



EESTI MEREAKADEEMIA

Meremajanduse keskus

Merle Rebase

**RENDITÖÖJÕUNA TÖÖTAMINE SAAREMAA
TEENINDUSSEKTORIS**

Lõputöö

Juhendaja: MSc, Sirje Pree

Kuressaare, 2019

Olen koostanud töö iseseisvalt.

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

Merle Rebase

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 165990 SDVR

Üliõpilase e-posti aadress: merlerebase@gmail.com

Juhendaja: MSc, Sirje Pree

Töö vastab lõputööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: PhD, Jaana Raadik Cottrell

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

ANNOTATSIOON

Tänapäeva muutuv maailmas on renditöö kasvav trend tööjõuturul. Renditöö võib pakkuda teenindussektoris töötavatele inimestele paindlikke töö tegemise viise, mille abil saab ühildada töö ja pereelu. Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kas Saaremaal teenindussektoris töötavatel inimestel oleks huvi töötada renditööjõuna ja kas renditööjõuna töötamise kogemustega ja kogemusteta töötajatel on töötingimuste suhtes erinevad ootused ja nõuded. Töö eesmärgi täitmiseks analüüsi teenindussektori töötajaid: Saaremaal klassikalises töösuhtes ja Soomes renditöösuhtes olevaid töötajaid. Uuringu tulemuste abil analüüsi, milline on teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst, mis tingimustel on inimesed valmis töötama renditööjõuna ja kuidas nähakse oma tööd tulevikus. Analüüsi tulemusena leiti, et renditöö teadlikkus on madal, püsis huvitatus kõrge. Nii saaremaa kui soome grupi vastajate tulevikunägemus ei ole vastavuses toimuvate muutustega töötegemise viisides. Saaremaa grupi vastajad soovivad enamuses püsivat töökohta, ainult teatud tingimustel nõus osaliselt renditööga.

Lõputöö uurimismeetodiks oli kvantitatiivne meetod. Autor eelistas andmete kogumisel ankeetintervjuud. Uurimistöö valimiks oli 47 töötajat, kellest 49% olid renditöötajad (23 vastajat) Soome teenindussektoris (toitlustus, majutus) ja 51% klassikalises töösuhtes töötajad Saaremaal (24 vastajat). Seega oli võrdselt esindatud nii renditööjõuna teenindussektoris töötamise kogemusega töötajad kui teenindussektori (toitlustus, kaubandus) töötajad, kellel puuduvad kogemused renditööst.

Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning sisaldab teksti 64. leheküljel, 37 joonist ja 6 tabelit.

Uurimistöö võtmesõnad: renditöö, renditöötaja, renditöö seadusandlus, renditöö plussid ja miinused.

SISUKORD

Annotatsioon.....	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus	6
Teemaga seotud põhimõisted	9
1. Renditöö	10
1.1 Renditöö olemus	10
1.2 Seadusandlus ja renditööjõud	14
1.3 Renditöö Euroopas ja Eestis	18
1.3.1 Renditöö Euroopas	18
1.3.2 Renditöö Eestis.....	20
1.3.4 Renditöötajana töötamist mõjutavad positiivsed tegurid	22
1.3.5 Renditöötajana töötamist mõjutavad negatiivsed tegurid.....	23
2. Empiiriline uurimus.....	25
2.1 Uuringu eesmärk, meetod.....	25
2.2 Valimi kirjeldus	27
2.3 Uuringu tulemused ja analüüs	33
2.3.1 Milline on Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst?	34
2.3.2 Mis tingimustel inimesed on valmis töötama renditööjõuna?	37
2.3.3 Kuidas nähakse oma tööd tulevikus?	54
2.4 Järeldused	58
Kokkuvõte	63
Yhteenvedo.....	65
Viidatud allikad	68
Lisad	72

Lisa 1. Küsimustik renditöötajatele	72
Lisa 2. Küsimustik renditöötajatele (soome keeles).....	81
Lisa 3. Küsimustik tavalepinguga töötajatele.....	90
Lisa 4. Töötaja kohustused (TLS § 15)	101
Lisa 5. Töölepingu sõlmimisel töötaja teavitamine töötingimustest (TLS § 5)	102
Lisa 6. Saare maakond - tööhõive 2014-2018	105
Lisa 7. Töölepingu seaduses reguleeritud renditöö üldpõhimõtted.....	106
Lisa 8. Renditöötajate ja kasutajaettevõtte töötajate mõtteid renditööst	107

SISSEJUHATUS

“Töötajad on meie kõige tähtsam vara”(Mayo, 2001).

Tänapäeva tööturg on muutustes ja tööturul on oluliseks muutujaks ka inimene ise. Tööturgu on võimalik kirjeldada kui ökosüsteemi, kus turunõudluse tekitavad tööandjad ja turupakkumise töötajad. Tööturul kaubeldakse tööjõuga. Ettevõtted soovivad saada professionaalseid töötajaid ja töötajad kasulikke töötingimusi (nt. töötasu, töökorraldust, puhkeaega jms) (Kuusmiku, 2017; Pärna, 2016).

Tööjõuturul (Eesti tööturg täna ja homme, 2018) valitseb probleem, mis seisneb selles:

1. tööjõudu napib erinevates valdkondades k. a teenindussektoris
2. tööturu käitumine on muutunud

Tööturg ja tööturu vajadused on tänapäeval kiiresti muutuvad. Muutub töö iseloom ja töö tegemine. Eesti tööinimesed käivad muutustega kaasas ja järjest olulisemaks tõuseb palga kõrval töö paindlikkus ja eraeluga sobitamine ning kolleegid. Vajatakse vaheldust tööellu, soovitakse näha erinevaid töökohti ja saada juurde uusi kogemusi (Liiva, 2019).

Saaremaa suhteliselt madal keskmine töötasu (Saaremaa keskmine brutopalk 2017. aastal 876 €) (Statistikaamet, 2018) võib mõjutada töötajate edasist liikumist tööle välismaale, sest on palju madalama palgatasemega piirkondi ja kuna viimastel aastatel on suurenenud nõ ka tagasituli arvu arv (vt. tabel 3 lk 100), võib see elavdada tööturgu (Statistikaamet, 2018). Eesti tööjõu koju naasmist Soomest kinnitab ka Soome rahvusringhääling Yle, kelle kinnitusel Eesti majandusel läheb hästi ja tööturg areneb jõudsalt (Kooli, 2019).

Paindlike töösuhete kujundamisele ja uute töökohtade loomisele aitavad kaasa erinevad töö tegemise viisid - üks neist on renditöö (Treier, 2010). Tööjõudu napib teenindussektoris, mida kinnitab OSKA uuringuaruanne - Eesti tööturg täna ja homme, kus majutuses ja toitlustuses on tunda märkimisväärset puudujääki kokkadest, toitlustuse letitöötajatest ja köögi abitöölolistest. Kelneritest ja ettekandjatest on suur puudus tööturul eriti nendes maakondades, kus turismisektor moodustab küllaltki suure osa (Eesti tööturg täna ja homme, 2018).

Renditöö sobib üldjuhul kõigile olenemata haridusest ja vanusest, sest tööpakkumisi on erinevaid (Lehtonen, 2017; Pärna, 2016). Soome Töövahendusfirmade Liidu

(Henkilöstöpalveluyritysten liitto) läbiviidud renditöötajate uurimus aastal 2018 näitas, et 70% renditöötajad on huvitatud tööst ja saavad hästi hakkama ning 88% soovivad renditööd ka tuttavatele. Uurimuses tuli välja, et üle 65 aastased on samuti entusiastlikud tegema renditööd. 24% renditöötajatest on alla 25 aastased, kes teevad tööd kooli kõrvalt (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, edaspidi HPL, 2018). Tänapäeval on tööturul üheskoos nii uued ja vanad generatsioonid (Pärna, 2016).

Eelnevale tuginedes minu lõputöö eesmärk on

1. uurida, kas Saaremaal teenindussektoris töötavatel inimestel oleks huvi töötada renditööjõuna.
2. välja selgitada, kas renditööjõuna töötamise kogemustega ja kogemusteta töötajatel on töötingimuste suhtes erinevad ootused ja nõuded.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

1. **Milline on Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst?** Autori hüpoteesi kohaselt võib klassikalises töösuhtes olev töötaja mitte olla teadlik teistest ehk ebatüüpilistest töötamise viisist nagu renditöö. Seega võib ka Saaremaal teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst olla vähene ja see võib mõjutada huvi renditöötajaks olemise suhtes.
2. **Mis tingimustel on inimesed valmis töötama renditööjõuna?** Hüpoteetiliselt võivad erineda ootused ja ettekujutus renditöö suhtes vastava kogemusega ja ilma kogemusega töötajate võrdluses. Kirjandusallikates on oluliste renditöö valimise tingimustena välja toodud paindlikud tööajad, võimalus teha erinevaid tööülesandeid, võimalus teha tööd kui endale sobib, suureneb töökogemus, renditöö tegemise kaudu saada ettevõtte oma töötajaks (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka, 2004; Viitala & Mäkipelkola, 2005). Mil määral need on esindatud uuritava valimi puhul?
3. **Kuidas nähakse oma tööd tulevikus?** Autorit huvitab kuivõrd on praeguste töötajate tulevikunägemus vastavuses toimuvate muutustega töötegemise viisides (paindlikkuse suurenemine). Autori hüpoteesi kohaselt võib olla erinevus juba renditööd tegevate ja klassikalises

töösuhtes olevate töötajate (vastavalt Soome ja Saaremaa valimid) valmisolekus erinevaid töötamise viise kasutada.

Oma töös toetun erialastele artiklitele ja uuringutele. Renditöö aktuaalsus kajastub mitmetes Euroopas läbiviidud uuringutes. Eestis on vastava teemaliste uuringute tulemused avalikustatud 2007 ja 2014 (Renditöö uuring, 2007; Espenbrg et al., 2014), Soomes 2014, 2016 ja 2018 aastal (Henkilistöpalveluyritysten liitto, edaspidi HPL) ja Soome Tööministeeriumi poolt tellitud uurimusraport “Työntekijä vuokrattuna - vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä” (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse teenindussektori töötajaid: Saaremaal klassikalises töösuhtes olevaid ja Soomes renditöö suhtes olevaid töötajaid. Töö autor võrdleb hetkel klassikalises töösuhtes olevate töötajate (Saaremaa) arvamust juba renditöö kogemustega töötajate (Soome) omadega. Selline võrdlus annab võimaluse märgata renditöö valmidust (sarnasus) mitte sellises töösuhtes olevatel töötajatel.

Uurimistöös koosneb kahest osast, mille esimeses osas antakse ülevaade renditöö olemusest, renditööd puudutavast seadusandlusest, renditöö olukorrast maailmas ja Eestis, renditöö plussidest - miinustest. Teises osas kirjeldatakse uuringu läbiviimist, millised on uurimisküsimused, ülevaade meetoditest ja kuidas moodustub valim. Töös antakse ülevaade uuringu tulemustest, tehakse järeldused ja võimalikud ettepanekud.

Renditöö valdkond pakub mulle väga suurt huvi ja puudutab mind isiklikult. Minu kogemused renditöötajana algasid 2006 aastal kui läksin rendiagentuuri vahendusel tööle Soome teenindussektoris. Ülikooliõpingute ajal olen ettevõtluse aine raames koostanud äriplaani renditöö kohta.

Lõputöö autor tänab oma juhendajat Sirje Preed, toetava ja motiveeriva juhendamise eest. Samuti tänab autor võõrkeelekorrektorit Aivy Rebast.

Märksõnad: renditöö, renditöötaja, renditöö seadusandlus, renditöö plussid ja miinused.

TEEMAGA SEOTUD PÕHIMÕISTED

Tabel 1. Teemaga seotud põhimõisted (Euroopan Parlamendin ja Neuvoston direktiivi 2008/104/EY, 2008; Töölepingu seadus; Renditöö uuring, 2008) Autori koostatud

Renditöö	<ul style="list-style-type: none"> • Kolmepoolne töösuhe, kus lisaks töötajale ja tööandjale osaleb töösuhtes kolmanda osapoolena kasutajaettevõtte.
Renditöötaja	<ul style="list-style-type: none"> • Töötaja, keda kaitseb riiklik töölepinguseadus. • Töötaja, kellel on tööleping rendiagentuuriga ning töötaja allub kasutajaettevõtte juhtimisele ja teeb tööd tema järelevalve all.
Rendiagentuur (kasutusel ka rendiettevõtte, vahendusfirma)	<ul style="list-style-type: none"> • Juriidiline isik, kes sõlmib renditöötajatega töölepingu kohaliku seaduse alusel, rentides neid kasutajaettevõtja juurde ajutiselt tööle, kus renditöötaja täidab tööülesandeid kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisel ja järelevalve all.
Kasutajaettevõtte (kasutusel ka klient, kasutajaettevõtja, tellijaettevõtte)	<ul style="list-style-type: none"> • Juriidiline isik, kelle juhtimisel ja järelevalve all renditöötaja täidab ajutiselt tööülesandeid.
Tööleping	<ul style="list-style-type: none"> • Töölepingu seaduses (edaspidi TLS) § 1 mõistes on tööleping, mis sõlmitakse rendiagentuuri ja renditöötaja vahel. • Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.
Tellimusleping	<ul style="list-style-type: none"> • Rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel sõlmitav kirjalik leping.

1. RENDITÖÖ

Lõputöö esimeses peatükis antakse ülevaade renditöö valdkonnast ja renditööjõuks olemise mõjuritest, sh tööseadusandluse mõjudest renditööjõule.

1.1 Renditöö olemus

Renditööd loetakse kolmepoolseks töösuhteks renditöötaja, rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel. Renditöö on paindlik töövorm, mis võimaldab töötajal planeerida efektiivsemalt oma töötamise asukohta (nt. kaugtöö) või tööaega (nt. osaajaga töötamine). Paindlikkust lisab rendiagentuurile tähtjaliste lepingute näol. Rendiagentuuri ülesanne on leida töötajad, kes sobivad kasutajaettevõtja seatud tingimustele ja ootustele (Renditöö uuring, 2007).

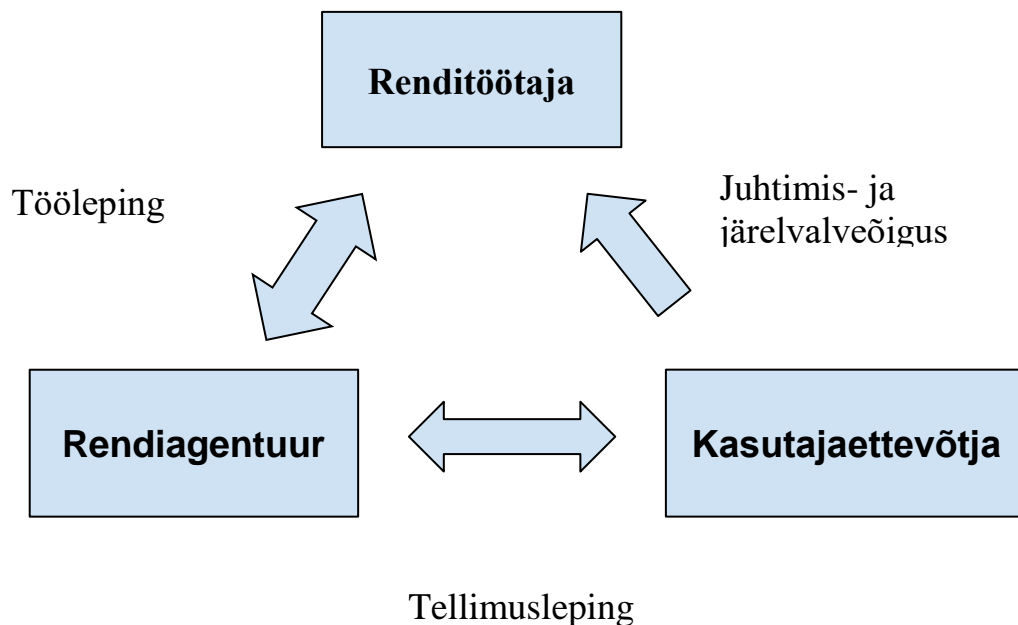
Renditöö on üks ebatüüpilistest töötegemise viisidest (Treier, 2010) ja erineb teistest töösuhetest. Renditöös on rendiagentuur renditöötajale tööandja aga tööd tehakse kasutajaettevõtjale. Töötajale tähendab see seda, et töötaja sõlmib töölepingu rendiagentuuriga kuigi töötegemise koht on teises ettevõttes (kasutajaettevõtja juures). Rendiagentuur maksab renditöötajale palga ja tegeleb teistegi tööandjale kuuluvate kohustustega nt. maksud, puhkusetasud, haigusrahad. Kasutajaettevõtja kohustus on töötajat juhendada ja järelvalvet pidada (Tanskanen, 2012).

