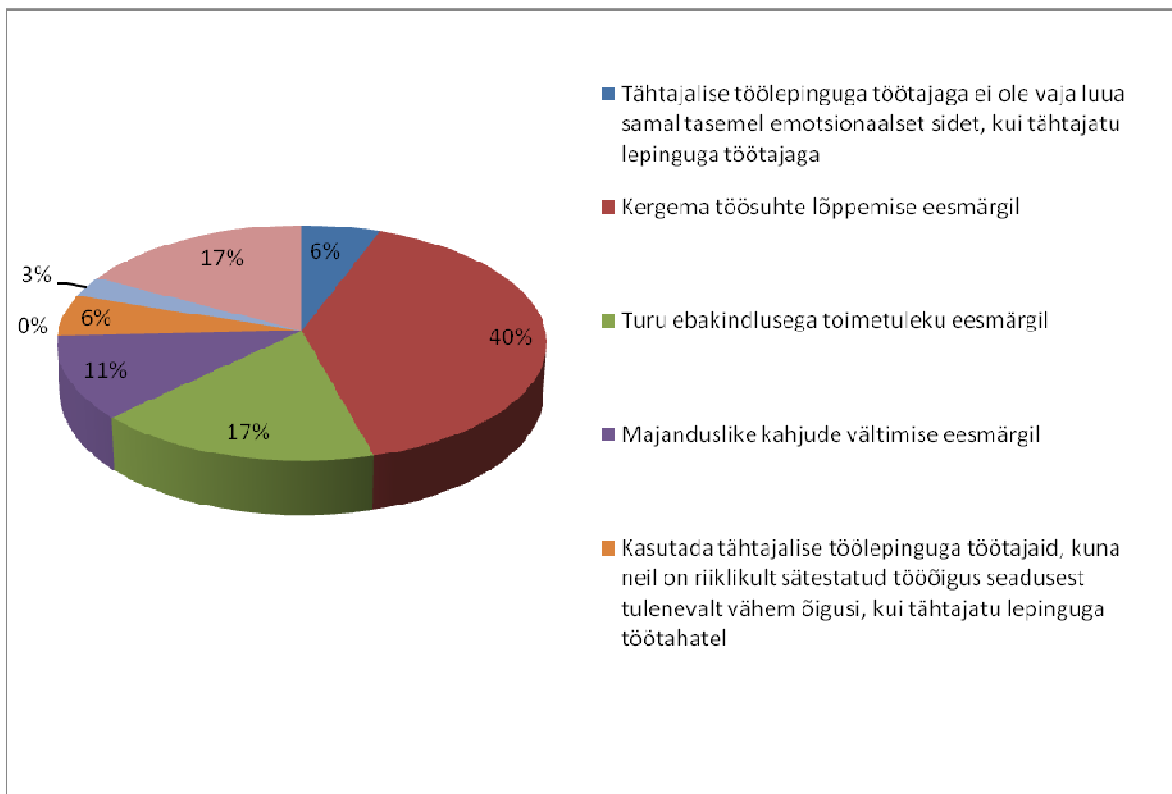
Joonis 13 Tähtajalise töölepingu kasutamine funktsionaalse paindlikkuse eesmärgil organisatsiooni suurusest lähtuvalt

Allikas: Autori arvutused

Küsimustega, “Kas Teie organisatsiooni tähtajalise töölepinguga töötajad on avaldanud soovi täita tööülesandeid, ilma lisatasu saamata, mis ei ole töölepingus sõnastatud?” ja “Kas Teie organisatsioon vajab tähtajalise töölepinguga töötajaid mingi spetsiifilise teenuse tarvis, mida ei lähe tarvis sageli ja mis on ettearvamatu?” sooviti saada lisainformatsiooni funktsionaalse paindlikkuse eesmärkidest tähtajalise töölepinguga töötajate puhul. Vastustest selgub, et tähtajalise töölepinguga töötajad ei ole valdavalt avaldanud soovi täita tööülesandeid, mis ei ole sõnastatud töölepingus (66%), 19 vastust 29-st. Siiski, osades vastanud organisatsioonides (34%) on avaldanud, 10 vastust 29-st vastusest. Samuti selgub, et tähtajaliste töölepinguga töötajate nõudlus või mittenõudlus mingi spetsiifilise teenuse tarvis, mida ei lähe vaja sageli ja mis on ettearvamatu osutub suhteliselt võrdseks. Uuritavatest organisatsioonidest on vastanud jah (48%), 14 vastust ja ei (52%), 15 vastust 29-st vastusest. Ennekõike ei kasuta 250 ja rohkema töötajaga (max=10) organisatsioonid, kes on tegevad peamiselt hulgi- ja jaemüügi, mootorsõisukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinate remondi (max=4; min=2) ja hariduse (max=2; min=0) valdkonnas. Peamiselt kasutavad aga 50-249 töötajaga organisatsioonid (max=8), kes on tegevad ennekõike töötleva tööstuse (max=3) ja muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteeninduse (max=3) valdkonnas.

Küsimuse, “Millistel alljärgnevatel **piirangute ja tagajärgede vältimise** eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtjaliste töölepingutega töötajaid?” taotluseks oli teabe kogumine piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärkidest. Tulemustest selgub, et oluliseim värbamise eesmärk oli: kergema töösuhte lõpetamise eesmärgil (40%), 14 vastust 35-st vastusest. Alles seejärel on organisatsioonid vastanud, et värbavad järgmistel piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärkidel: tähtjalise töölepinguga töötajaga ei ole vajalik luua samal tasemel emotsionaalset sidet, kui tähtjatu lepinguga töötajaga (6%), 2 vastust ja neil on riiklikult sätestatud tööõiguse seadusest tulenevalt vähem õigusi, kui tähtjatu lepinguga töötajatel (6%), 2 vastust 35-st vastusest. Lisaks eelnevale, turu ebakindlusega toimetuleku eesmärgil (17%), 6 vastust, ning majanduslike kahjude vältimise eesmärgil (11%), 4 vastust 35-st vastusest. Väga väikesel määral soovitakse jääda ka põhipersonalile alla turuhinna töötasu maksvaks ettevõtteks, makstes veel vähem ajutisele tööjõule (palkade ebavõrdsuse ennetamise eesmärgil) (3%), 1 vastus 35-st vastusest. (vt. joonis 14) Küsimustik võimaldas siin puhul lisada ka organisatsiooni enda seisukoha (17%), 6 vastust 35-st, mis on toodud alljärgnevalt:

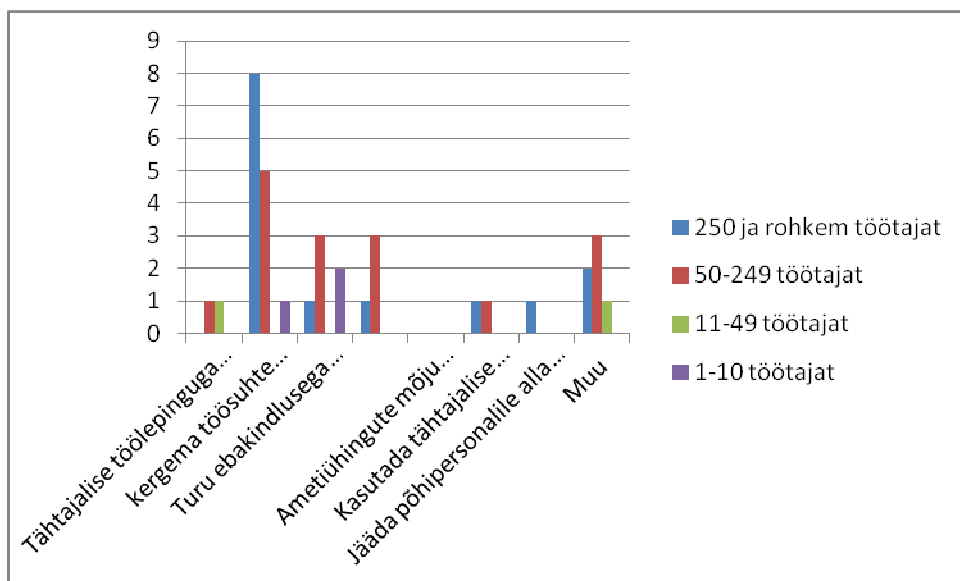
- Töömahu suurenemise katteks
- Puuduvad
- Seadusest tulenevalt
- Mitte ükski üleval nimetatutest. Meil on spetsiifilist tööjõudu hooajati vaja, et täiskohaga töötavate töötajate koormus ei läheks hooti liiga suureks.
- Ei kasuta millegi vältimiseks. Neid konkreetseid töid tehaksegi kaks korda aastas üks kuu korraga.
- Lapsehoolduspuhkuse asendus



Joonis 14 Tähtajalise töölepingu kasutamine piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärgil organisatsiooni suurusest lähtuvalt

Allikas: Autori arvutused

Vastuste põhjal saab öelda, et uuritavad 250 ja rohkema töötajaga (max=8) ning 50-249 töötajaga (max=5) organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid ennekõike kergema töösuhte lõpetamise eesmärgil. 11-50 töötajaga organisatsioonid rakendavad tähtajalist töösuhet, kuna tähtajalise töölepinguga töötajaga ei ole vaja luua samal tasemel emotsionaalset sidet, kui tähtajatu lepinguga töötajaga (max=1) ja töökoormuse vähendamiseks. 1-10 töötajaga ettevõtted väärtustavad tähtajalisi töölepinguid turu ebakindlusega toimetuleku eesmärgil (max=2). Siiski on kaheks üldiseks eesmärgiks kergem töösuhte lõpetamine ja turu ebakindlusega toimetulek. (vt. Joonis 15) Lähemalt vaadeldes selgub, et üksnes töötlev tööstus peab neist kahest eesmärgist olulisemaks turu ebakindlusega toimetulekut ja ülejäänud, kes neid eesmärke kasutavad, valdavalt kergema töösuhte lõpetamist.



Joonis 15 Tähtajalise töölepingu kasutamine piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärgil organisatsiooni suurusest lähtuvalt

Allikas: Autori arvutused

Piirangute ja tagajärgede vältimise valdkonna alla kuulub ka küsimus, “Kuidas Teie organisatsioonis kasutatakse tähtajalist tööd?”. Sellega sooviti teada, kas organisatsioonid proovivad jagada töid tähtajalisteks tegevusteks. Küsimustiku tulemustest selgub, et organisatsioonid kasutavad tähtajalist tööd ennekõike loomult tähtajaliste tööde tegemiseks (78%), 21 vastust, ja vähesel määral jagatakse ka töid tähtajalisteks tegevusteks (22%), 6 vastust 27-st vastusest. Siinkohal on kaks organisatsiooni uuritavast valimist jätnud vastamata.

Küsimuse “Kas nõustute või ei nõustu väitega, et mida paremaid õigusi tähtajalise töölepinguga töötavad töötajad saavad, seda vähem on tööandjal soov neid värvata.” eesmärgiks oli saada üldine ülevaade tähtajalise töölepinguga töötavate töötajate kaitsest. Näiteks juhul kui mingist aspektist peaks seadused muutuma neid soosivamaks ning tööandjale kahjumlikumaks. Tulemused näitavad, et organisatsioonid hindavad tähtajalise töölepinguga töötajaid, kuna eitavalt vastas (90%), 26 vastust, ja jaatavalt vaid (10%), 3 vastust, 29-st vastusest.

Tähtajalise töölepingu kasutamise eesmärkide mõju ulatuse väljaselgitamiseks organisatsioonile ja organisatsiooni tähtajatu lepinguga töötajatele, koostati järgnevad küsimused: Kas tähtajalise töölepinguga töötajad on mõjutanud mõnel alljärgneval viisil

tähtajatu lepinguga töötajaid?, Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisega on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid kulude kokkuhoiu valdkonnas?, Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisega on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid personali paindlikkuse valdkonnas? Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisega on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid tagajärgede vältimise seisukohast? Vastuste tulemustest saab ülevaate, et üldiselt ei ole organisatsioonide tähtajatud töötajad mõjutatud tähtajalise töölepinguga töötajatest (58%), 19 vastust 33-st vastusest. Siiski, osa organisatsioonidest on seisukohal, et tähtajalise töölepinguga töötajad on pannud tähtajatu töölepinguga töötajad tulemuslikumalt tööle (3%), 1 vastus, tähtajatud töötajad näevad tähtajalistes töötajates ohtu oma positsioonile (tunnevad konkurentsi) (9%), 3 vastust, on parendanud meeskonnatööd (6%), 2 vastust, on vähendanud töölepingu punktist “teised ühekordsed kohustused” tulenevaid tööülesandeid (6%), 2 vastust ja tekitanud ebavõrdsust (12%), 4 vastust 33-st vastusest. Organisatsioonide omalt poolt vastatud vastustest moodustab (6%), 2 vastust 33-st vastusest, millest selgub, et tähtajalise töölepinguga töötajate värbamine on vähendanud tähtajatu töölepinguga töötajate rahulolu töötasuga. (vt. tabel 5)

Vastustest selgus, et tähtajatu töölepinguga töötajatega ei kaasne suures osas negatiivset mõju ka organisatsioonile endale. Negatiivseid mõjusid tajutakse kulude kokkuhoiu valdkonnas (18%), 5 vastust 28-st, personali paindlikkuse valdkonnas (14%), 4 vastust 29-st ja tagajärgede vältimise seisukohast (7%), 2 vastust 29-st vastusest. Enamikel juhtudel nii kulude kokkuhoiu valdkonnas (82%), 23 vastust 28-st vastusest, personali paindlikkuse valdkonnas (86%), 25 vastust 29-st vastusest, kui ka tagajärgede vältimise seisukohtadest (93%), 27 vastust 29-st vastusest, negatiivseid mõjusid ei tunnetata. (vt. tabel 5)

Tabel 5

Negatiivsed mõjud organisatsioonile ja organisatsiooni tähtajatu lepinguga töötajatele

Negatiivsed mõjud:		Protsent:	Vastuste arv:
töötajatele	Ei ole mõjutanud	58%	19
	Tekitanud ebavõrdsust	12%	4
	Näevad neis ohtu oma positsioonile(tunnevad konkurentsi)	9%	3
	On parandanud meeskonnatööd	6%	2
	On vähendanud töölepingu punktist "teised ühekordsed kohustused" tulenevaid tööülesandeid	6%	2
	Mõni mitte märgitud mõju	6%	2
	On pannud nad tulemuslikumalt tööle	3%	1
kulude kokkuhoiu valdkonnas	Jah	18%	5
	Ei	82%	23
personali paindlikkuse valdkonnas	Jah	14%	4
	Ei	86%	25
tagajärgede vältimise seisukohast	Jah	7%	2
	Ei	93%	27

Allikas: Autori arvutused

3. ARUTELU, ETTEPANEKUD

Käesoleva magistritöö sihiks oli välja selgitada millistel eesmärkidel Eesti organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid. Selle saavutamiseks püstitati uurimisküsimused, millele püüti vastused leida. Ühtlasi taheti selgitada, kas tähtjalistest töölepingutest on olnud negatiivseid mõjusid organisatsioonile ja arvestades hetkel ajutist tööd kasutavate organisatsioonide personalitöötajate arvamusega, kas tuleviku perspektiivis nähakse tasuvust tähtjalises töös ja tööjõus. Analüüsitud on magistritöö teooria kehtivust Eesti organisatsioonides. Tähtjaliste töölepingute kasutamise eesmäärke Eesti ettevõtetes.

- Millises ulatuses kasutatakse üldiselt tähtjalisi töölepinguid?
- Millistel peamistel eesmärkidel organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid?
- Milline on ettevõtte kasutegur tähtjaliste töölepingute kasutamise korral.
- Kuidas on Eesti organisatsioonid mõjutatud teoriast selgunud peamiste tähtjalise töölepingu kasutamise eesmärkidest?

Kui vaadata küsimustiku tulemusi, siis organisatsiooni suurusest ja tegevusvaldkonnast lähtuvalt vastati väga sarnaselt ja väga märkimisväärseid erinevusi ei ilmnenud. Enamjaolt olid vastusevariandid, mis selgelt teistest eristusid vastuste rohkuselt. Seega võib neid tulemusi julgelt üldistada.

Esiteks, arutledes tähtjalise töölepingu üldise kasutamise üle, siis Statistikaameti andmetel jaguneb 2012. aasta alalise tööga ja ajutise tööga hõivatute osatähtsus vastavalt 96,5% ja 3,5%. Käesoleva magistritöö uuritavates organisatsioonides on tähtjatu ja tähtjalise töölepingu alusel töötavate töötajate vahekord 86% ja 14%. Sellest järelduvalt kinnitab see teoriast tulenevat, et ka Eestis, sarnaselt ülemaailmse olukorraga, on eelistatumaks töösuhtevormiks tähtjatu töösuhe. Antud juhul tuleneb protsendi erinevus sellest, et käesolevas magistritöös kasutati eesmärgipärast valimit ehk küsimustik oli suunatud üksnes personalitöötajatele, kelle organisatsioonides kasutatakse tähtjalisi töölepinguid. Vastuste tulemustest võib samuti järeldada, et Eestis kasutavad tähtjalisi töölepinguid siiski pigem suured ja keskmise suurusega organisatsioonid.

Lepingu pikkuse kohta saadud informatsiooni põhjal on võimalik väita, et Eesti organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid, mis on pigem lühikesed ja kestavad kuni üks aasta. Suhteliselt levinud on ka üheks kuni kolmeks aastaks tehtud lepingud. Komeks aastaks või pikemaks perioodiks sõlmitud tähtjaliste töölepingute osatähtsus on aga väga väike.

Lisaks on ka Eesti organisatsioonides tähtjalise töölepinguga töötajad olulised. Töökohtade osatähtsus, mis on hõivatud üksnes tähtjalise töölepingu alusel töötavate töötajatega, on aga suhteliselt väike. Sarnaselt üldlevinud olukorrale, kasutatakse neid enim lihtsaid oskusi vajavate tööülesannete korral, kuid oluline osa on ka teadmistelt keerukate ülesannete täitmisel. Esimesel juhul näiteks hooajalised töötajad, abilised, praktikandid, lihtsam tootmistöö ja andmesisestajad ning teisel juhul asendustöötajad, projektipõhised eksperdid, juristid, õppejõud ja teadlased.

Sarnaselt teooriaga näitab tähtjalise töölepingu alusel töötavate töötajate jäävat tähtsust ka käesolev uurimus. Selle kohaselt, viie aasta perspektiivis, valdav osa organisatsioone näeb tasuvust tähtjalise töölepinguga töötajates. Võrreldes aastaid 2012 ja 2013, on nende kasutatavus jäänud ennekõike samale tasemele. Siiski on teatud osa organisatsioone, kes on tegevad peamiselt töötleva tööstuse, avaliku halduse ja riigikaitse ning kohustusliku sotsiaalkindlustuse valdkonnas, kes ei näe tasuvust ja kelle tähtjaliste töölepingute osakaal on langenud. Selle põhjus võib tuleneda majanduse stabiilsemast hetkeolukorrast.

Teiseks, teinud ülevaate tähtjalise töölepingu kasutamise üldistele eesmärkidele, on töö autoril võimalik järeldada, et valdavalt on tähtjalise töölepinguga töötaja organisatsiooniga seotud kõige nõrgemalt, omades eesmärgi täitmiseks ennekõike eelnevalt vajaminevaid oskusi ja teadmisi. Organisatsioonid nimetavad oluliseks ka, et tähtjalise töölepinguga töötaja omab organisatsiooniga ühiseid tööalaseid eesmärke, mis näitab tugevat seotust. Üldjuhul värvatakse siiski tähtjalise töölepinguga töötajaid ettevõtte lisatööjõuks ajutise tööjõu näol.

Ülevaade peamistest tähtjalise töölepinguga töötajate värbamise eesmärkidest, võimaldab väita, et esmasteks on suurem paindlikkus ja töötajaskonna kujundamine vastavalt ettevõtte vajadustele. Seda nii organisatsiooni suuruse kui ka tegevusvaldkonna lõikes. Sellest tulenevalt kolmest valdkondlikust eesmärgist (kulude vähendamine, suurem paindlikkus,

piirangute ja tagajärgede vältimine), värvatakse tähtajalise töölepinguga töötajaid ennekõike suurema paindlikkuse eesmärgil. Seejärel piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärgil, sest tähtajalise töölepinguga töötaja puhul on selge töösuhte lõppemise alus lepinguliselt olemas. Sama tendentsi kinnitavad organisatsioonide poolt nimetatud senini ilmnunud kasutegurid, mille tulemused koondusid eelnevaga analoogselt.