Mitmed organisatsioonid pürgivad kasutama tööjõudu võimalikult paindlikult ja maksimaalselt. Paindliku tööjõu kasutamise üks suund on kasutada renditööjõudu. Töötajat on võimalik rentida ka mõneks tunniks ja tööjõu vajaduse lõppedes võib töötaja ilma pikemate põhjendusteta ära saata (Kasvio & Tjäder, 2007). Renditööd kui ebatüüpilist töösuhet on lihtne vastandada tüüpilise töösuhetega (Tanskanen, 2012).

Tabel 2. Tüüpilise ja ebatüüpilise töösuhte võrdlus (Uusväli, 2015) Autori koostatud.

Tüüpiline töösuhe ehk klassikaline töösuhe	Ebatüüpiline töösuhe ehk renditöösuhe
<ul style="list-style-type: none"> ● kahepoolne töösuhe ● töösuhtes osalevad töötaja ja tööandja ● töötaja allub ühele tööandjale, kus ta allub tööandja juhtimisele ja kontrollile ● kindla iseloomuga ● täistööaeg ● tööandja maksab töötajale töötasu 	<ul style="list-style-type: none"> ● kolmepoolne töösuhe ● töösuhtes osalevad töötaja, rendiagentuur, kasutajaettevõtja ● töötaja allub mitmele tööandjale, kus töötaja on rendiagentuuri poolt suunatud ajutiselt töötama kolmanda isiku juurde ehk kasutajaettevõtjasse ja töötaja töötab kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel ● ajutise iseloomuga ● osaline tööaeg ● töötasu maksab töötajale tööjõu vahendaja ehk rendiagentuur

Rendiagentuur ehk tööandja ja renditöötaja sõlmivad omavahel töölepingu. Kasutajaettevõtte ja rendiagentuuri omavahelist koostööd reguleerib teenuse ostu - müügileping (Renditöö uuring, 2007).



Joonis 1. Renditöösuhte olemus Allikas: (Espenberg et al., 2014)

Tänapäeva tööelu on nimetatud uusliberaalseks ja see soosib renditööjõudu (Tanskanen, 2012). Renditöötajad teevad erinevatele tööandjatele tööd ja nendel on tunduvalt laiemad kogemused, kuidas erinevaid tööetappe ja olukordi lahendada (Wheeler & Buckley, 2001). Renditöötaja muutub konkurentsivõimelisemaks tööturul, kuna saab osa erinevatest projektidest ja lisakogemust äriettevõtetest. Personalirendist võidavad kõik osapooled (Äripäev, 2013).

Muutuval tööturul on vaja nn tulevikutöötajal järjest enam laialdast oskuste paletti.

- võime kohaneda kiiresti muutuva töö sisu ja töökeskkonnaga;
- oskus töötada meeskonnas;
- probleemide analüüsimise oskus;
- võõrkeele oskus;
- oskus edukalt toime tulla erinevates kultuurikeskkondades;
- suhtlusoskus.

Tähtis on omada eriala st. süvateadmised vähemalt ühel alal (Pärna, 2016). Tagamaks töötajale meelepärane töö, sõltub see suuresti töökeskkonnast. Töökeskkond mõjutab töötajate pühendumist, lojaalsust ja motiveeritust (Mayo, 2004). Motiveerivateks teguriteks saab pidada järgmisi töökorralduse iseärasusi:

- õiglane juhtimine (juhitudakse organisatsiooni eesmärkidest ja arvestatakse töötajate huvidega) ;
- sobivad kaastöötajad;
- sobiv kohastaatus;
- head töötingimused;
- sobiv tööaeg. (Türk, 1999).

“Hea töö” kriteeriumeid on uuritud maailmas juba aastakümneid. 1994 - 1998 aastal läbiviidud uuringud kinnitasid, et töötajad pidasid vajalikuks:

- huvitavat tööd;
- võimalus õppida töökohal ja ennast arendada;
- võimalus kaasa rääkida ettevõtte otsustamisprotsessides;
- võimalus saada hinnangut ja tuge teistelt inimestelt;
- töö jätkusuutlikkust ja tulevikku.

Soomlased hindavad tööd ja sissetulekut ning sellest tulenevat turvalisust (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Klassikalises töösuhtes töötajad näevad renditööjõudu teisiti kui tööandjad. Kui tööandja kaalub oma töötajate värbamist või renditööjõu kasutamist, siis töötajad eelistavad klassikalises töösuhtes olevaid töötajaid. Renditööjõudu kasutava ettevõtte töötajad tunnetavad hirmu, kuna arvavad, et nende töökoht on ohus. Ohuks muutub see töötajale siis kui ettevõtte hakkab vähendama oma töötajaid ja kasutab järjest enam renditööjõudu ettevõtte tegevuses.

Tihti tunnevad renditöötajad muret töösuhte kestvuse pärast, ebavõrdset suhtumist ja kohtlemist kasutajaettevõtte, ettevõtte oma töötajate poolt ning tunnevad ennast alamklassi töötajatena (Elomaa, 2011).

Suur osa renditöötajatest eelistaksid nn. klassikalist töösuhet renditöösuhtele. Peamiseks motiiviks on renditöötajatel saada püsiv töösuhe kasutajaettevõttes (Galais & Moser, 2018).

1.2 Seadusandlus ja renditööjõud

19. novembril 2008 võeti vastu EL nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, mis puudutab renditööd, mille eesmärk on kehtestada ühenduse tasandil renditöötajatele ühtne kaitsev raamistik. Direktiivi eesmärk (sätestatud artiklis nr.2) on kaitsta renditöötajaid ja parandada nende töö kvaliteeti, seejuures aidata kaasa töökohtade loomisele ning paindlike töövormide arendamisele (Treier, 2010).

Direktiivi üks põhieesmärkidest on, et kasutajaettevõtte töötajad ja rendiagentuuri töötajad oleksid võrdses staatuses (Elomaa, 2011).

Euroopa Liidu liikmesriigid peavad renditöö puhul tagama töötajatele vähemalt samasugused üldised töö ja tööle võtmise tingimused, mis kehtivad ettevõtte oma töötajate suhtes. Need puudutavad töötasu, tööaega, ületunnitööd, vaheaegu, puhkeaegu, öövahetusi ja puhkusi. Samuti peab olema tagatud samasugune juurdepääs üldkasutatavatele ruumidele ja üldistele teenustele (näiteks: söökla, laste hoidmiseks mõeldud rajatised, transporditeenused) kui ettevõtte oma töötajatel.

Direktiiv näeb ette, et renditöötajat teavitatakse vabadest töökohtadest kasutajaettevõtjas, luues neile võrdsed võimalused leida alaline töökoht kui teistel töötajatel (Euroopa Parlamendi direktiiv 2008/104/EÜ, 2008).

Eesti seaduses ei ole renditöö omaette seadusega reguleeritud, küll aga on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2008/104/EÜ üle võetud Eesti Töölepingu seadusesse üldpõhimõtted (vt Lisa 7). Üldpõhimõtted on: renditöö mõiste, tähtajalise töölepingute sõlmimise põhimõtted renditöötajatega ning kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus (Renditöö tähendab kolmepoolset töösuhet, 2018).

Renditöö uuringu aruandest selgub, et olulisemaid probleeme tuleneb Eestis hetkel jõusolevast tööseadusandlusest, kus kahepoolse töösuhete mudeli järgi langeb vastutus tööandjale ehk rendiagentuurile, tegelik töö tegemine toimub kasutajaettevõtte esindaja juhtimisel ja kasutajaettevõtte töökohal. Siinkohal on ohuks vastutuse hajumine ning töötaja kaitse vähenemine (Renditöö uuring, 2007).

Renditöös ei tee töötaja tööd mitte tööandjale ehk rendiagentuurile, vaid kasutajaettevõtjale. Erinevus seisneb suurelt jaolt selles, et töötaja töötab kasutajaettevõtja juures. Töötamine kasutajaettevõtja juures on ajutise iseloomuga ja töötaja allub kasutajaettevõtja juhendamisele ja korraldustele (Treial, 2010).

Eesti Õigussüsteemis on määratletud, et tööandja ja töötaja sõlmivad kirjaliku kokkuleppe - töölepingu, kus tööandja on kohustatud teavitama töötajat, et tööd tehakse ajutiselt kolmanda isiku juhtimisele ja kontrollile ja lisaks Töölepingu seaduse § 5 kohaselt teavitama töötajat, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes (TLS, § 6 lg 5).

Töötaja on kohustatud täitma töölepingus sätestatud tingimusi ja kohustusi, mis on fikseeritud TLS - s (vt Lisa 3, 4) ning on rakendatavad ka renditöö puhul (TLS § 15).

Soomes (2005. a.) läbiviidud tööpoliitilisest uurimusest selgub, et renditöötajad eelistavad tähtjalist lepingut renditöötaja lepingule, sest tähtjalise lepingu puhul on nad teadlikud, millal töösuhe peatub. Võimalus olla kasutajaettevõttes lühiajaliselt, tundub parema variandina kui teha tööd rendiagentuuri kaudu teisele ettevõttele (Viitala & Mäkipelkola, 2005). Eestis kehtiva õiguse, Töölepinguseaduse § 9 lõige 1 alusel võib töötaja saada tähtjalise töölepingu kuni 5 aastaks kui seda õigustavad töö ajutisest tähtjalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused (näiteks töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine) (Treier, 2010).

Näiteks Soome Töö- ja majandusministeeriumi poolt koostatud renditöö juhend selgitab tähtjalise ja renditöö lepingu iseärasusi. Tööandja algatusel tähtjaline leping on vajalik sõlmida siis, kui seda nõuab töö iseloom või tööandja tegevusega seoses, mis on põhjendatud. Renditöötaja ja rendifirma vahelise töölepingu alus on tihti rendifirma ja kasutajaettevõtte vaheline tellimusleping, kus lepatakse kokku kindlast tööst või projektist. Tüüpilisele renditöö lepingule on iseloomulik, et leping sõlmitakse kasutajaettevõtte tellimuse ajaks (Vuokratyöopas, 2017). Soomes saab renditöötaja töötada ka null - tunni lepinguga. Eesti seadusandluse järgi on selle töövormi kasutamine keelatud, sest tööandjal on kohustus töötajat teavitada tööajast ja antud töösuhte puhul võib probleeme tulla ka sotsiaalmaksu tasumisega, kuna töötaja töötab täistööajast vähem (Jaakson, 2015). Null - tunni lepingu puhul ei ole töötajale garanteeritud töötundide arv, see tähendab, et töötasu makstakse vaid tehtud töö eest (Rätsepp, 2017).

Töölepingu seadus Eestis vajaks nüüdisajastamist oma jäikuse tõttu, sest paindlikkust toovaid töösuhtevorme seal ei kajastu. Muutusi oleks vaja tuua ka osalise tööaja puhul, mis tooks tööturule tagasi nt. lastega kodus olevad emad, tudengid, noored pensionärid (Äripäev, 2015).

Renditöö uuringu aruandest selgub, et olulisemaid probleeme tuleneb Eestis hetkel jõusolevast tööseadusandlusest, kus kahepoolse töösuhte mudeli järgi langeb vastutus tööandjale ehk rendiagentuurile, tegelik töö tegemine toimub kasutajaettevõtte esindaja juhtimisel ja kasutajaettevõtte töökohal. Siinkohal on ohuks vastutuse hajumine ning töötaja kaitse vähenemine (Renditöö uuring, 2007).

Töötasu maksab töötajale rendiagentuur, kes on renditöötajaga sõlminud töölepingu ja otsene tööandja (Renditöö uuring, 2007). Töölepingu seaduses § 29 lg 6 on sätestatud, et alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta (TLS). Alates 01. jaanuarist 2019 on kehtestatud töötasu alammääraks 3,21 eurot ja palga alammääraks kuus täistööajaga töötamise korral 540 eurot (Eesti Maksu - ja Tolliamet). Palga maksmisel laieneb § 29 lg 6 ka renditöötajatele (TLS).

Autor toob välja, et Soomes ei tohi palk renditööl olla kehvem kui kollektiivlepingus sätestatud töötasu. Kollektiivleping ehk TES on leping kutseala töötingimuste osas, mis reguleerib palka, tööaega ja puhkust. Kollektiivlepingu sõlmimisel osalevad tööandjate liit ja ametiühing, esindades töötajate õigusi (Tööelu mängureeglid, 2018).

Eestis, 2014. aastal 3439 renditöötaja hulgas läbiviidud uuringust selgub, et renditöötajal on üsna raske oma töötasu suurust mõjutada kuna tööd tehakse lühiajaliselt, ajutiselt. Töötasus lepatakse kokku enne tööle asumist ning töötasu mõjutavad töötaja oskused ja kvalifikatsioon (Espenberg et al., 2014).

Renditöö uuringust (2007) selgub, et praktikas tuleb ette olukordi, kus kasutajaettevõtte maksab renditöötajale kõrgemat palka kui ettevõtte oma töötajatele, sest ettevõtte vajab abitööjõudu võimalikult kiiresti (Renditöö uuring, 2007).

Euroopa direktiivist 91/383/EMÜ tulenev töötervishoiu- ja tööohutuslane eriregulatsioon kohaldub renditöötajatele, mille eesmärk on tagada, et töötajatele kindlustatakse töötervishoiu ja tööohutuse alal samasugune kaitse nagu kasutajaettevõtja teistele töötajatele. Ebatüüpiline töösuhe ehk renditöösuhe ei õigusta erikohtlemist töötingimuste ning tööohutuse ja töötervishoiu alal, seda eriti seoses juurdepääsuga isikukaitsevahenditele (Uusväli, 2015).

Eesti õigussüsteemis kehtiv olev Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 on öeldud, et tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas

tööga seotud olukorras ning kui tööülesandeid täidetakse renditööna, tagab kasutajaettevõtja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus).

Kasutajaettevõtja ehk ettevõtte tunneb ja oskab hinnata kõige paremini töökeskkonnaga seonduvaid ohutegureid ja peab arvestama renditöötajatega nagu oma töötajatega töökeskkonna korraldamisel. Rendiagentuurile kui tööandjale jääb õigus kontrollida, kas ohutus on tagatud, sest tema vastutab renditöötaja tervise ja elu säilimise eest (Jõeorg, 2019).

Töötaja peab saama teha turvaliselt tööd ja tööandja kohustus on seadusest tulenevalt jälgida, et töötamine on turvaline ja ei ohusta töötajat (Kupias & Peltola, 2009). Kasutajaettevõtjal on kohustus korraldada töökohal renditöötaja juhendamine ja väljaõpe. Renditöötajale korraldab tervisekontrolli kasutajaettevõtja (Jõeorg, 2019).

Ohtliku olukorra tekkides töökeskkonnas peab töötaja järgima töökoha (kasutajaettevõtja) poolt antud korraldusi (Jõeorg, 2019).

Erinevalt Eestist reguleerivad Soomes töötervishoidu ja tööohutust kaks eraldi seadust, nendeks on töötervishoiu seadus ja tööohutuse seadus. Soome töötervishoiu seadus on mõeldud töötaja tervise kaitseks ja töövõime säilitamiseks. Soome tööohutuse seadusest tulenevalt kõrvaldada tööst ja töökeskkonnast tulenevad füüsilised ja vaimsed tervist mõjutavad ohud, et hoida ära tööõnnetusi ja haigusi (Uusväli, 2015). Renditöötajale korraldab tervisekontrolli kasutajaettevõtja (Jõeorg, 2019).

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2003/88/EÜ on sätestatud miinimumnõuded, mis näevad ette, et kõigil töötajatel peab olema piisav puhkeaeg. Puhkeajaks direktiivi mõistes loetakse igat ajavahemikku, mis ei ole tööaeg. Puhkust tuleb väljendada ajahikutes, st. päevades, tundides ja/või nende osades. Töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane, iganädalane puhkeaeg ja piisavad vaheajad. Samuti kehtestada nädalase tööaja ülemmäär (Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 2003).

Renditöötaja tööaeg sõltub töö iseloomust ja tööaeg sõlmitakse kokkuleppel töötaja ja kasutajaettevõtte vahel. Tööaja arvestus käib kolmepoolselt, kus rendiagentuuri poolt on töötajale kaasa antud tunnilehed, kuhu töötaja märgib oma töötunnid ja töötunnid kinnitab kasutajaettevõtte esindaja oma allkirjaga. Nii tagatakse kontroll töötaja tööaja arvestuse

üle. Töötaja edastatud tunnitabeli alusel maksab rendiagentuur töötegijale töötasu (Renditöö uuring, 2007).

Euroopa Liidu direktiivides sätestatud miinimumnõuded näevad ette, et töötajate keskmine iganädalane tööaeg (sh. ületunnitöö) ei ületa 48 tundi kuni 4 kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Töötajatele peab olema tagatud ka vähemalt 11 -tunnise järjestikuse igapäevase puhkeaja ning kuni kahe nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul vähemalt 24 -tunnise katkestamatu iganädalase puhkeaja iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Puhkepaus peab olema tagatud kui töötajad töötavad rohkem kui 6 tundi päevas. Töötajal on õigus saada vähemalt neljanädalasele tasustatud põhipuhkusele aastas. Öötöö all mõeldakse ajavahemikku kella 22.00 - 06.00 hommikul ja öötööd ei tohi teha keskmiselt rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul (Tööaeg EL-s, 2019).