Kulude kokkuhoiu eesmärgist lähtuvalt näevad organisatsioonid tähtajalistest töölepingutest peamist kasu töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuhoius (vallandamisega seotud kulude kokkuvõtteid). Lisaks nimetavad organisatsioonid suhteliselt võrdselt kulude kokkuvõtteid väiksema töötasu maksmiselt, lepingutingimuste erinevustest, koolituskulude ja värbamisega seotud kulude kokkuhoiult. Siinkohal ilmselg oluline fakt, mis seletab koolituskulu kokkuhoiu eesmärgi vastatavuse vähesust. Nimelt ühest küsimusest selgub, et suur osa organisatsioonidest pakub tähtajalise töölepinguga töötavatele töötajatele koolitust. Siiski, kokkuvõtteid aitab saavutada juba olemasolevate oskustega töötajate värbamine, mis vähendab koolitamise vajadusi.

Mõned organisatsioonid, kus on 50-249 ning 250 ja rohkema töötajat ning on tegevad peamiselt töötleva tööstuse, hulgi- ja jaemüügi, mootorsõidukite, mootorrataste ja isiklike tarbesemete ning kodumasinade remondi, hariduse ning muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteeninduse valdkonnas, aga ei näe tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate arvelt üldse kulude kokkuvõtteid, väites, et tavaliselt lähevad tähtajalise töölepinguga töötajad organisatsioonile kallimaks maksma. Sellest on võimalik järeldada, et organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid kulude vähendamise eesmärgil, kuid see pole esmane eesmärk ja omab väikest osatähtsust organisatsiooni tööjõukulude kokkuhoius.

Organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid paindlikkuse eesmärkidest peamiselt personali arvuliseks paindlikkuseks ja funktsionaalseks paindlikkuseks. Personali paindlikkuse eesmärgil kasutatakse tähtajalise töölepinguga töötajaid ennekõike püsipersonali kaitseks ning funktsionaalse paindlikkuse eesmärgil tööülesannete rotatsiooniks ja mitmekesisteks tööülesanneteks. Näiteks 34% uuritavatest organisatsioonidest on vastanud, et tähtajalise töölepinguga töötajad on avaldanud soovi täita isegi tööülesandeid, mis ei ole töölepingus märgitud. Organisatsioonil võimaldab see panna tähtajalise lepinguga töötajaid tööle funktsionaalse paindlikkuse eesmärgist

lähtuvalt. Lisaks on teorias toodud, et organisatsioonid kasutavad tähtajalise töölepinguga töötajaid mingi spetsiifilise teenuse tarvis, mida ei lähe vaja sageli ja mis on ettearvamatu. Antud uurimus väidab väga väikse osakaaluga vastupidist, mille kohaselt ennekõike 250 ja rohkema töötajaga organisatsioonid, kes on tegevad peamiselt hulgi- ja jaemüügi, mootorsõisukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinade remondi ja hariduse valdkonnas. Seega põhimõtteliselt pool organisatsioonidest kasutab ja pool mitte.

Kolmandaks valdkondlikus eesmärgiks tähtajalise töölepinguga töötajate värbamisel on piirangute ja tagajärgede vältimine. Organisatsioonid peavad tähtajalise töölepinguga töötaja töölevõtmisel oluliseks kergemat töösuhte lõpetamist. Lepingus on fikseeritud töölepingu lõppemise kuupäev või töö lõppemise eesmärk. Seega on teada, millal töö lõpeb ja mis alustel. Antud küsimuse juures sai lisada ka omapoole kommentaari. See kommentaar osutus vastusevariantidest teisena vastatumaks. Avaldati seisukohti, et töömahu suurenemise katteks, töökoormuse vähendamiseks, lapsehoolduspuhkuse asenduseks. Vastati ka, et seadusest tulenevalt ja ei kasutata millegi vältimiseks

Piirangute ja tagajärgede vältimise seisukohalt avaldub oluline tähelepanek organisatsiooni suurusest tulenevalt. Kui 250 ja rohkema töötajaga ning 50-249 töötajaga organisatsioonid peavad tähtajalise töölepinguga töötajate värbamisel oluliseks ennekõike kergemat töösuhte lõpetamist, siis 1-10 töötajaga organisatsioonid väärtustavad tähtajalisi töölepinguid turu ebakindlusega toimetuleku eesmärgil. Samuti, üksnes töötlev tööstus peab neist kahest eesmärgist olulisemaks turu ebakindlusega toimetulekut ja ülejäänud, kes neid eesmärke kasutavad, valdavalt kergema töösuhte lõpetamist.

Lisaks uuriti käesolevas magistritöös, kuidas organisatsioonid kasutavad tähtajalist tööd. Nagu teooriast tulenes, siis organisatsioonid peaksid kasutama tähtajalist töös loomult tähtajaliste tööde tegemiseks, kuid siiski proovitakse töid jagada ka tähtajalisteks töödeks. Selgus, et valdav enamus kasutab töid tähtajaliste tööde tegemiseks, kuid on ka väike osa organisatsioone, kes püüab töid jagada tähtajalisteks tegevusteks.

Kui teorias on märgitud, et tähtajalised töölepingud võivad mõjuda organisatsioonile ja organisatsioonis olevale töötajaskonnale negatiivselt, siis antud uurimusest tuleneb, et negatiivse mõju osakaal on olemas, kuid see on (väga) väike ja pigem seda ei tunnetata. Mõju tähtajatu töölepinguga töötajatele avaldub vähesel määral ebavõrdsuse tekkimise

näol. Valdkondlikest eesmärkidest tunnetatakse kõige rohkem negatiivset mõju kulude kokkuhoiu valdkonnas, siis paindlikkuse valdkonnas ning lõpuks piirangute ja tagajärgede vältimise seisukohast.

Kokkuvõttes on võimalik järeldada, et tähtajalise töölepingu alusel töötavaid töötajaid on märkimisväärselt vähem, kui tähtajatu töölepinguga töötajaid. Hoolimata sellest, on nad organisatsioonides tähtsaks tööjõuks, pakkudes ettevõttele peamiselt personali paindlikkust ja võimalust kujundada töötajaskonda vastavalt majanduslikule olukorrale.

Antud magistritöö kirjutamisel kujunes piiranguks täidetud ankeetide vähesus. Tegu oli küll kvantitatiivse uuringuga, kuid piirang esines ka andmete töötlemise etapis. Küsimustele ei olnud võimalik vastata arvulisel kujul ja mistõttu see võimaldas analüüsi osas teha järeldusi ennekõike vaid protsentuaalsel kujul. Lubas välja selgitada, kui palju ühte või teist väidet vastati ja selle põhjal tuletada, mis on kasutatavamad eesmärgid.

Käesoleva töö autor teeb ettepaneku rohkem väärtustada tähtajalise töölepingu alusel töötavaid töötajaid ning kui nad moodustavad tähtsa osa personalist või mõnest töökoha lõikest, siis mõelda kuidas kujundada motivatsiooni pakette ja juba olemasolevaid motivatsiooni pakette selliselt, et töötajad tunnevad ennast tähtsa osana organisatsioonist kogu oma tööperioodi vältel. Mitte üksnes, et neil on olemas vajaminevad oskused ja teadmised. Töö autor teeb ettepaneku edasiseks uurida, kuidas muuta tähtajalise töölepinguga töötajad tähtsamaks osaks ja tugevamini seotuks organisatsiooniga.

4. KOKKUVÕTE

Magistritöö teema oli “Tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärgid Eesti organisatsioonides”. Uurimuse eesmärgi täitmiseks koostas töö autor lähtuvalt teooriast küsimustiku, mis saadeti interneti teel valitud sihtrühmale. Valimi moodustas 29 Eesti organisatsioonide personalitöötajat ja –juhti, kes õpivad või on õppinud Tallinna Tehnikaülikoolis personalitööd ja –arendust, hetkel on tegevad personalitöötajana ning kes kasutavad oma organisatsioonis tähtajalist tööd.

Magistritöö koosnes kolmest peatükist. Esimene oli teooria osa, teine töö empiiriline osa ja kolmas peatükk sisaldas arutelu ja järeldusi.

Töö empiirilises osas oli esitatud uurimusküsimused, millest tulenevalt on võimalik väita, et Eesti organisatsioonid kasutavad tähtajalisi töölepinguid, kuid eelisatumaks on tähtajatu tööleping. Tähtajalistest töölepingutest kasutatakse lepinguid, mis on pigem lühikesed ja kestavad kuni üks aasta, kuid suhteliselt levinud on ka üheks kuni kolmeks aastaks tehtud lepingud. Pikemaks perioodiks sõlmitud tähtajaliste töölepingute osatähtsus on aga väike.

Samuti leiti küsitluse tulemuste analüüsimisel, et töökohtade osatähtsus, mis on hõivatud üksnes tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajatega, on suhteliselt väike. Sarnaselt üldlevinud olukorrale, kasutatakse neid enim lihtsaid oskusi vajavate tööülesannete korral, kuid oluline osa on ka teadmistelt keerukate ülesannete täitmisel. Esimesel juhul näiteks hooajalised töötajad, abilised, praktikandid, lihtsam tootmistöö ja andmesisestajad ning teisel juhul asendustöötajad, projektipõhised eksperdid, juristid, õppejõud ja teadlased. Üldjuhul värvatakse siiski tähtajalise töölepinguga töötajaid ettevõtte lisatööjõuks ajutise tööjõu näol.

Uuringu tulemused näitasid tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate jäävat tähtsust. Selle kohaselt, viie aasta perspektiivis, valdav osa organisatsioonide näeb tasuvust tähtajalise töölepinguga töötajates. Siiski on teatud osa organisatsioonide, kes ei näe tasuvust ja tähtajaliste töölepingute osakaal on langenud. Selle põhjus võib tuleneda majanduse stabiilsemast hetkeolukorrast.

Uuringu tulemused võimaldavad väita, et peamiseks tähtajalise töölepinguga töötajate värbamise eesmärgiks on personali suurem paindlikkus. Seega kolmest valdkondlikust

eesmärgist (kulude vähendamine, suurem paindlikkus, piirangute ja tagajärgede vältimine), värvatakse tähtjalise töölepinguga töötajaid ennekõike suurema paindlikkuse eesmärgil. Seejärel piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärgil.

Samuti leiti küsimuste vastuste analüüsimisel, et kulude kokkuhoiu eesmärgist lähtuvalt näevad organisatsioonid tähtjalistest töölepingutest peamist kasu töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuhoius. Kuigi organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid kulude vähendamise eesmärgil, ei ole see esmane eesmärk ja omab väikest osatähtsust organisatsiooni tööjõukulude kokkuhoius.

Uuringutulemuste analüüsil leidis kinnitust, et organisatsioonid kasutavad tähtjalisi töölepinguid üldistest paindlikkuse eesmärkidest kitsamalt personali arviliseks paindlikkuseks ja funktsionaalseks paindlikkuseks. Personali paindlikkuse eesmärgil kasutatakse tähtjalise töölepinguga töötajaid ennekõike püsipersonali kaitseks ning funktsionaalse paindlikkuse eesmärgil peamiselt tööülesannete rotatsiooniks ja mitmekesisteks tööülesanneteks.

Küsitlustulemuste põhjal võib väita, et piirangute ja tagajärgede vältimise värbamise eesmärkidest, peavad organisatsioonid tähtjalise töölepinguga töötaja töölevõtmisel oluliseks kergemat töösuhte lõpetamist. Siiski peetakse tähtjaliste töölepingute kasutamist oluliseks ka töömahu suurenemise katteks, töökoormuse vähendamiseks ja lapsehoolduspuhkuse asenduseks. Lisaks selgus, et kuigi valdav enamus kasutab töid tähtjaliste tööde tegemiseks, on ka väike osa organisatsioone, kes püüab töid jagada tähtjalisteks tegevusteks.

Uuringu tulemused näitasid ka, et tähtjalised töölepinguga töötajad võivad mõjuda organisatsioonile ja organisatsioonis olevale töötajaskonnale negatiivselt. Kuigi negatiivse mõju osakaal on olemas, on see väike ja pigem seda ei tunnetata. Mõju tähtjatu töölepinguga töötajatele avaldub vähesel määral ebavõrdsuse tekkimise näol. Valdlikest eesmärkidest tunnetatakse kõige rohkem negatiivset mõju kulude kokkuhoiu valdkonnas, siis paindlikkuse valdkonnas ning lõpuks piirangute ja tagajärgede vältimise seisukohast.

Arutelu ja ettepanekute peatükk sisaldas autori arutelusid ja järeldusi uurimistulemustest ning ettepanekut organisatsioonidele seoses tähtajalise töölepinguga töötajatega, tuginedes magistritöö teooria osale.

5. RESUME

The master's thesis is entitled "The purposes of using fixed-term contracts in Estonian organisations". Over the years, the importance of the use of temporary employment and fixed-term contracts is increased and that makes the temporary workers as a important part of the organisations personnel strategies.

The master's thesis consists of three parts. The first part is the theory, that provides an overview of the theories of temporary and fixed-term employment relationships, the general use of this type of work relations and the use of this type of contracts by main purposes. Also, an overall overview about the usage of fixed-term contracts in Estonia. The second part provides an overview of empirical research.

In the research, there are presented a research questions and to get the answers for these questions, in this paper, there are used a quantitative method. In order to gain information about purposes of using fixed-term contracts, the author of the master's thesis draw up the questionnaire, which was based on the theory.

The sample consisted of 29 personnel managers who are using fixed-term contracts in their organisations.

In course of the analysis it became evident that the Estonian organisations use fixed-term contracts, but preferred contracts are unlimited contracts (open-ended contracts). Most of the time, the duration of the fixed-term contracts is quite short, up to one year, but quite common is also the situation when the duration of the contract is from one year to three years.

The analysis revealed that percentage of these jobs that are entirely filled wiht fixed-term workers is relatively low These type of employees are mostly used in few skills needed jobs, but they are also important in jobs that require knowledges. For example experts in projects and lecturers.