Eesti kui Euroopa Liidu liikmesriigina on kohustatud direktiivi miinimumnõudeid täitma, mis on sätestatud direktiivis 2003/88/EÜ (Alavere, 2017).

1.3 Renditöö Euroopas ja Eestis

1.3.1 Renditöö Euroopas

RAKE (2014) toetub oma uuringus Euroopas tehtud uuringutele, kus renditöötajate täpse arvu määramine on üpriski raske kuna renditöö ja rendiagentuuri mõisted erinevad riigiti ja seetõttu ei saa tulemusi võrrelda. Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) andmetele tuginedes on Euroopa Liidu tööturu suuruseks umbes 205 miljonit täistööajaekvivalenti, mis tähendab renditöötajate madalat osakaalu (Espenberg et al., 2014).

Renditöö turg on tsüklilise iseloomuga ja täidab “puhvri” funktsiooni, mis tähendab seda, et näiteks aastal 2008 jäid renditöötajad võrreldes kahepoolset töösuhet omavate töötajatega enam töötuks (Voss, et al., 2013).

Renditöötajad erinevad Euroopas riigiti suures osas soo ja töövaldkonna järgi. Renditööd tegevaid naisi ja mehi on jagunenud küllaltki võrdselt Ungaris, Itaalias, Hollandis, Poolas ja Rumeenias. Renditöötajatest naisi on rohkem Taanis, Soomes, Rootsis ja Ühendkuningriigis ning mehi Austrias, Belgias, Prantsusmaal, Slovakkias ja Sloveenias (Espenberg et al., 2014). Teeninduses on ülekaalus naistöajad, siis põllumajanduses ja

tööstuses on hõivatud peamiselt mehed. Põllumajanduse ja tööstussektori kõrvale on kerkinud teenindussektor, selle tulemusena on suurenenud nõudlus teenindava tööjõu järele (Milius, 2014). Rohkem kui kolmveerand renditööjõust Euroopa Liidus töötab teenindussektoris ja tootmises. Hispaanias, Ühendkuningriikides, Hollandis kasutatakse kõige rohkem renditööjõudu teenindussektoris. Seaduse piirangute vähenemine on aidanud kaasa renditöö kasvule mitmetes maades. Ka tootmises on renditööjõu kasutamine kõrge aga võrreldes teenindussektoriga viimasel kümnendil langenud. Madal osakaal seevastu põllumajanduses jm. hankivas sektoris (Espenberg et al., 2014; Voss, et al., 2013). Põllumajanduse ja tööstussektori kõrvale on kerkinud teenindussektor, selle tulemusena on suurenenud nõudlus teenindava tööjõu järele. Teeninduses on ülekaalus naistöajad, siis põllumajanduses ja tööstuses on hõivatud peamiselt mehed (Voss, et al., 2013). Selleks, et naised saaksid eraelu ja tööd sobitada, valitakse tihtipeale osatööajaga töökoht. Mida suuremat paindlikkust pakub tööturg, seda paremini suudavad naised tööturul aktiivselt osaleda. Seepärast on paindlike tööaegadega töökohtade olemasolu tähtis just naistele, et nad ei peaks loobuma tasustatud tööst ja saaksid tegeleda ka perekondlikele kohustustega (Milius, 2014).

Eurocieti andmetel on renditöötajatel madal või keskmine haridustase. Suur osa Euroopa renditöötajatest on keskharidusega. Keskharidusest madalama haridusega (lõpetamata keskharidus) renditöötajad töötavad Tšehhis 70%, Hispaanias 56%, Ungaris 44% ja Ühendkuningriik 36%. Erandiks saab tuua riigid, kus renditöötajatel on kõrgharidus nt. Bulgaaria 40%, Rootsi 40%, Ühendkuningriigid 30% ja Belgia 31% (Voss, et al., 2013).

Soomes tehtud renditöötajate uuringu põhjal saab järeldada, et suur osa (33%) renditöötajatest töötab kaubanduses, (19%) restorani- ja hotellimajanduses, (14%) laotöös ja (10%) ehitusalal (HPL, 2018).

Tööjõu rentimisega tehti Soomes algust juba 1960 aastast alates. 1990 aastast hakkas renditöö koguma suuremat populaarsust ja eriti suure hoo sai sisse 2000 aastal (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Renditöö on levinud üle Euroopa, kuid levik erineb riikide ja regioonide kaupa. Näiteks Iirimaal renditöötajate arv kogu töötajate osakaalust kasvas 1996 aastast kuni 2006

aastani 0,2%-st 1,5%-ni. Hispaanias samal perioodil 0,5%-st 0,7%-ni. Suurbritannias aastal 2006 oli renditöötajate arv kogu tööjõust 4,5% (Tanskanen, 2012).

Renditöötajate osakaal täistööajale taandatud töötajate arvust Euroopa liikmesriikides oli kõige suurem Ühendkuningriikides (üle 3,5%), Holland (üle 2,5%), Iirimaa (2,5%) sellele järgnevad Saksamaa ja Prantsusmaa (üle 2%). Eestis (üle 0,5%) (Espenberg et al., 2014).

Euroopas tehtud uuringud näitavad, et suur osa renditöötajatest on noored alla 25-aastased (46% Hollandis, Belgias 37%, Itaalia 33%) (Voss, et al., 2014). Soome uuringud tõestavad sama 35% renditöötajatest on alla 25 aastased ja vanuses 25-35 aastat jääb osakaal 31% kogu vastajatest (HPL, 2018). Ka vanemad inimesed on järjest enam innustunud tegema renditööd nt. Prantsusmaal üle 50-aastaste osakaal tõusis vahemikus 1997-2007 4,1%-lt 7,5%-le (Voss, et al., 2013) ja Soomes on 55-62 aastaste renditöötajate osakaal tõusuteel nt. 2014 aastal 3%, 2016 aastal 4% ja 2018 aastal 5% (HPL, 2014, 2016, 2018).

Soome Töövahendusfirmade Liidu (HPL) läbiviidud renditöötajate uurimus aastal 2018 näitas, et 70% renditöötajad on huvitatud tööst ja saavad hästi hakkama ning 88% soovivad renditööd ka tuttavatele (HPL, 2018) Samuti näitab Belgia renditöötajate 78% suurt rahulolu renditööga ja 81% soovivad seda ka perekonnaliikmetele ja sõpradele (Voss, et al., 2013).

Tööd otsides pöördub palju inimesi ise rendiagentuuri poole (80%). Mõnedes riikides on renditöö vahelülks püsiva töösuhte loomisele renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel. Näiteks Hollandi renditöötajad (33%), kes varem olid töötud, said töölepingu sõlmimisel püsiva töösuhte, püsivat tööd läbi rendifirma otsivad renditöötajad (56%) ja renditöötajad (29%) said püsiva töökoha ühe aasta jooksul (Espenberg et al., 2014). Soomes, 2018. aastal Töövahendusfirmade Liidu (HPL) läbiviidud uuringute põhjal, leidis renditöö tööotsinguportaalide (33%), otsekontaktide (21%) ja vähem rendiagentuuride kodulehtede kaudu (8%) (HPL, 2018).

1.3.2 Renditöö Eestis

Eesti Personaliettevõtete Liidu andmetel on Eestis liikmestaatuses 7 rendiettevõtet: Manpower, VMP Group, Biuro OÜ, Barona Eesti, Staffpoint, Simplika, Finesta Baltic. Personalirendiettevõtete Liidul on põhikiri ja lähtub eetikakoodeksile. Aastal 2007 liitus

Personalirendiettevõtete Liit Eurociettiga ja eetikakoodeks lähtub Eurociett - i (Euroopa personalirendi erialaliit) poolt kirjutatud eetilistest standarditest. Otsekontaktid on loodud samuti Soome ja Rootsi (Eesti Personalirendiettevõtete Liit).

Eestis töötavad renditöötajad saab jagada 3 rühma:

1. Töötajad, kes soovivad olla 100% renditöötajad. Olla oma aja peremehed, teha tööd pidevas ajutises töösuhtes ja neil puudub huvi minna tööle kindla tööandja juurde mitmeks aastaks. (Nt. õpilased/üliõpilased, kes soovivad teenida lississetulekut);
2. Töötajad, kes teevad välismaal tööd renditöötajatena, et saada kõrgemat tasu kui kodumaal. (Nt. Eesti ehitajad Soomes);
3. Töötajad, kes töötavad renditöötajatena, kuid kelle sooviks on saada tulevikus kindel töökoht kasutajaettevõttes. (Töötajad, kes otsivad püsivat tööd renditöö kaudu). (Renditöö uuring, 2007).

2014. aastal tehtud uuringutest selgub, et kõige rohkem renditi töötajaid Eestis järgmistesse sektoritesse: ehitus 43%, masinatööstus 19%, metallitööstus 35%, veondus 1 %, laondus 28%. Kõige rohkem renditakse tööjõudu tööstussektorisse kuna antud valdkonnas on tööjõupuudus kõige suurem (2007 ja 2014 uuringu tulemused kattuvad). Enim renditakse töötajaid Soome, Eestisse, Norrassa ja Rootsi. Renditöötajad töötavad erinevatel ametikohtadel. Oskustöölised ligi 62%, seadmeoperaatorid, ligi 18%, teenindustöötajad 15%, lihttöölised, tehnikud ja keskastme spetsialistid 15%. Jätkuvalt on suur puudus kvalifitseeritud spetsialistidest (insenerid, arstid), oskustöölised (ehitajad) ja lihttöölised (Espenberg et al., 2014).

Renditöötajate arv Eestis jääb vahemikku 5000-6000 ja see moodustab ligi 1 protsendi tööturul aktiivsetest inimestest (Raamatupidamis - ja maksuinfoportaal, 2017)

Inimesed leiavad tee renditööni pärast koondamisi, töömahu vähendamisel või lisateenistust otsides selgub Eestis läbiviidud uuringust. Tüüpilise renditöötaja profiili on raske määrata, sest puudub täpne ülevaade renditöötaja vanuse, soo ja hariduse kohta. Uuringutest selgub, et valdav osa renditöötajatest, kes vastasid ankeetküsitlusele, on kesk- või kutseharidusega, mõni protsent ka kõrgharidusega. Meessoost töötajad töötavad

eelkõige ehitus - ja tööstusvaldkonnas ning naissoost töötajad leiavad tööd kontoritöötajatena (Espenberg et al., 2014).

1.3.4 Renditöötajana töötamist mõjutavad positiivsed tegurid

Renditöö on hea moodus teha tööd teatud eluetapil. Õpilastele/üliõpilastele sobib renditöö, sest tööajad on paindlikud, suureneb töökogemus ja võimalus teha erinevaid tööülesandeid. Renditööd tehes saab tutvuda erinevate ettevõtetega (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka, 2004). Emad, kes on lapsehoolduspuhkusel, hindavad renditööd seetõttu, et saavad vahel olla lastega kodus ja vahel teha tööd kui tööd on pakkuda (Viitala & Mäkipelkola 2005). Samuti selgub Euroopas tehtud uuringute põhjal, et renditööl on positiivseid pooli toetades tööturule sisenemisel (nt. väikelaste emad, õpilased, üliõpilased) tehes tööd osalise tööajaga või kindlal perioodil ning aitab vähendada töötust. Mõnedes riikides on renditöö vahelülisiks püsiva töösuhte loomisele renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel. Näiteks Hollandi renditöötajad (33%), kes varem olid töötud, said töölepingu sõlmimisel püsiva töösuhte, püsivat tööd läbi rendifirma otsivad renditöötajad (56%) ja renditöötajad (29%) said püsiva töökoha ühe aasta jooksul (Espenberg et al., 2014).

Renditöötajale annab renditöösuhtes olemine mitmeid eeliseid. Võimalus pääseda tööturule, kellel on töövõimalused piiratud vaid soovivad meelsamini töötada osalise tööajaga/kindlal perioodil täistööaja asemel (Hietala, et al.,2014).

Renditöö tegemise kaudu on võimalus saada ettevõtte oma töötajaks ja saadud töökogemuse abil teha oma tööd efektiivsemalt (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Töötajad, kes on ettevõtte tegevusega kurssi viidud ning on teadlikud oma kohustustest ja õigustest, mõjub see positiivselt töökogukonnale. Hea töökogukond on turvaline ja tervislik nii töötegijale kui ka ettevõttele (Elomaa, 2011).

Viitala ja Mäkipelkola (2005) uurimusest selgub, et renditöötajad aitavad kaasa töö kvaliteedile. Lühikese töösükli juures annavad endast parima ja tõstavad niimoodi konkurentsivõimet (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

1.3.5 Renditöötajana töötamist mõjutavad negatiivsed tegurid

Renditöötaja kogeb kõige suuremat ebakindlust töö kestvuse ja töö määra suhtes. Kõigile ebatüüpilistele töövormidele on omane see, et töötaja saab ennustada töösuhte jätkuvust vaid lühikese aja jooksul. See eristab kindlalt renditöötaja tavatöötajast. Lisaks võivad renditöötajad tunda end olles töösuhtes üksikuna, jääda töökollektiivist välja ja on ebavõrdses seisus võrreldes ettevõtte oma töötajatega. Võivad saada vähem vastutusrikkamaid tööülesandeid ja kehvema töögraafiku võrreldes ettevõtte oma töötajatega. Tunda pingeid õppides uusi tööülesandeid ja anda endast parim, et saada tähtjatu tööleping või jätkata renditööjõuna töötamist valitud ettevõttes. Renditöö negatiivse poolena nähakse ka palgataset, töösuhte soodustuste puudumist ja ebamäärast juhendamist (Viitala & Mäkipelkola, 2005; Hietala, et al., 2014).

Renditööjõud võib tuua kasutajaettevõttes pingeid ja konflikte nii töötajate kui renditöötajate vahel, samuti ka renditöötajate omavahelistes suhetes. Renditöötajad võistlevad omavahel püsitöösuhte saamise nimel kasutajaettevõttes, jälgides kes ja millal saab ettevõtte nimekirja.

Suureks probleemiks võib pidada rendiagentuuride arvates renditöötajate vähene keeleoskus (olenevalt töö asukohast, kas eesti või soome/inglise keele oskus) ning suutlikkus kohaneda erineva kultuurikeskkonnaga (Espenberg et al., 2014).

Töötingimused renditööl (2014) uurimusest saab välja tuua, et renditöötajatel on vähene teadlikkus sellest, kes on nende lepinguline tööandja ja kelle poole peaks pöörduma kui tekib tööga seotuid küsimusi (Espenberg et al., 2014).

Renditöötajatel on raske ennustada oma töö edasist käekäikku ja nad otsivad püsivat töösuhet või pikemaajalist tööd. Kui töötaja otsib uut tööd, siis on tema tööpõimitus ja motivatsioon nõrgenenud. Sellega kaasneb töö madal tulemuslikkus ja töötaja soovimatus lüüa kaasa ettevõtte arengus, mis omakorda mõjutab kasutaja ettevõtte tööõhkkonda ja ühtekuuluvustunnet (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Renditöö uuringu (2007) põhjal selgub, et suuremaid preemiaid nt. jõulupremia, ei maksta renditöötajatele, sest nende tööpanus on ettevõtte arvates väiksem kui ettevõtte põhitöötajate oma. Sellest järeldub, et renditöötajad on halvemas seisus ettevõtte oma töötajatega ning tekib vastuolu võrdse kohtlemise printsiibiga (Renditöö uuring, 2007).

Viitala & Mäkipelkola (2005) tehtud uuringus selgub, et renditöötajad oleksid meelsamini teinud tööd otse kasutajaettevõttele. Renditöötajad töid välja peamised kogemused, mis puudutavad renditööd: ebamäärane suhe tööandjasse, töösuhte lühiajalisus, uue õppimise kogemus, kõrvalejätuse tunne, ebakindluse, ebavõrdsuse ja hirmutunne Renditöötajad eelistavad tähtajalist lepingut renditöötaja lepingule, sest tähtajalise lepingu puhul on nad teadlikud, millal töösuhte peatub. Võimalus olla kasutajaettevõttes lühiajaliselt, tundub parema variandina kui teha tööd rendiagentuuri kaudu teisele ettevõttele. Lisaks on neil võimalus saada tööga seonduvaid soodustusi ja koolitusi kui ettevõtte oma töötajad (Viitala & Mäkipelkola, 2005). Renditöötajate ja kasutajaettevõtte töötajate mõtteid renditööjõu kasutamisest on välja toodud Lisa 8.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

2.1 Uuringu eesmärk, meetod

Käesoleva lõputöö eesmärk oli välja selgitada:

- kas Saaremaal teenindussektoris töötavatel inimestel oleks huvi töötada renditööjõuna,
- kas renditööjõuna töötamise kogemustega ja kogemusteta töötajatel on töötingimuste suhtes erinevad ootused ja nõuded.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud uurimisküsimused, millele uuringu tulemuste abil vastuseid otsitakse:

1. Milline on Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst?
2. Mis tingimustel on inimesed valmis töötama renditööjõuna?
3. Kuidas nähakse oma tööd tulevikus?