In Estonian organisations, the use of fixed-term contracts is continuous. In five years perspective, most of the organisations feel the value and profitability of these type of employees. Few organisations do not feel the profitability and the reason might be in the overall economic situation.

The results of the research showed that general purpose of recruiting the fixed term workers to increase flexibility, after that the purpose is to avoid restrictions/consequences.

From the cost reducing perspective, the organisations found that the main profit comes from contract ending but the cost reducing is not the primary purpose and it holds a small role in labor cost reductions. The primary purpose is increasing flexibility. To be more detail, personnel numerical flexibility to protect permanent workers and functional flexibility to rotation and multiple tasks. From the purpose of avoiding restrictions/consequences is relevant the existence of direct end of the contract. Also were founded that organisations use jobs to fixed-term works but small part of the organisations try to divide jobs to fixed-term activities.

The results of the survey showed that fixed-term workers may have a negative impact on the organisation and on permanent workers. Although the effect is factual, it is very small. Negative impact exists mostly in cost reduction, after that in flexibility and restrictions/consequences avoidance.

The third part of the master's thesis contained a discussion, which offered an overview of the survey results.

Viidatud kirjandus

- Altuzarra, A., & Serrano, F. (2010). Firms' innovation activity and numerical flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 327-339.
- Anspal, S., & Jürgenson, A. (2006). Töölepingu seaduse halduskoormuse hindamine. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Applebaum, E. (1987). Restructuring work: Temporary, part-time, and at-home employment. In Heidi I. Hartmann (ed.), *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment* (pp. 268-310): Washington. DC, National Academy Press. Loetud aadressil http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=951&page=268
- Balti riikide tööelu barometer 1999. (1999). Loetud aadressil <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>
- Balti riikide tööelu baromeeter 2002. (2002). Loetud aadressil <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>
- Becker, G. S., (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. (3rd ed). Loetud aadressil http://books.google.ee/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&dq=Human+Capital:+A+Theoretical+and+Empirical+Analysis,+with+Special+Reference+to+Education&hl=et&sa=X&ei=DaLSUtmbKuqD4gStjYG4Bg&redir_esc=y#v=onepage&q=Human%20Capital%3A%20A%20Theoretical%20and%20Empirical%20Analysis%2C%20with%20Special%20Reference%20to%20Education&f=false
- Biggs, D., Burchell, B., & Millmore, M. (2006) The Changing World of the Temporary Worker: the potential HR impact of legislation. *Personnel Review*, 35(2), 191–206. DOI 10.1108/00483480610645821
- Blanchard, O. J., (2004). Explaining European Unemployment. Loetud aadressil <http://www.nber.org/reporter/summer04/blanchard.html>
- Broughton, A., Biletta, I., & Kullander, M. (2010) Flexible forms of work: `very atypical` contractual arrangements. Loetud aadressil <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>
- Brown, S., & Sessions, J. G. (2003). Earnings, Education, and Fixed-Term Contracts. *Scottish Journal of Political Economy*, 50 (4), 492–506.
- Caggese, A., & Cunat, V. (2008). Financing constraints and fixed-term employment contracts. *The Economic Journal*, 118 (November), 2013–2046.

- Davidov, G. (2004). Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations*, 42 (4), 727–746.
- Davis-Blake, A., & Uzzi, B. (1993). Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contactors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51. doi: 10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x
- De Graaf-Zijl, M. (2012) Compensation of on-call and fixed-term employment: the role of uncertainty. *The Manchester School*, 80(1) 6–27. doi: 10.1111/j.1467-9957.2011.02248.x
- De Jong, J. P., Schalk, R., & Goessling, T. (2007). An Institutional Perspective on the Employment Position of Temporary Workers in the Netherlands. *Relations industrielles/industrial relations*, 62(3), 492-515.
- De Vries, M. R., & Wolbers, M. H. J. (2005) Non-Standard Employment Relations and Wages among School Leavers in the Netherlands. *Work, Employment & Society*, 19(3), 503–525. Loetud aadressil http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F228926016_Non-standard_employment_relations_and_wages_among_school_leavers_in_the_Netherlands%2Ffile%2Fd912f512b3a0b51657.pdf&ei=T8LSUtS4Dif54QSlNYCoCQ&usg=AFQjCNHcnMInKMLhZkyX4kfXVxRZu97QZA
- Euroopa Liidu Teataja L 206 , 29/07/1991 Lk 0019 – 0021. (91/383/EMÜ). Nõukogu direktiiv. Kasutamise kuupäev: 24. aprill 2014. a., Loetud aadressil <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:et:HTML>
- Eurostat (2013). Employees with a contract of limited duration (annual average). Loetud aadressil <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- Fullerton, A. S., Robertson, D. L., & Dixon, J. C. (2011). Reexamining the Relationship Between Flexibility and Insecurity", David Brady, in (ed.) *Comparing European Workers Part A (Research in the Sociology of Work, Volume 22)*, (pp. 9-41): Emerald Group Publishing Limited. doi: [http://dx.doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)0000022004](http://dx.doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)0000022004)

- Gallagher, D. G, McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth... contingently. Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11, 181-208.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Leetmaa, R., & Kallaste, E. (2003). Tööturu paindlikkus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Lehwess-Litzmann, R. (2012). What Does Flexicurity Have to Gain from the Capability-Approach? *management revue*, 23(2), 119-139. DOI 10.1688/1861-9908_mrev_2012_02_Lehwess-Litzmann
- Masso, M., & Karotom, N. (2011). Töökorraldus. M. Masso (toim), *Eesti tööelu-uuring 2009* (lk 7-28). Tallinn: Tööpoliitika info ja analüüsi osakond. Loetud aadressil <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>
- Malk, L. (2012). Töökorraldus ja töötasustamine. Ü. Marksoo (toim), *Töövaldkonna areng 2010-2011* (lk 18-26). Tallinn: Tööpoliitika info ja analüüsi osakond. Loetud aadressil <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>
- Martinez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of Temporary Employment Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America. *Psykhé*, 19(1), 61-73.
- Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M. L., Uudeküll, K., & Osila, L. (2013). Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Nurmela, K. (2011) Paindlikud töövormid Eestis. Tartu: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Loetud aadressil http://akadeemia.pare.ee/files/2011_1L_5_Kristi_Nurmela.pdf
- OECD-Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2002). OECD Employment outlook. Loetud aadressil <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2002.htm>
- Pöldis, E. (2013). Töökorraldus ja töö tasustamine. Ü. Marksoo (toim), *Töövaldkonna areng 2012* (19-27). Tallinn: Tallinn: Tööpoliitika info ja analüüsi osakond. Loetud aadressil <http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/toovaldkond.html>
- Regini, M. (2000) The Dilemmas of Labour Market Regulation. Esping-Andersen, G. & Regini, M. *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.

- Riigikogu. (RT I, 22.12.2012, 30). Töölepingu seadus. Kasutamise kuupäev 24.aprill 2014. a., Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030?leiaKehtiv>
- Sargeant, M. (2007) Implementation report Directive 1999/70/EC concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC. EU Member States: Czech Republic, Estonia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Slovenia and Slovakia. *Implementation Report Directive 1999/70/EC* Middlesex University. Loetud aadressil <http://www.google.ee/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D2487%26langId%3Den&ei=EyNIU8i3MaOO4ATEgYHwCQ&usg=AFQjCNHob9sKPAoKi1eLUDHNAIIS41EfNw&bvm=bv.65788261,d.bGE>
- Schellenberg, G., & Clark, C., (1996). Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations. Ottawa, Ontario: Canadian Council on Social Development. Loetud aadressil <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/santecom/35567000037462.pdf>
- Statistikaamet (2013) Hõivatud soo ja põhitöö kestvuse järgi. Loetud aadressil <http://www.stat.ee/>
- Uzzi, B., & Barsness, Z. I. (1998). Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers. *Social Forces*, 76 (3), 967-1005.
- Van Ommeren, J., & Hazans, M. (2008). Workers' Valuation of the Remaining Employment Contract Duration. *Economica*, 75, 116–139. doi:10.1111/j.1468-0335.2007.00599.x
- Von Hippel, C., Magnum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L., & Skoglund, J. D. (1997). Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? *Academy of Management Executive*, 11(1), 93-104.
- Zeytinoglu, I. U., Cooke, G. B. (2005) Non-Standard Work and Benefits: Has Anything Changed since the Wallace Report? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60 (1), 29-63.
- Zhou, H., Dekker, R., & Kleinknecht, A. (2011). Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, 20(3), 941–968.

LISA 1

Ankeet

Tere!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli sotsiaalteaduskonna magistrant ja kirjutan hetkel oma lõputööd teemal "Tähtajaliste töölepingute kasutamise eesmärk Eesti organisatsioonides". Töö eesmärgiks on välja selgitada millistel eesmärkidel kasutavad organisatsioonid tähtajalisi lepinguid. Selleks, et saada oma töö jaoks piisavalt andmeid, palun Teil täita alljärgneva küsimustiku. Küsimustiku täitmine ei võta aega üle 20 minuti ning kõik andmed on anonüümsed ja neid kasutatakse üksnes kõnealuse lõputöö kirjutamiseks. Teie abi on hindamatu. Suured tänud.

Küsimustiku leiata siit

Küsimustiku täitmisel palun teha valitud vastus(t)e taha rist

I OSA-organisatsiooni hetkeolukord

1. Kui palju töötajaid on Teie organisatsioonis?

1-10 töötajat	
11-49 töötajat	
50-249 töötajat	
250 ja rohkem töötajat	

2. Millises valdkonnas Teie organisatsioon tegutseb?

Valdkonnad EMTAK 2013 järgi	
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	
Kalandus	
Mäetööstus	
Töötlev tööstus	
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	
Ehitus	
Hulgi- ja jaemüük; mootorsõidukite, mootorrataste ja isiklike tarbeesemete ning kodumasinate remont	
Hotellid ja restoranid, toitlustus	
Veondus, laondus ja side	
Finantsvahendus	
Kinnisvara-, üürimis- ja äritegevus	
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	
Haridus	
Tervishoid ja sotsiaalhooldus	
Muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus	
Palgatöötajatega kodumajapidamised	
Eksterritoriaalsed organisatsioonid ja üksused	
Tegevusala teadmata	

3. Kas Teie organisatsioon rakendab tähtajalisi töölepinguid (tööleping, mis isikul on sõlmitud otse tööandjaga määratud ajaks,)?

Jah	
Ei	

4. Kas Teie organisatsiooni tähtajalise töölepingu tähtajad on:

pigem lühikesed	Kuni üks aasta	
keskmised	1 kuni 3 aastat	
pigem pikad	3 või rohkem aastat	

5. Kui suure osa Teie organisatsiooni personalist moodustavad tähtajatu lepinguga töötajad ja kui suure osa tähtajalise töölepinguga töötajad? (protsentuaalselt)

	%
Tähtajatu töölepinguga töötajad	
Tähtajalise töölepinguga töötajad	

6. Kas Teie organisatsioonis on mingi valdkonna töökohad täidetud vaid tähtajaliste töölepinguga töötavate töötajatega?

jah	
Ei	

7. Kui Jah, siis millised?

8. Kas Teie organisatsioonis olevad tähtajalise töölepinguga töökohad nõuavad: (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Teadmistelt keerukate ülesannete täitmisi	
Teadmistelt lihtsate ülesannete täitmisi	
Oskustelt keerukate ülesannete täitmisi	
Oskustelt lihtsate ülesannete täitmisi	

9. Kas tähtajalise töölepinguga töötajad on mõjutanud mõnel alljärgenav viisil tähtajatu lepinguga töötajaid ? (võimalik valida mitu vastusevarianti)

On pannud nad tulemuslikumalt tööle	
Näevad neis ohtu oma positsioonile (tunnevad konkurentsi)	
On parendanud meeskonnatööd	
On suurendanud rahulolu töötasu osas	
On vähendanud töölepingu punktist „teised ühekordsed kohustused“ tulenevaid tööülesandeid	
Tekitanud ebavõrdsust	

Ei ole mõjutanud	
Mõnel mitte märgitud viisil. Millisel?	

10. Võrreldes aastat 2012 ja 2013. Kas Teie organisatsioonis on tähtajaliste töölepingute arv:

Kasvanud	
Vähenenud	
Jäänud samaks	

II OSA-rakendamise eesmärk

11. Mis eesmärgil Teie ettevõtte/asutus/organisatsioon kasutab tähtajalisi töölepinguid? (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Organisatsiooni konkurentsivõime tugevdamiseks	
Suurema paindlikkuse eesmärgil	
Kujundamaks töötajaskonda vastavalt ettevõtte vajadustele	
Organisatsioonikultuuri tugevdamiseks	
Sisekonkurentsi tõstmiseks	
Stressi vähendamiseks	
Tugeva emotsionaalse sideme puudumise eesmärgil	
Selge töösuhte lõppemise aluse olemasolu tõttu	
Vähendamaks ametiühingute mõju tähtajatu lepinguga töötajatele(oht püsitöötajale, et tähtajalise töölepinguga töötaja asub püsitöötaja töökohale)	
Maine hoidmiseks koostöö lõppemisel	
Mõnel mitte märgitud eesmärgil. Millisel?	

12. Teie organisatsiooni eesmärgi saavutamiseks on oluline, et: (võimalik valida mitu vastusevarianti) :

Tähtajalise töölepinguga töötaja omab vajaminevaid oskusi ja teadmisi	
Tähtajalise töölepinguga töötaja on strateegiline partner, kes oma volituste piires panustab organisatsiooni edukusse	
Tähtajalise töölepinguga töötaja võtab omaks organisatsioonikultuuri	
Tähtajalise töölepinguga töötaja omab organisatsiooniga ühiseid tööalaseid eesmärke	
Mõni mitte nimetatud. Mis?	