Andmete kogumiseks kasutati kvantitatiivset meetodit. Autor eelistas andmete kogumisel ankeetintervjuud kuna see võimaldab kohtuda inimesega silmast silma, küsida juurde lisaküsimusi ja näha vastaja näoilmet - kehahoiakut. Suureks abiks eelnevalt koostatud ankeet, mis lisab intervjuerijale kindlustunnet.

Struktureeritud intervjuule ehk ankeetintervjuule (kasutusel ka silmast silma intervjuu ja näost näkku intervjuu (Uus, 2007) on omane, et abivahendina kasutatakse ankeeti (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara, 2005). Autor oli eelnevalt koostanud küsimustiku, kus küsimused ja väited olid sõnastatud ja asusid kindlas järjekorras. Näost näkku intervjuu eeliseks on mahukas ankeet (Uus, 2007), võimalik vastata valikvastustega ja intervjuu läbiviijal on tugev kontroll intervjuu formaadi kui ka vastuste esitamise viisi üle (Virkus, 2016).

Ankeetintervjuud viide läbi kahe uuritavate grupiga: renditöö kogemusega ehk seda hetkel tegevad töötajad (Soome grupp) ja renditöö kogemusteta töötajaid (Saaremaa grupp).

Esimene küsimustik oli koostatud teenindussektoris töötavatele saarlastele. See koosnes 18 küsimusest, millest avatuid küsimusi oli 4. Viimastes sooviti teada vastajate teadlikkust renditöövormi kohta, ka millist tööd nad sooviksid teha renditöötajana ja nende unistuste töösuhet. Hindamisküsimusi oli 8, kus oli kasutatud erinevaid skaalavahemikke:

- 1 - 3 eelistusskaala, kus "1" näitab kõige tähtsamat valikut ja "3" tähtsuselt kolmandat valikut. Need tulemused kodeeriti nõ tagurpidi ehk 1=3 jne.
- 1 - 5 nõusolekuskala, kus "1" näitab väitega mittenoustumist ja "5" väitega täielikku nõustumist.
- 0 - 10 valikuskaala (Likerti skaalana), kus "0" näitab valikuga mittenoustumist ja "10" valikuga täielikku nõustumist.

Valikvastustega küsimusi oli 6.

Küsimustiku viimane osa sisaldas küsimusi vastaja taustaandmete kohta (sugu, vanus, leibkond, erialaste oskuste omandamine, töötamise staaž teenindussektoris). Uurimistööküsimustik on välja toodud lisades (Lisa 3).

Teine uuringus kasutatud küsimustik oli koostatud teenindussektoris töötavatele renditöötajatele Soomes. Küsimustik koosnes 17 küsimusest, millest 3 oli avatud küsimused, kus autor soovis välja selgitada, millistel ametikohtadel on renditöötajana töötatud, millistel tingimustel on renditöötaja huvitatud ettevõttele parimat andma ja milline on renditöötaja unistuste töösuhe. Hindamisküsimusi oli samuti 8 ja sisult samad kui Saaremaa teenindajate ankeetküsitluses.

Uurimistööküsimustik on välja toodud lisades nii eesti kui soomekeelsena (Lisad 1 ja 2).

Ankeetintervjuud toimusid ajavahemikul 22.03.2019 - 14.04.2019 Soomes ja Eestis, Kuigi enamus intervjuudest viidi läbi vahetus kontaktis, siis soomlastest renditöötajatega viis autor läbi ka videokõnesid. Enne ankeetintervjuu läbiviimist selgitati osalejatele, et antud uuring on anonüümne ja tulemusi kasutatakse teaduslikul eesmärgil ning üldistatult kujul. Käesolevas lõputöös ei avaldata uuringus osalejate nimesid lähtudes konfidentsiaalsuse põhimõttest.

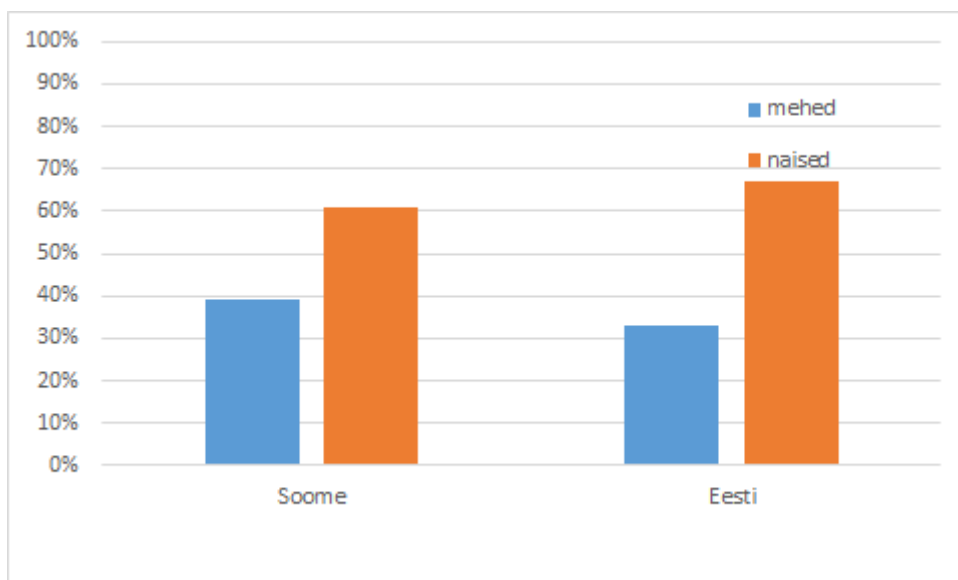
Keskmiselt kulus ühe intervjuu läbiviimiseks 40 - 45 minutit. Töötlemisskõlblike vastuste saamiseks saaremaa valimis oli peale esimest küsimust (küsimus 2) vajalik täpsustada käesolevas uurimistöös kasutatavat renditöötaja mõistet.

Tulemuste töötlemisel kasutati Microsoft Office 2016 Excelit. Autor kodeeris, tabeldas ja arvutas tulemuste keskmised (% ja keskmine hinnang) ning leidis standardhälbe mõlema valimi kohta.

2.2 Valimi kirjeldus

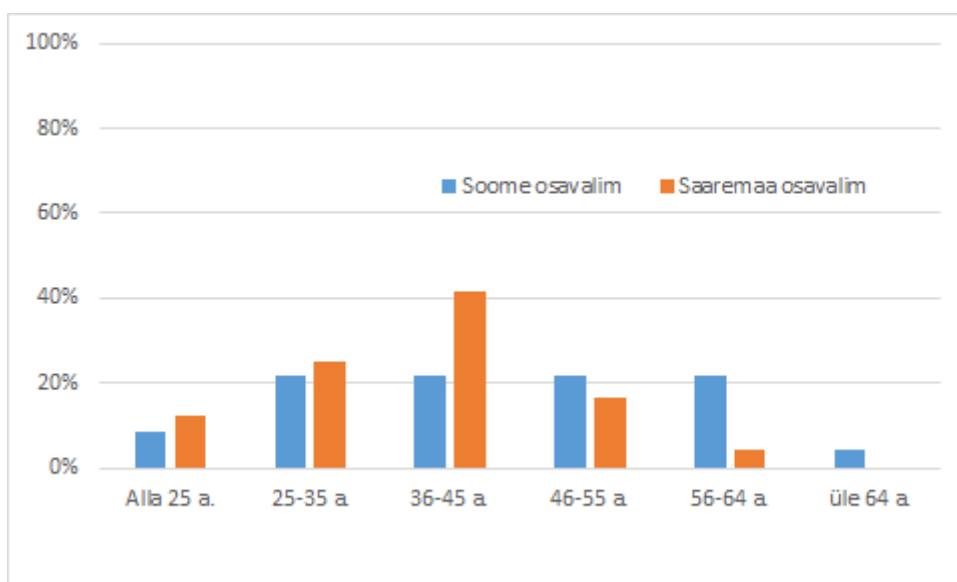
Uurimistöe valimiks oli 47 töötajat, kellest 49% olid renditöötajad (23 vastajat) Soome teenindussektoris (toitlustus, majutus) ja 51% klassikalises töösuhtes töötajad Saaremaal (24 vastajat). Seega oli võrdselt esindatud nii renditööjõuna teenindussektoris töötamise kogemusega töötajad kui teenindussektori (toitlustus, kaubandus) töötajad, kellel puuduvad kogemused renditööst. Edaspidi nimetatud saaremaa ja soome grupiks.

Sooliselt jagunesid uuritavad valimid sarnaselt: saaremaa grupis oli esindatud naisi 67% ja mehi 33%, soome grupis vastavalt 61 ja 39% (vt Joonis 2).



Joonis 2. Soome ja Saaremaa valimi sooline jaotus (% osavalimist)

Vanuseliselt oli kõige enam Saaremaa osavalimis esindatud 36-45 aastased (42%). Kõige vähem vastajaid oli vanemate kui 56 hulgas (4%). Soome osavalimi vanuseline jaotus oli ühtlasem - võrdselt 22% olid esindatud nii 25-35, 36-45, 46-55 kui 56-64 aastased. Ka selles osavalimis oli üle 64 aastaste osakaal väiksem (4%), kuid siiski suurem kui Saaremaa omas (vt Joonis 3).

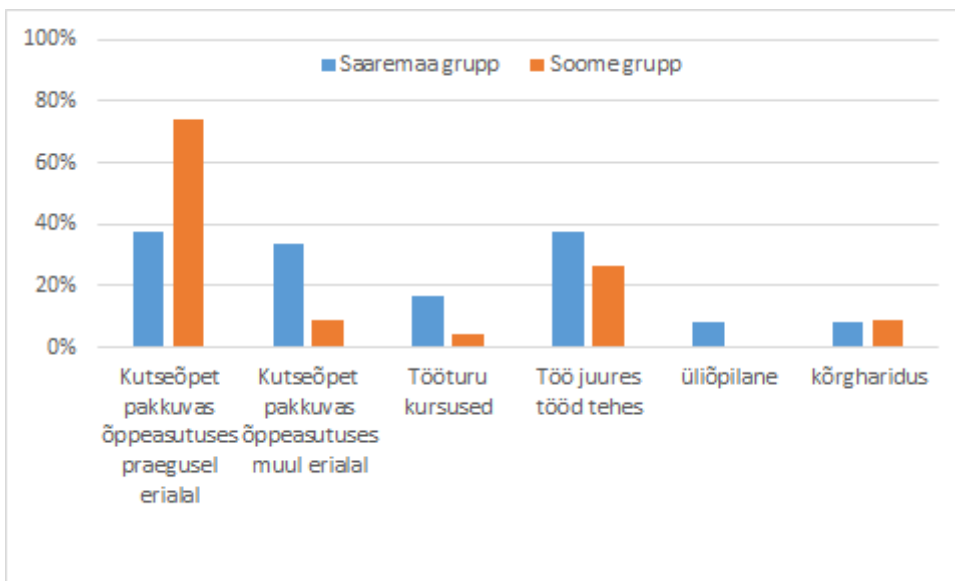


Joonis 3. Soome ja Saaremaa vastajate vanuseline jaotus (% osavalimist)

Uuringus selgitati vastajate haridustase ja kuidas on omandatud erialased oskused /teadmised.

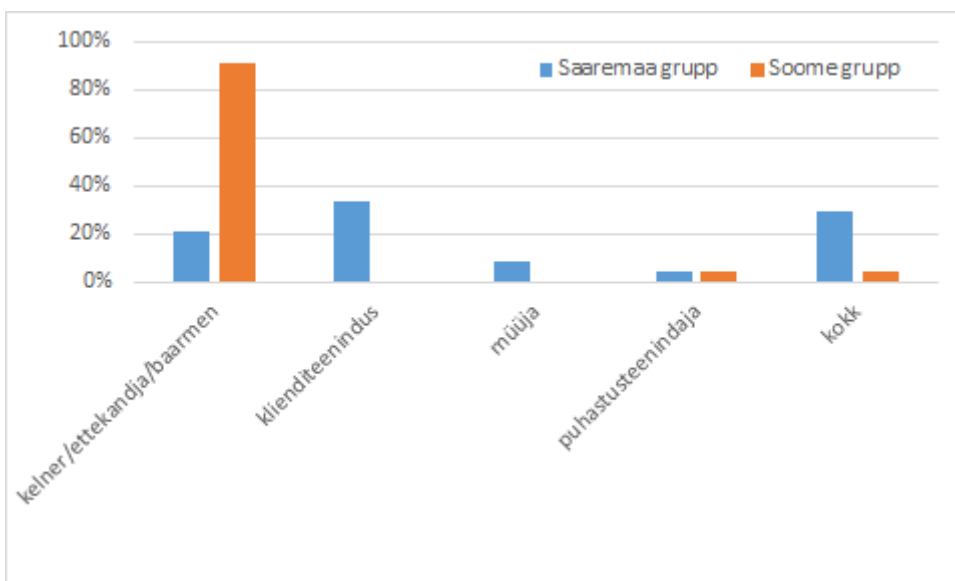
Saaremaa grupi vastajatest on omandanud erialased oskused/teadmised kutseõpet pakkuvas õppeasutuses praegusel erialal (38%) ja töö juures tööd tehes (38%). Vastajatest 33% küll õppis kutseõppeasutuses, muul erialal 8% vastanutest omandab kõrgharidust ja 8% - 1 on kõrgharidus.

Ka renditöötajatest vastajate seas oli enamusel erialased oskused omandatud kutseõpet pakkuvas õppeasutuses (74%), lisaks on omandatud oskusi töö juures tööd tehes (26%), kutseõpet pakkuvas õppeasutuses muul erialal (9%), teenindusalaseid oskusi omandati tööturukursustel (4%). Renditöötajate valim eristub klassikalises töösuhtes olijates antud uuringus oma erialase väljaõppe esindatuse poolest (vastavalt Saaremaal 71%, sh oma erialal 38%, Soome grupil 83%, sh oma erialal 74%) (vt Joonis 4).



Joonis 4. Soome ja Saaremaa haridustasemete lõikes (% osavalmist)

Kõige enam oli Soome grupi vastajate hulgas kelnereid/ettekandjaid/baarmene (91%), vähem kokkasid (4%) ja puhastusteenindajaid (4%). Samas Saaremaa grupis oli ametite jaotus ühtlasem (vt Joonis 5).



Joonis 5. Vastajate ametikohtade/töökohtade võrdlus (% osavalmist)

Töötamise staaž teenindussektoris jagunes küsimustikes järgnevalt:

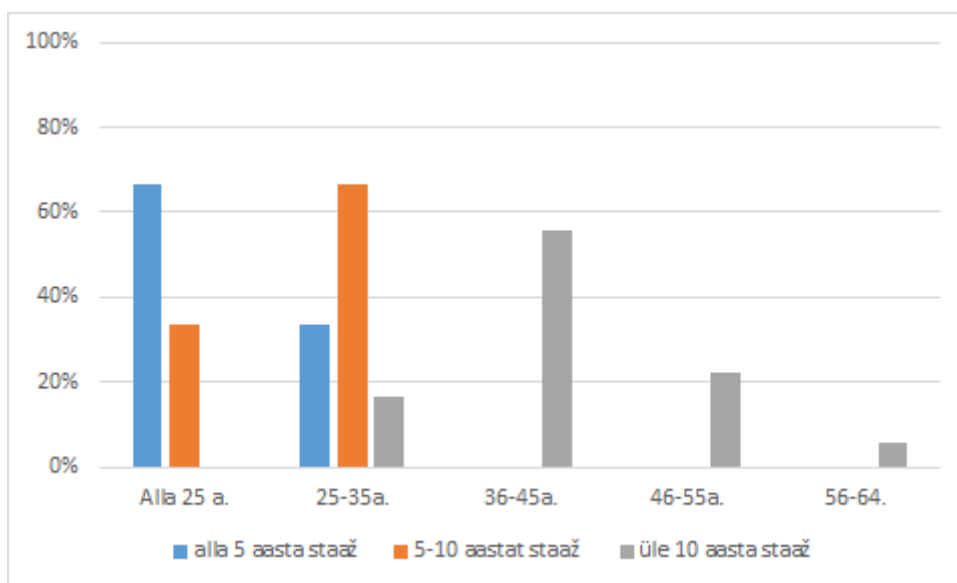
- ❖ Alla 1 aasta
- ❖ 1 - 2 aastat

- ❖ 3 - 4 aastat
- ❖ 5 - 6 aastat
- ❖ 7 - 8 aastat
- ❖ 9 - 10 aastat
- ❖ Üle 10 aasta

Tulemuste analüüsimisel jagati nii Saaremaa rühma kui Soome vastajate rühma tööstaažid veel omakorda eraldi gruppidesse, et oleks selgem võrreldavus. Nii saadi 3 jaotust:

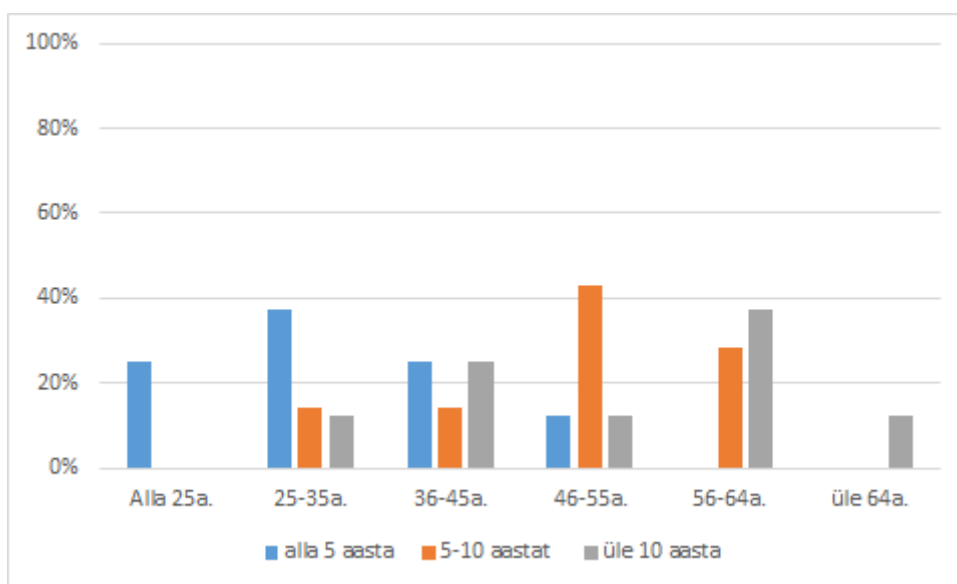
- ❖ Alla 5 aasta
- ❖ 5-10 aastat
- ❖ Üle 10 aasta

Saaremaal vastajate hulgas oli alla 5-aastase tööstaažiga alla 25. aastaseid (67%) ja 25-35. aastaseid (33%). 5-10-aastase tööstaažiga alla 25.aastaseid vastajaid (33%) ja 25-35.aastaseid (67%). Üle 10-aastase tööstaažiga 25-35.aastaseid (17%), 36-45.aastaseid (56%), 46-55.aastaseid (22%) ja 56-64.aastaseid (6%) (vt Joonis 6).



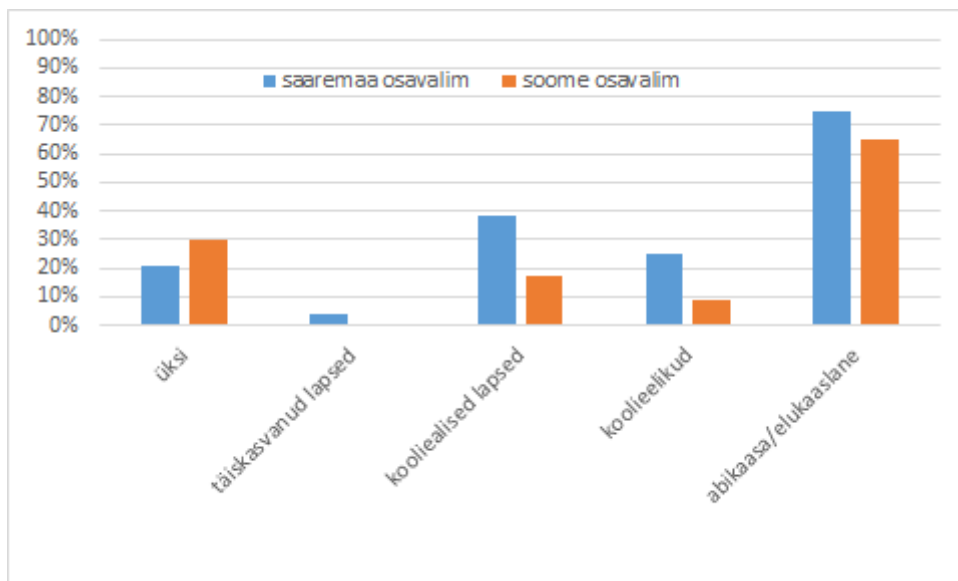
Joonis 6. Vastajate tööstaaž ja vanus Saaremaa grupp (%osavalimist)

Soome grupi vastajate hulgas oli alla 5-aastase renditöötaja renditööstaažiga alla 25.aastaseid (25%), 25-35.aastaseid (38%), 36-45.aastaseid (25%), 46-55.aastaseid (13%). 5-10-aastase renditöötaja renditööstaažiga 25-35.aastaseid (14%), 36-45.aastaseid (14%), 46-55.aastaseid (43%) ja 56-64.aastaseid (29%). Üle 10-aastase renditöötaja renditööstaažiga vastajaid 25-35.aastaseid (13%), 36-45.aastaseid (25%), 46-55.aastaseid (13%), 56-64.aastaseid (38%) ja üle 64.aastaseid(13%).



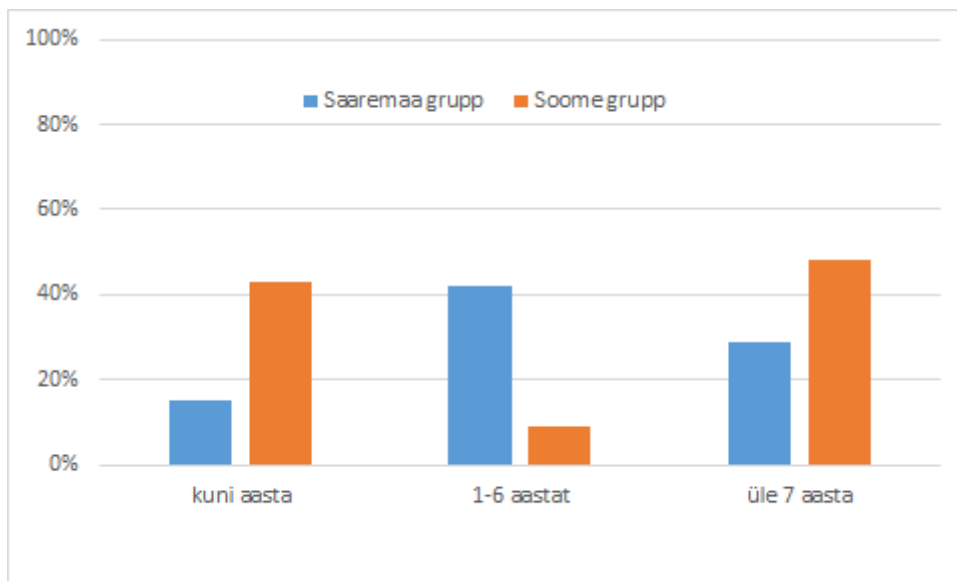
Joonis 7. Vastajate staaž ja vanus Soome grupp (% vastavast osavalimist)

Kui Saaremaa grupi vastajate hulgas oli alla 5 aastase teenindaja staažiga 67% alla 25 aastaseid, siis Soome grupis vastavalt 25 %. Ka selgus, et Saaremaa grupis oli 67% töötajatel vanuses 25-35 aastat tööstaaž 5-10 aastat, kui samas vanusegrupis Soome renditöötajatel oli see 14%. 36-45 aastaste vastajate tööstaaž erines: Saaremaa grupis oli üle 10 aastase staažiga vastajaid 56%, Soome grupis vastavalt 25%. Vanemaalisi ehk 56-64 aastaseid renditöötajaid on samas Soome grupis üle 10 aastase tööstaažiga rohkem (38%) kui Saaremaa grupis (6%). Soome vastajate seas oli üle 64 aastaseid renditöötajaid, kelle renditöötaja tööstaaž oli üle 10 aasta (vt Joonis 7).



Joonis 8. Leibkonna koosseisud (% osavõtmist)

Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et uuritavatest enamused elavad koos abikaasa või elukaaslasega (vastavalt Saaremaa 75% ja Soome 65%). Lapsi oli Soome osavõtmis vähem, kooliealisi vastavalt 17% (Soome) 38% (Saaremaa) ja koolieelikuid vastavalt 9% (Soome) ja 25% (Saaremaa). Kui Saaremaa valimist elas üksikisik, siis Soome omast 30%. Keskjuures Soome osavõtmis oli keskmine laste arv on 0,26, siis Saaremaa omas 0,92 (vt Joonis 8).



Joonis 9. Viimasel töökohal töötamine (% osavalimist)

Uuritava valimi kohta võib väita, et tegemist on pigem püsivat töökohta hoidvate kui uusi töökohti otsijatega. Kuni aasta töötas viimasel töökohal soomlaste grupist 43% ja saarlaste grupist 15%. 1-6 aastat töötas viimasel töökohal rohkem saarlastest kui soome vastajaid (vastavalt 42% ja 9%). Üle 7 aasta viimasel töökohal Soome grupist 48% ja Saaremaa grupist 29%. Siit võib väita, et just renditöötajad hoiavad sama töökohta (vt Joonis 9).

2.3 Uuringu tulemused ja analüüs

Uurimistöös esitatakse tulemused uurimisküsimuste kaupa. Uuringu tulemusi võrreldakse Saaremaa teenindussektoris töötavate vastajate ja Soome teenindussektoris renditöötajate vahel.

Saaremaa valimi jagas autor võrdlemiseks kolme gruppi:

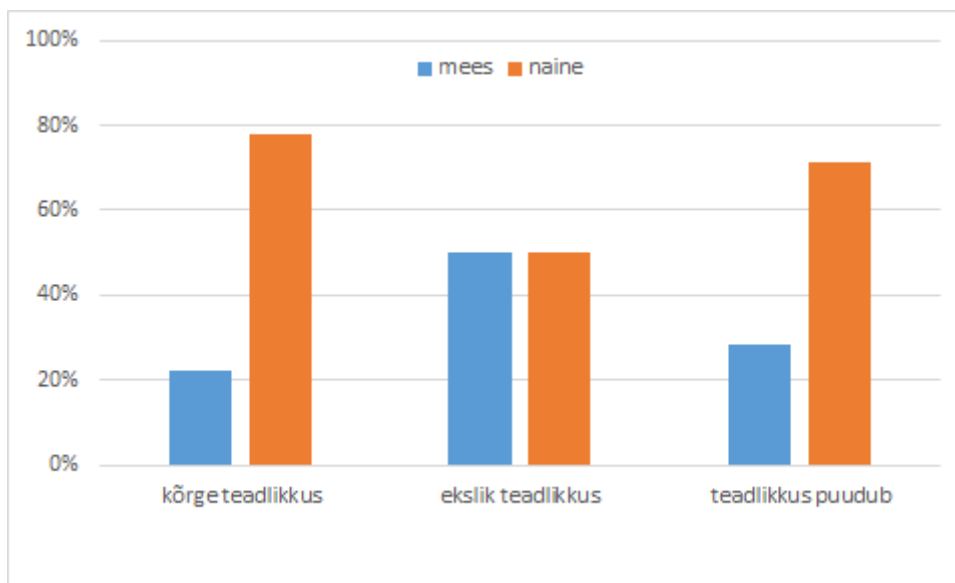
1. vastajad, kes teavad, mida tähendab renditöö ehk kõrge teadlikkus;
2. vastajad, eksisid renditöö olemuse suhtes ehk ekslik teadlikkus;
3. vastajad, kes ei tea, mida tähendab renditöövorm ehk teadlikkus puudub.

Soome teenindussektoris töötavate renditöötajate tulemuste ja võrreldavuse aluseks analüüsimisel on võetud tööstaaz. Staaž jaguneb alla 5 aasta, 5 - 10 aastat ja üle 10 aasta.

Kirjeldatakse tulemusi, kus ilmneb nähtav erinevus (vähemalt 10% või kolmandik hinnagupunktidest).

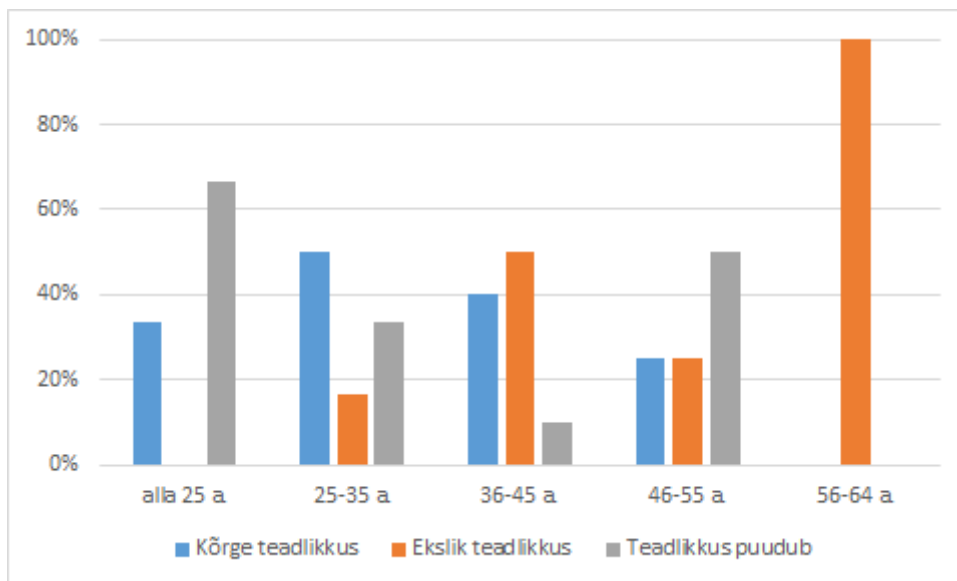
2.3.1 Milline on Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst?

Renditööst kõrge teadlikkus on naistel 78%, kuid eksijate sooline jaotus oli võrdne. Naised domineerisid mitteteadjate hulgas. Võrreldes üldise soolise jaotuvusega, mis oli vastavalt 67% ja 33%, võib väita, et naised on nii teadlikumad kui mitteteadlikumad, mehed pigem eksivad (vt Joonis 10).



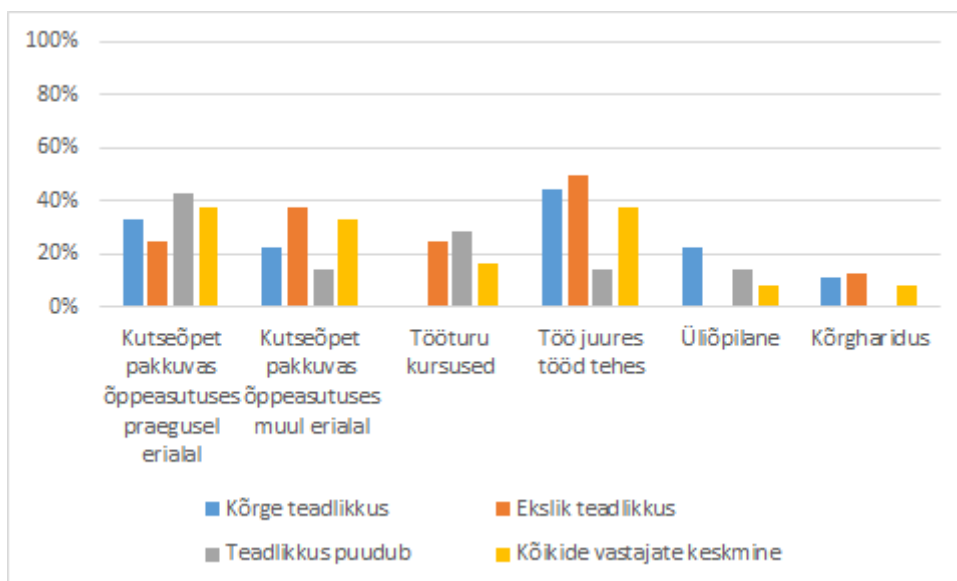
Joonis 10. Saaremaa grupi teadlikkus renditööst soolise jaotuse järgi (% osavalimist)

Kõige paremini teavad, mida tähendab renditöö 25-35 aastased (50%) ja 36-45 aastased (40%) vastajad. Renditöö teadlikkuse suhtes eksisid ehk teadsid valesti vanuserühm 36-45 aastased (50%). Alla 25 aastastel puudus ülevaade renditööst ja nad ei teadnud, mida renditöö endast kujutab (67%). Silma hakkab just kogunud töötajate (üle 56 aastaste) ekslik info renditöö kohta. Võib väita, et renditöö teadlikkus on madal (vt Joonis 11).