13. Teie organisatsioon värbab tähtajalise töölepinguga töötajaid: (võimalik valida mitu vastusevarianti):

Ettevõtte lisatööjõuks ajutise tööjõu näol	
Hooajaliste töökohtade täitmiseks	
Ettevõtte arendustegevuse jaoks (nt. mingi kampaania korraldamiseks, suurema ürituse korraldamiseks, projektrühmad)	
Organisatsiooni põhitegevusega seotud tähtajaliste lepingute täitmiseks (nt. riigihanked, konkurentsikorras võidetud lepingud)	
Põhikohaga töötaja asendamiseks	
Praktikantideks	
Mõnel mitte märgitud põhjusel. Millisel?	

14. Mis on olnud kasuteguriks tähtajalise töösuhte kasutamisel Teie organisatsioonile? (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Organisatsiooni konkurentsivõime tõus	
Madalamad tööjõukulud	
Suurem paindlikkus	
Töötajaskonna kujundamine vastavalt ettevõtte vajadustele	
Organisatsioonikultuuri tugevdamine	
Sisekonkurentsi suurenemine	
Stressi madaldamine	
Tugeva emotsionaalse sideme puudumine	
Selge töösuhte lõppemise alus	
Ametiühingute mõju vähenemine tähtajatu lepinguga töötajatele (oht püsitöötajale, et tähtajalise töölepinguga töötaja asub püsitöötaja töökohale)	
Koostöö lõpetamine ei ole kahjustanud organisatsiooni mainet	
Tähtajalise töölepinguga töötajate tulemuslikult tööle rakendamine	
Tähtajalise töölepinguga töötajate muutmine strateegiliseks partneriks	
Organisatsiooni ja tähtajalise töölepinguga töötaja ajutise töö efektiivse kaasjuhtimise tulem	
Mõni mitte märgitud kasutegur. Milline?	

Kulud

15. Vaadates ja mõeldes oma organisatsiooni struktuuri lähema 5 aasta perspektiivis:

Näete tasuvust tähtajalise töölepinguga töötajates	
Ei näe tasuvust tähtajalise töölepinguga töötajates	

16. Kas kulude kokkuvõtte tähtajalise töölepinguga töötajate puhul tuleb: (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Lepingutingimuste erinevustest (hüvede ja soodustuste rakenduvuse erinevustest)	
Koolituskulude kokkuvõtte	
Väiksema töötasu maksmiselt	
Värbamisega seotud kulude kokkuvõtte	
Töölepingu lõppemisega seotud kulude kokkuvõtte (vallandamisega seotud kulude kokkuvõtte)	
Mõnel mitte märgitud viisil. Millisel?	

17. Kas Te pakute koolitusi organisatsioonis olevatele tähtajalise töölepinguga töötajatele?

Jah	
Ei	

18. Kas värbate juba olemasolevate oskustega tähtajalise töölepinguga töötajaid (siin ei arvestata oskusi, mis antakse töötajale esialgse lisajuhendamisenä esimestel tööpäevadel)?

Jah	
Ei	

19. Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisenä on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid kulude kokkuvõtte valdkonnas?

Jah	
Ei	

Paindlikkus

20. Lähtudes Teie organisatsiooni huvidest, tähtajalise töölepinguga töötaja palkamisel on esmaseks paindlikkuse eesmärgiks saavutada: (vali üks)

Personali arvuline paindlikkus	
Töötaja paindlikkus	
Palga paindlikkus	
Funktsionaalne paindlikkus (muutuvad ja mitmekesised tööülesanded)	

21. Millistel alljärgnevatel personali arvulise paindlikkuse eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtajalise töölepinguga töötajaid? (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Asendada vähem produktiivset töötajaskonda tootlikumaga	
Püsipersonali kaitseks (mitte suurendada püsipersonali töötempot, töömahtu)	
Organisatsiooni konkurentsivõime säilitamiseks tähtajatu töölepinguga töötajate hulgas (ei pea lepingutest ära ütlemata)	
Organisatsiooni enda konkurentsivõime hoidmiseks turul	
Mõnel mitte märgitud eesmärgil. Millisel?	

22. Millistel alljärgnevatel funktsionaalse paindlikkuse eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtajalise töölepinguga töötajaid? (võimalik valida mitu vastusevarianti)

Panna töötajaid täitma üle organisatsiooni erinevaid tööülesandeid	
Mitmekesistada organisatsiooni tegevusspektrit	
Tootmise ümber korraldamiseks	
Tööülesannete rotatsiooniks	
Mitmekesisteks tööülesanneteks	
Mõnel mitte märgitud eesmärgil. Millisel?	

23. Kas Teie organisatsiooni tähtajalise töölepinguga töötajad on avaldanud soovi täita tööülesandeid, ilma lisatasu saamata, mis ei ole töölepingus sõnastatud?

Jah	
Ei	

24. Kas Teie organisatsioon vajab tähtajalise töölepinguga töötajaid mingi spetsiifilise teenuse tarvis, mida ei lähe tarvis sageli ja mis on ettearvamatu?

Jah	
Ei	

25. Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisega on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid personali paindlikkuse valdkonnas?

Jah	
Ei	

Tagajärgede vältimine

26. Millistel alljärgnevatel piirangute ja tagajärgede vältimise eesmärkidel värbab Teie organisatsioon tähtajaliste töölepingutega töötajaid? (võimalik valida mitu vastusevarianti)?

Tähtajalise töölepinguga töötajaga ei ole vajalik luua samal tasemel emotsionaalset sidet, kui tähtajatu lepinguga töötajaga	
Kergema töösuhte lõpetamise eesmärgil	
Turu ebakindlusega toimetuleku eesmärgil	
Majanduslike kahjude vältimise eesmärgil	
Ametiühingute mõju vähendamise eesmärgil tähtajatu lepinguga töötajatele (oht tähtajatu lepinguga töötajale, et tähtajalise töölepinguga töötaja asub tähtajatu lepinguga töötaja töökohale)	
Kasutada tähtajalise töölepinguga töötajaid, kuna neil on riiklikult sätestatud tööõigus seadusest tulenevalt vähem õigusi, kui tähtajatu lepinguga töötajatel.	
Jääda põhipersonalile alla turuhinna töötasu maksvaks ettevõtteks, makstes veel vähem ajutisele töjõule (palkade ebavõrdsuse ennetamise eesmärgil)	
Mõnel mitte märgitud eesmärgil. Millisel?	

27. Kuidas Teie organisatsioonis kasutatakse tähtajalist tööd?

Loomult tähtajaliste tööde tegemiseks	
Jagatakse töid tähtajalisteks tegevusteks	

28. Kas nõustute või ei nõustu väitega, et mida paremaid õigusi tähtajalise töölepinguga töötavad töötajad saavad, seda vähem on tööandjal soov neid värvata.

Jah	
Ei	

29. Kas tähtajaliste töölepingute kasutamisega on kaasnenud organisatsioonile negatiivseid mõjusid tagajärgede vältimise seisukohast?

Jah	
Ei	

Aitäh!