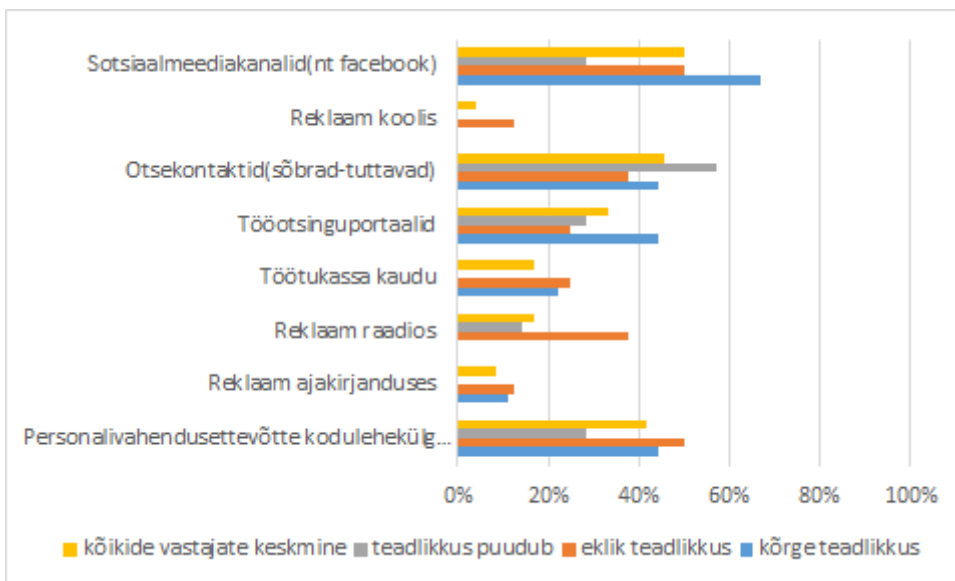
Joonis 11. Teadlikkus renditööst vanuserühmade lõikes (% osavalimist)

Ebateadlike hulgas oli rohkem esindatud kutseõppe taustaga töötajaid (kuni 45% ebateadlikest). Eksijate hulgas hariduslik taust ei eristunud, teadjate hulgas oli kõige enam töökohal ametioskused omandanud (50%) (vt Joonis 12).



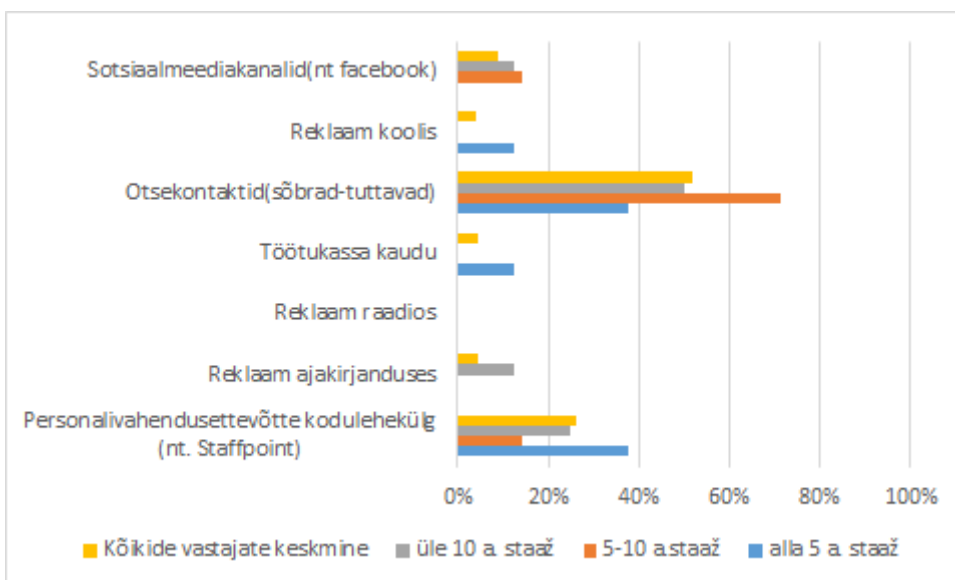
Joonis 12. Vastajate renditöö teadlikkus haridustaseme lõikes (% osavalimist)

Renditöö võimaluste leidmiseks kasutatakse peamiselt sotsiaalmeediat, otsekontakte ja personalivahendusettevõtteid.



Joonis 13. Renditöö leidmise kanalid - Saaremaa grupp (% osavalimist)

Kanalite kasutamisel on erinevusi sõltuvalt teadlikkusest, mis on renditöö. Renditööst teadlikud vastajad Saaremaa grupis kasutaksid info leidmiseks tööotsinguportaalet (44%) ja sotsiaalmeediat (67%). Mitteteadlikud vastajad saaremaa grupist loodaksid otsekontaktide abile (57%). Renditöös ekslikud kasutaksid info leidmiseks reklaami raadiost (38%) (vt Joonis 13).

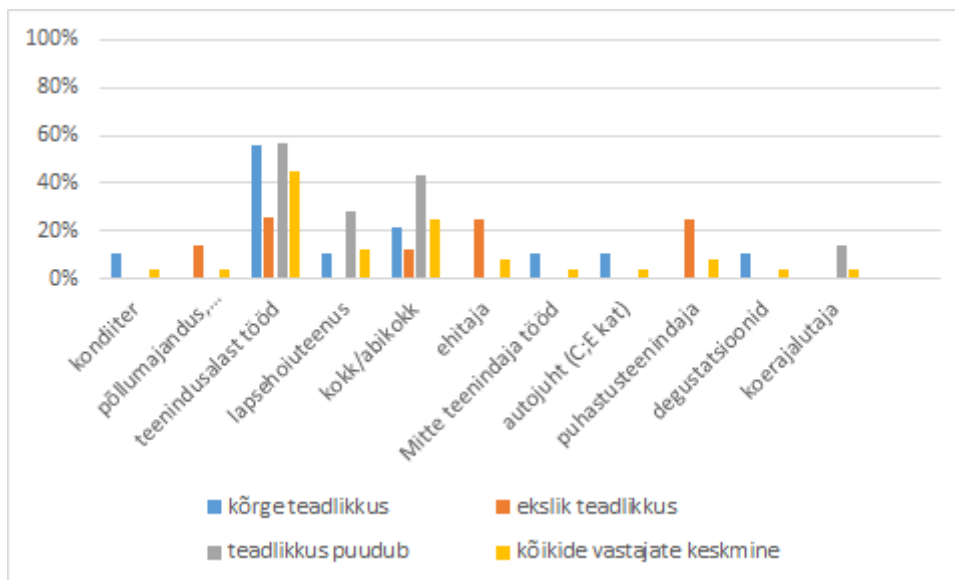


Joonis 14. Renditöö leidmise kanalid - Soome grupp (% osavalimist)

Soome grupist vastajad, kes on kogemustega renditöötajad, kasutasid renditöö võimaluste leidmiseks otsekontakte (sõbrad-tuttavad) (71%), samuti personalivahendusettevõtteid (26%) (vt Joonis 14).

2.3.2 Mis tingimustel inimesed on valmis töötama renditööjõuna?

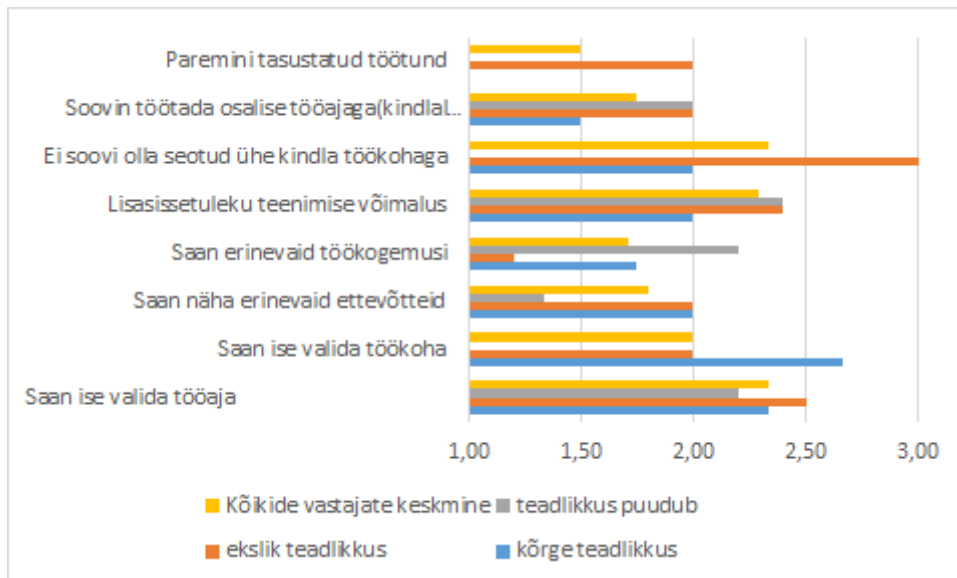
Kõige enam sooviti renditöötajana teha teenindusalast tööd (46%). Teenindusala töö alla liigitati lisaks kelner/ettekandjale ka müüja amet. Vastajad, kes teadsid, mida tähendab renditöö (56%) ja renditööd mitteteadvad (57%) vastajad olid huvitatud teenindusalasest tööst. Mitteteadlikud vastajad soovisid renditöötajana olla pigem lapsehoidjad (29%) ja koka või kokaabi ametit pidada (43%). Renditööst teadlikud vastajad ei soovinud teha teenindaja tööd (11%) (vt Joonis 15).



Joonis 15. Saaremaa grupi vastajate valitud ametid, mida soovitakse teha renditöötajana (% osavalimist)

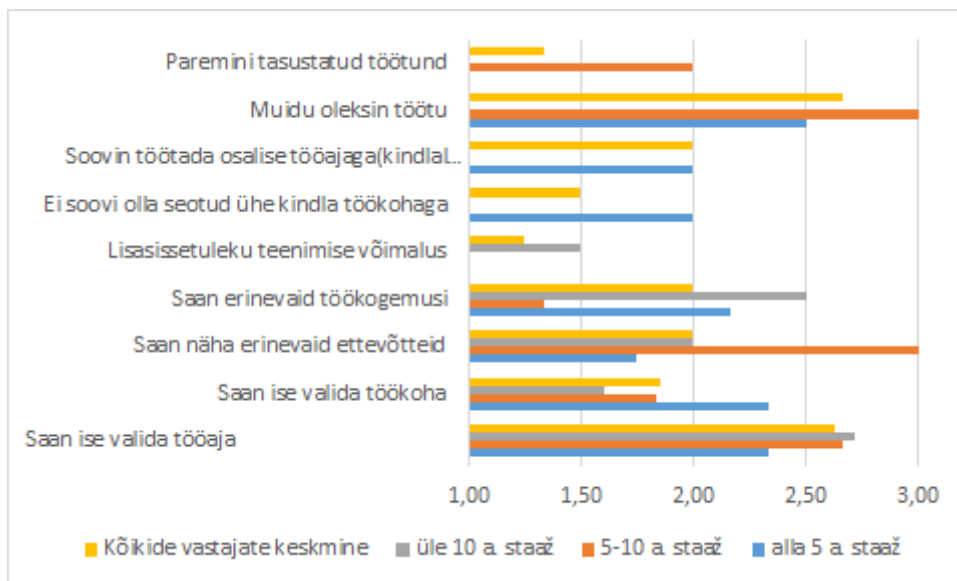
Põhjused, miks valida renditöö ei ole otseselt seotud teadlikkusega renditööst. Vastajad valiksid renditöö, kuna saaksid valida tööaja ja töökoha (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal vastavalt 2,33 ja 2), lisisissetuleku teenimise võimalus (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,29) ja ei soovi olla seotud ühe kindla töökohaga (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,33, standardhälve 1,15), kus standardhälve näitab, et antud vastuses ei ole vastajad olnud üksmeelsed. Saaremaa grupist vastajad, kes eksisid renditöö teadlikkuse suhtes ja renditööst mitteteadlikud, on renditöö valimise põhjuseks lisisissetuleku teenimise võimalus (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,40). Vastajad,

kes on renditööst teadlikud, töid põhjuseks võimaluse valida ise tööaja (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,33) ja ise valida töökoha (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,67) (vt Joonis 16).



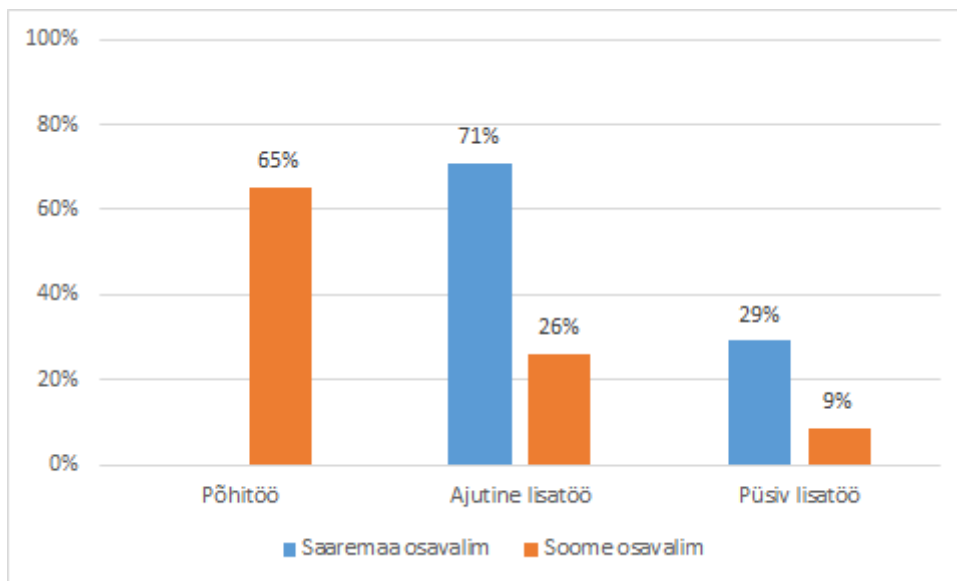
Joonis 16. Vastajate renditöö valimise põhjused (3- kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas) Saaremaa grupp

Ka renditöö suhtes ekslikud, töid põhjuseks võimaluse valida tööaega (keskmine hinnang vastavalt 2,50). Mitteteadlikud soovisid saada erinevaid töökogemusi (keskmine hinnang 2,20). Renditöö suhtes ekslikud töid välja, et ei soovi olla seotud ühe kindla töökohaga (keskmine hinnang 3). Erinevate ettevõtete nägemise renditöö valiku põhjusena töid välja teadlikud ja renditöö teadlikkuse suhtes eksijad (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal vastavalt 2 ja 2) (vt Joonis 16).



Joonis 17. Vastajate renditöö valimise põhjused (3- kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas) Soome grupp

Soome grupist vastajad valisid renditöö kuna saavad valida ise tööaja (paindlik tööaeg) (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,63). Muidu oleksid töötanud (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,67), näevad erinevaid ettevõtteid (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 2) ja saavad erinevaid töökogemusi (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2). Kõige vähem määravaks sai renditöö valikul paremini tasustatud töötund. Alla 5-aastase renditöötaja staažiga töötajad tõid välja kõige olulisemaks põhjuseks tööaja valimise (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,33), saada erinevaid töökogemusi (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,17), soov olla mitte seotud ühe kindla töökohaga (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2), soov töötada osalise tööajaga (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2) ja muidu oleksid töötanud (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,50). 5-10-aastase staažiga andsid maksimumpunktid renditöö valiku tingimustele erinevate ettevõtete nägemine (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 3) ja muidu oleksin töötanud (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 3). Üle 10- aastase tööstaažiga hindasid erinevate töökogemuste olemasolu (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,50) (vt Joonis 17).

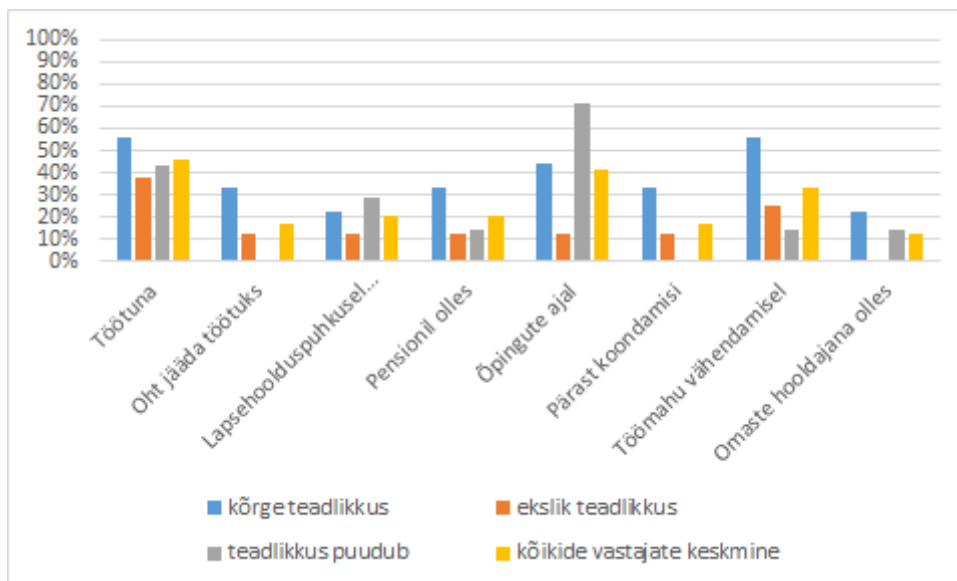


Joonis 18. Renditöö kui töö tegemise viisidest (% Saaremaa ja Soome valimist)

Saaremaa teenindussektori küsimustikele vastajatest 71% teeks renditööd ajutise lisatööna, kuid 29% on valmis tegema seda ka püsiva lisatööna. Renditööd püsitööna teha ei soovinud nendest keegi (0%).

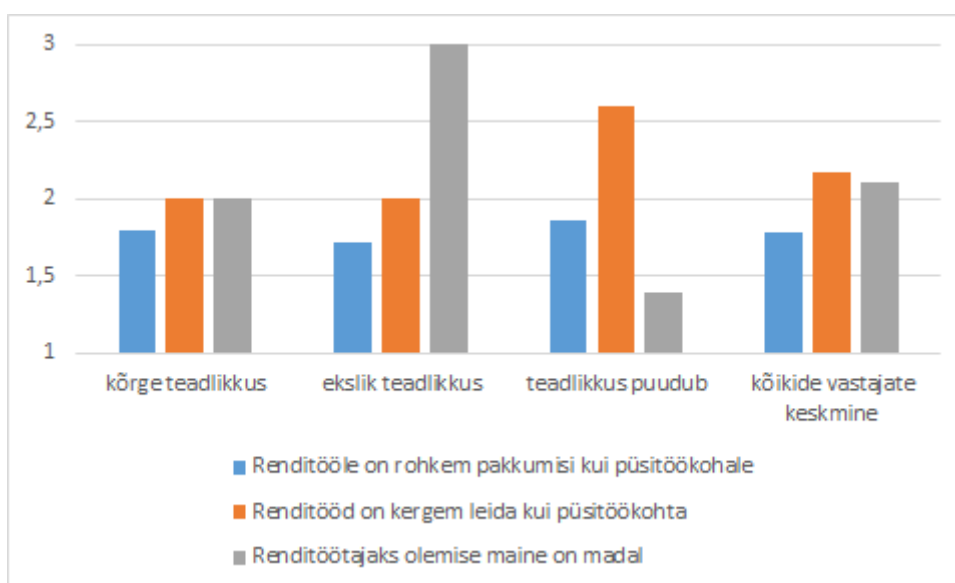
Soome teenindussektoris renditööd põhitööna tegid 65% vastajatest. Renditööd ajutise lisatööna tegid 26% ja püsiva lisatööna ainult 9% vastajatest (vt Joonis 18).

Saaremaa valimis on suhteliselt madal valmisolek teha renditöötajana renditööd, kuid ollakse seda siiski valmis tegema teatud põhjustel. Renditööd teeksid vastajad töötuna (46%), õpingute ajal (42%) ja töömahu vähendamisel (33%). Kusjuures renditööst teadlikud kasutaksid renditöö võimalusi töömahu vähendamisel (56%), mitteteadlikud õpingute ajal (71%). Mõlemad rühmad kasutaksid seda võimalus töötuna olles (vastavalt 56% ja 43%) (Vt joonis 19).



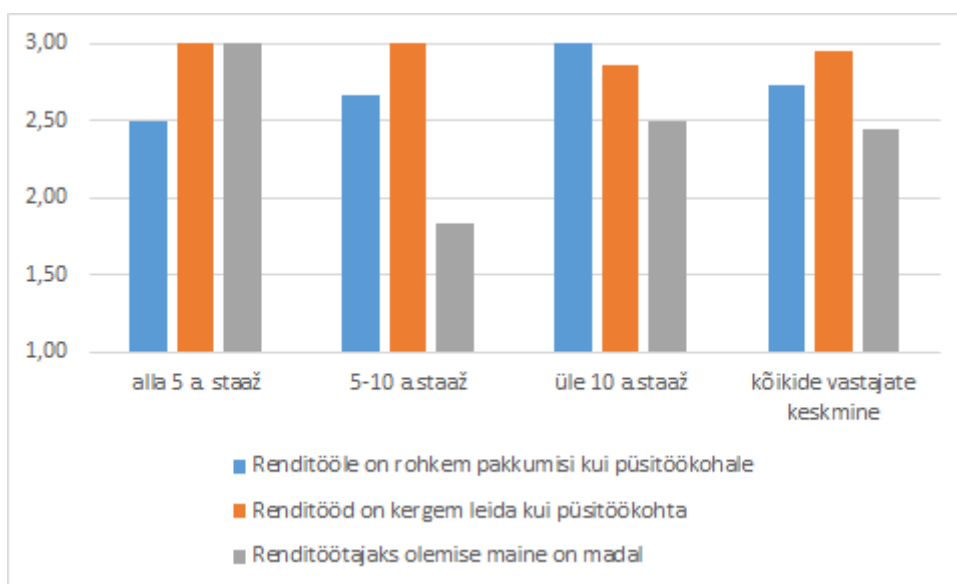
Joonis 19. Renditöö kasutamise võimalused (% osavalimist)

Renditöö valimist mõjutavad tegurid Saaremaa grupis erinesid teadlikkuse võrdluses, kusjuures olulisemateks teguriteks olid madal maine (3 - pallisel skaalal 2,11) ja kergem leitavus (keskmine hinnang 2,17). Mittevalimise taga olevat madalat mainet mainiti rohkem eksijate hulgas (keskmiseks maksimaalne hinnang ehk 3). Mitteteadlike arvates on renditööd kergem leida kui püsitöökohta (keskmine hinnang 2,6). Kuigi teadlike arvates on renditööd kergem leida kui püsitöökohta (keskmine hinnang 2), on renditöötajaks olemise maine madal (keskmine hinnang 2).



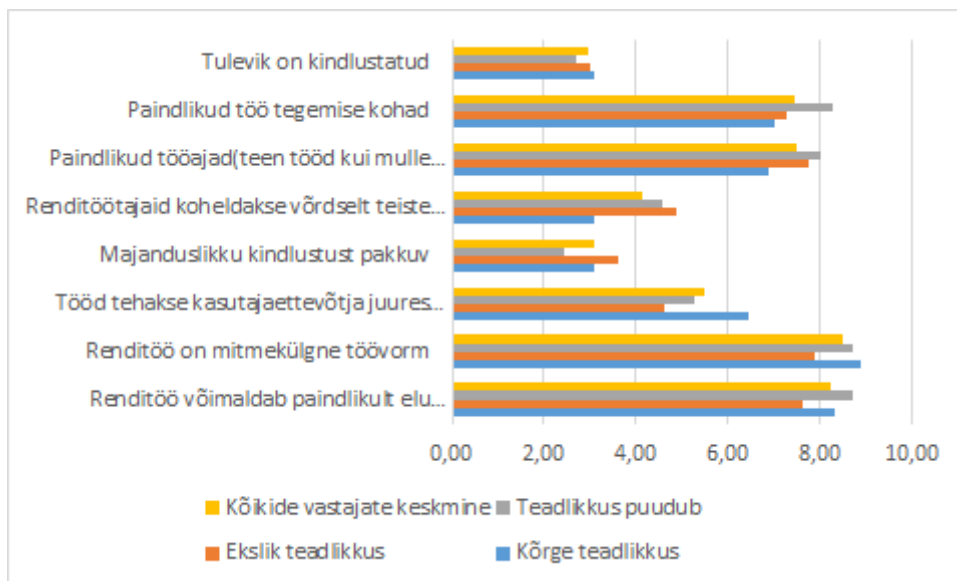
Joonis 20. Väited renditöö kohta Saaremaa grupp (3 - jah õige, 2 - ei ole erinevust, 1 - ei, vale)

Võrreldes renditöötajaks olemise staaži, eristusid ka arvamused. Näiteks alla 5 aastase renditöö töötaja staažiga vastajate arvates on renditöötajaks olemise maine madal (keskmine hinnang 3). Üle 10 aastase renditöö töötaja staažiga arvasid, et renditööle on rohkem pakkumisi kui püsitöökohale (3 – pallisel skaalal keskmine hinnang 3). Tööstaažiga 5 - 10 aastat arvasid, et renditööd on kergem leida kui püsitöökohta (3 - pallisel skaalal keskmine hinnang 3) (vt Joonis 21).



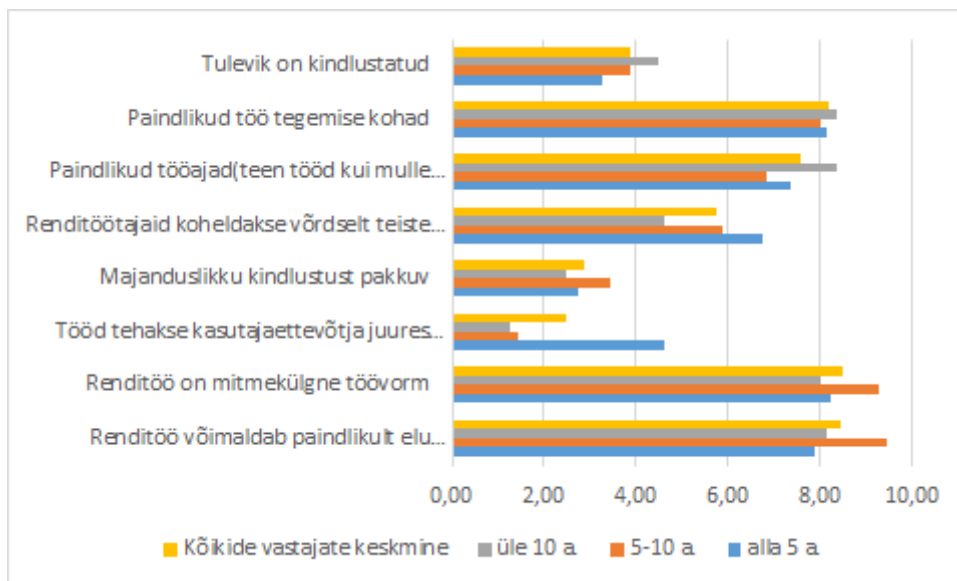
Joonis 21. Väited renditöö kohta Soome grupp (3 - jah õige, 2 - ei ole erinevust, 1 - ei, vale)

Saaremaa teenindussektoris töötavate vastajate arvates võimaldab renditöö paindlikult elu korraldada (10 - pallisel skaalal 8,21), renditööd iseloomustati kui mitmekülgset töövormi (10 – pallisel skaalal 8,50). Tähtsamateks renditööd iseloomustavateks teguriteks loeti paindlikku tööaega (10 pallisel skaalal 7,50) ja paindlikku töö tegemise kohta (10 – pallisel skaalal 7,46). Kõige vähem iseloomustab renditööd kindlustatus tuleviku ees (10 – pallisel skaalal 2,96) ja vastajad iseloomustasid renditööd kui majanduslikult ebakindlust pakkuvat töövormi (10 – pallisel skaalal 3,08) (vt Joonis 22).



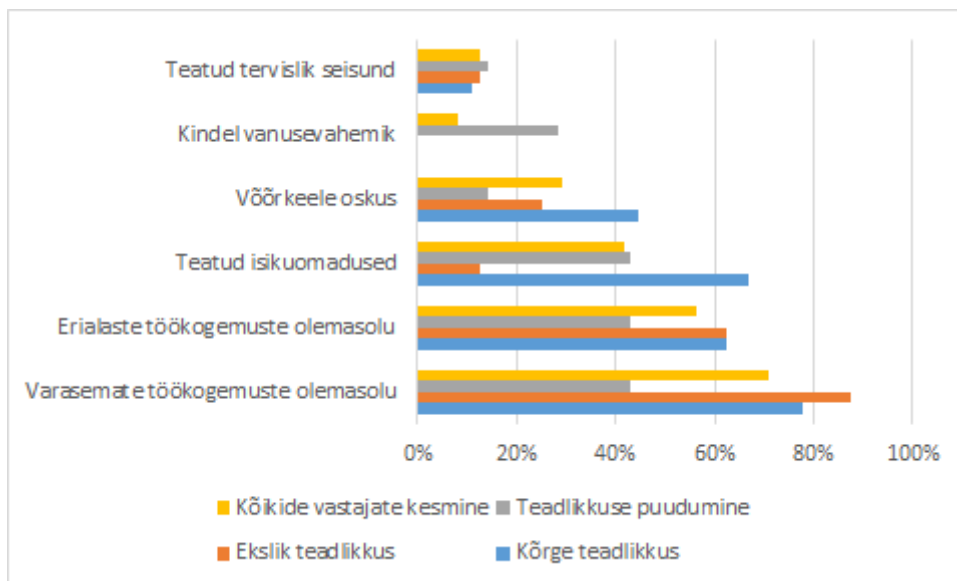
Joonis 22. Renditööd iseloomustavad tegurid (0 - iseloomustab kõige vähem ja 10 - iseloomustab kõige rohkem renditööd) Saaremaa grupp

Soome teenindussektoris töötavate renditöötajatest vastajad (5- 10 aastase renditöötaja tööstaažiga) iseloomustavad renditööd kui paindlikult elu võimaldavat töö tegemise viisi (10 – pallisel skaalal 9,43) ja peavad renditööd mitmekülgseks töövormiks (10 – pallisel skaalal 9,29). Ka üle 10 aastase renditöötaja tööstaažiga vastajad rõhutavad paindlikkust: renditöö võimaldab paindlikku tööaega (10 – pallisel skaalal 8,38) ja paindlikku töö tegemise kohta (10 – pallisel skaalal 8,38). Üle 10 aastase renditöötaja tööstaažiga vastajad pidasid renditööd mitte ainult ajutiseks töövormiks (10 – pallisel skaalal 1,25). Renditööd iseloomustab vähene kindlustatus tuleviku ees (10 – pallisel skaalal 3,87) (vt Joonis 23).



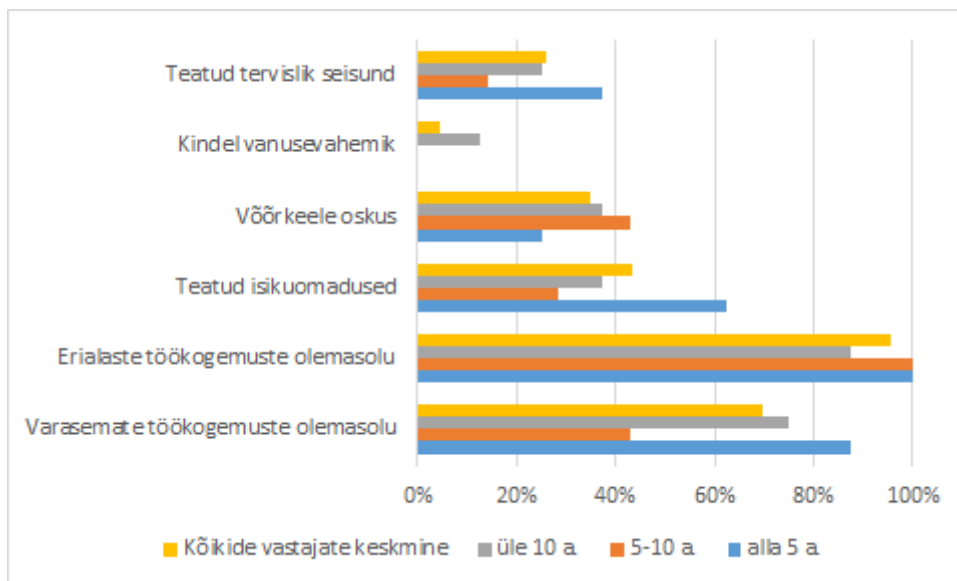
Joonis 23. Renditööd iseloomustavad tegurid (0 - iseloomustab kõige vähem ja 10 - iseloomustab kõige rohkem renditööd) Soome grupp

Saaremaa grupi vastajate arvates on renditöö tegemiseks töökogemuste olemasolu tähtis. Erialaste töökogemuste olemasolu hindas oluliseks 57% ja varasemate töökogemuste olemasolu 71%. Varasemate töökogemuste olemasolu pidasid tähtsaks nii renditööst teadlikud (78%) kui ekslikud (88%) vastajad. Teadlikud pidasid oluliseks ka isikuomadusi (67%). Kindel vanusevahemik (8%) ja teatud tervislik seisund (13%) ei ole vastajate meelest tähtis. Võõrkeele oskust pidasid pigem vajalikuks renditööst teadlikud vastajad (44%) (vt Joonis 24).



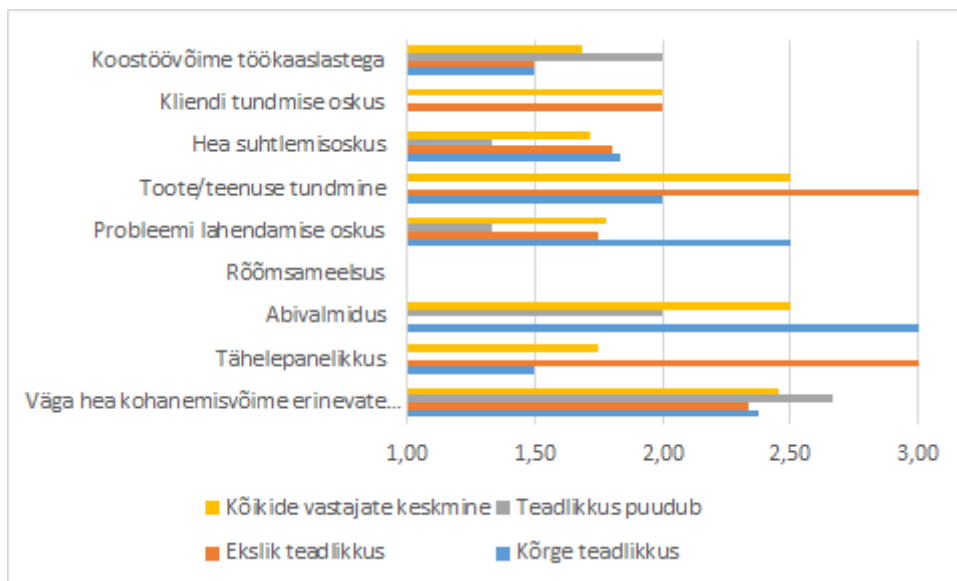
Joonis 24. Nõudmised renditöötajale Saaremaa grupp (% osavalmist)

Soome grupi vastajatele on nende renditöö kogemuste põhjal eriti tähtis erialaste kogemuste olemasolu. Nii väitsid kolm vanusegruppi: alla 5 aastase renditöötaja tööstaažiga (100%), 5 - 10 aastase renditöötaja tööstaažiga (100%) ja üle 10 aastase staažiga (88%). Samuti on oluline varasemate töökogemuste olemasolu (70%) ja seda eriti alla 5 aastase renditöötaja tööstaažiga vastajate seas (88%), samuti kindlad isikuomadused (63%). Kindel vanusevahemik selliseks tööks ei ole määrav (4%) (vt Joonis 25).



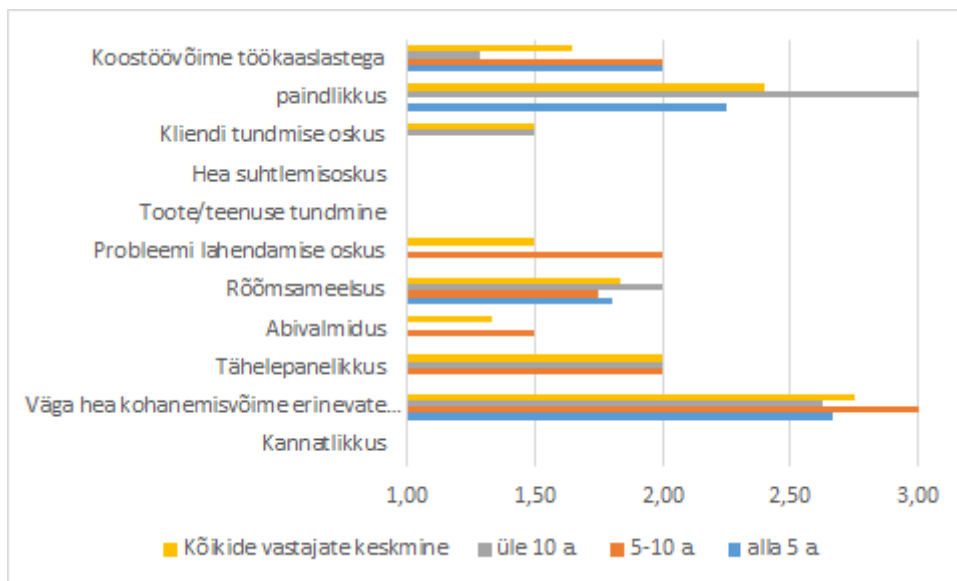
Joonis 25. Nõudmised renditöötajale Soome grupp (% osavalimist)

Saaremaa grupist vastajad hindasid renditöötaja kõige tähtsamaks isikuomaduseks väga head kohanemisvõimet erinevate olukordadega (3 - pallisel skaalal 2,45). Abivalmidust (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,50) ja toote/ teenuse tundmist (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,50, standardhälve 1, kus standardhälve näitab antud vastuse osas erimeelsust) peeti tähtsaks renditöötaja isikuomaduseks. Kliendi tundmise oskust oluliseks isikuomaduseks (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2). Head suhtlemisoskust renditöötajal (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 1,71). Kõige vähem oluliseks isikuomaduseks renditöötajal rõõmsameelsust (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 1) (vt Joonis 26).



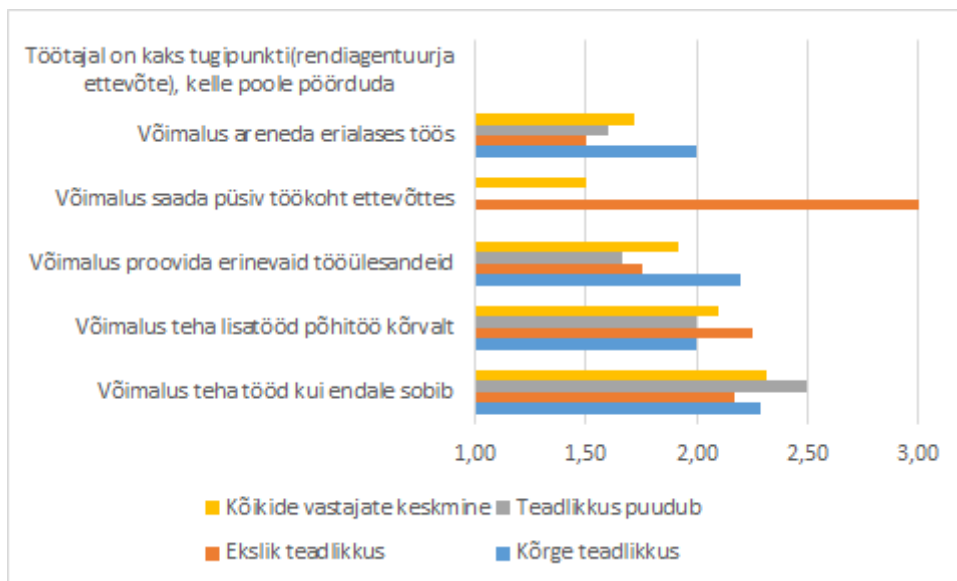
Joonis 26. Vastajate arvamus hea renditöötaja isikuomadustest (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas) Saaremaa grupp

Vastajad Soome grupist tõid välja, et hea renditöötaja kõige olulisem isikuomadus on väga hea kohanemisvõime erinevate olukordadega (keskmine hinnang 3 - pallisel skaalal 2,75) ja paindlikkus (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 2,40). Veel hinnati tähelepanelikkust (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 2, standardhälve 0), kus standardhälve näitab vastajate üksmeelsust. Rõõmsameelsust, positiivsust hinnati (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1,83). Hea suhtlemisoskus (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1, standardhälve 0, kus kõik vastajad olid üksmeel) ja toote/teenuse tundmine (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1, standardhälve 0, mis näitab, et vastajate arvamuste osas ei olnud erinevusi) ei olnud väga olulised isikuomadused hea renditöötajal (vt joonis 27).



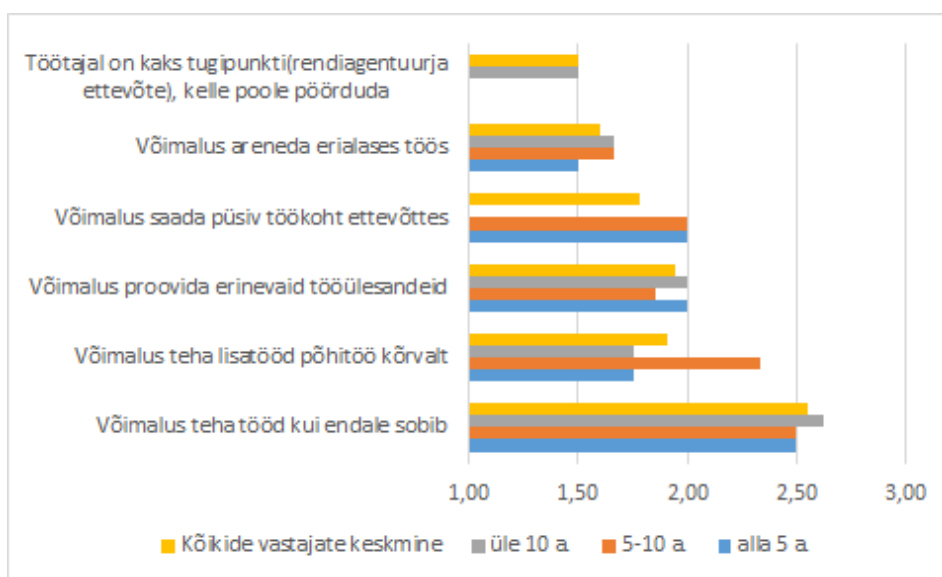
Joonis 27. Vastajate arvamus hea renditöötaja isikuomadustest (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas) Soome grupp

Uurides renditöö positiivseid omadusi ei ületanud olulisuse piiri ei soome ega saaremaa grupi ükski tunnus. Saaremaa grupist vastajad pidasid renditöö eelistamist mõjutavaks positiivseks teguriks võimalust teha tööd kui endale sobib (3 - pallisel skaalal 2,32). Seejärel peeti positiivseks, et on võimalus teha lisatööd põhitöö kõrvalt (3 - pallisel skaalal 2,10) ja võimalus proovida erinevaid tööülesandeid (3 - pallisel skaalal 1,92). Võimalus saada püsiv töökoht ei hinnatud väga kõrgeks positiivseks omaduseks (3 - pallisel skaalal 1,50, standardhälve 1). Kõrge standardhälve näitab suurt arvamuste kõikumust, mis puudutab võimalust saada püsiv töökoht. Vastajad ei pidanud oluliseks positiivseks teguriks, et töötajal on kaks tugipunkti (rendiagentuur ja kasutajaettevõtte) (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1) (vt Joonis 28).



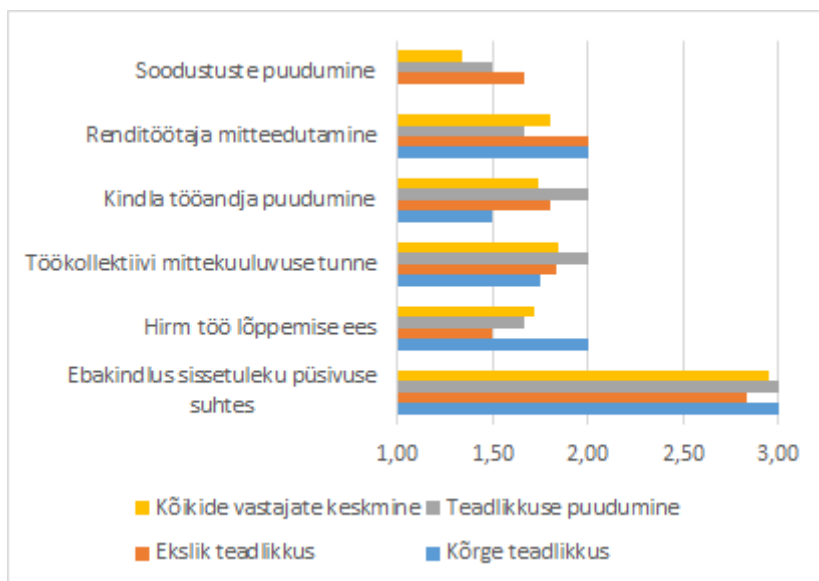
Joonis 28. Hinnang renditöö positiivsetele tunnustele saaremaa grupis (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas) Saaremaa grupp

Soome grupi vastajad pidasid oma kogemuste põhjal, et renditöö eelistamist mõjutavaks positiivseks teguriks saab pidada võimalust teha tööd kui endale sobib (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 2,55, standardhälve 0,76, kus vastajad küllaltki üksmeelsel arvamusel). Võimalus teha lisatööd põhitöö kõrvalt ja proovida erinevaid tööülesandeid hinnati vastavalt (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1,91 ja 1,94). Töötajal on kaks tugipunkti, kelle poole pöörduda, hinnati (keskmine hinnang 3-pallisel skaalal 1,50, standardhälve 0,71, kus standardhälve näitab väikest erinevust vastajate vahel) (vt Joonis 29).



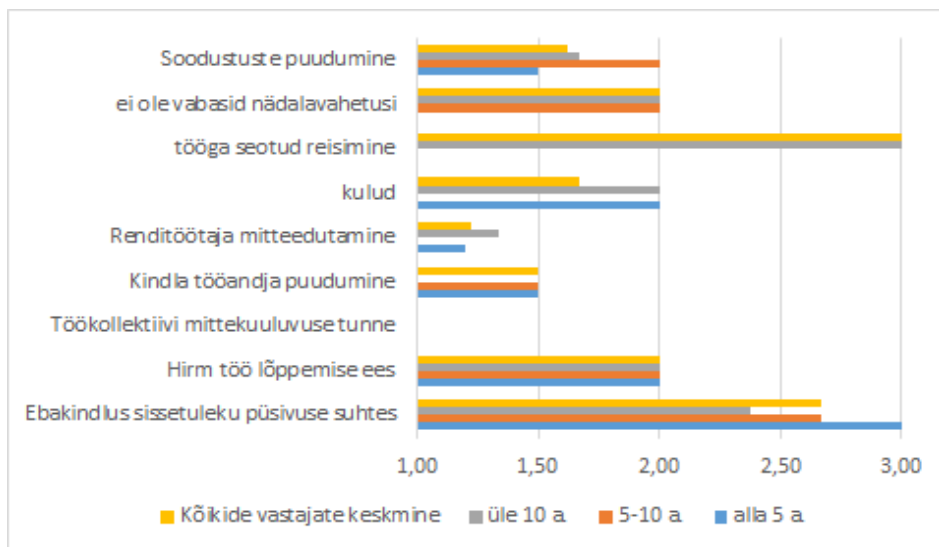
Joonis 29. Hinnang renditöö positiivsetele tunnustele Soome grupis (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas)

Vastajatele Saaremaa grupis, hinnati kõige suuremaks renditöö miinuseks ebakindlust sissetuleku püsivuse suhtes (3 - pallisel skaalal 2,95, standardhälve 0,23 vastajate arvamused väga sarnased renditöö miinuste kohta, mida näitab madal standardhälve). Töökollektiivi mittekuuluvustunnet loeti küllaltki oluliseks miinuseks renditöös (3-pallisel skaalal 1,85). Renditöötaja mitteedutamist hinnati (3 pallisel - skaalal 1,80). Kulusid ei peetud väga oluliseks miinuseks (3 - pallisel skaalal 1) (vt Joonis 30).



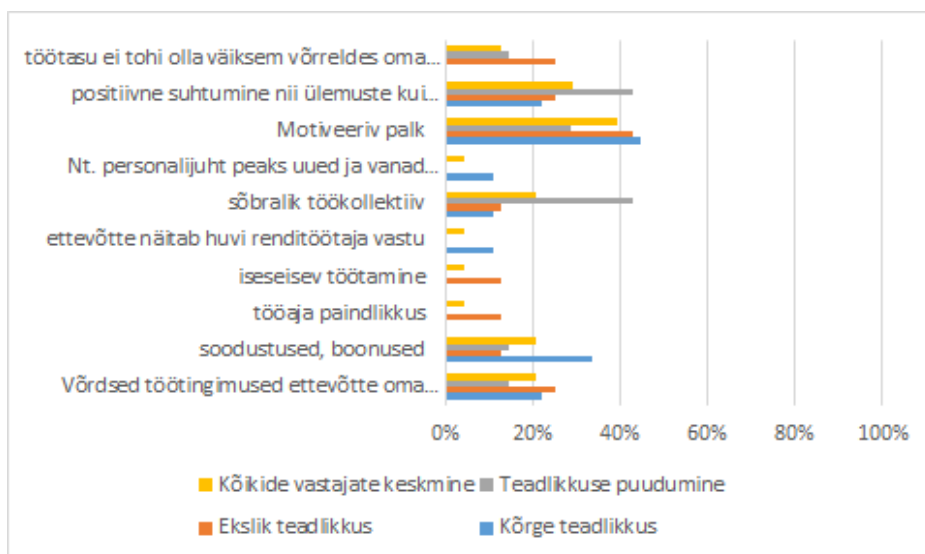
Joonis 30. Renditöö miinused Saaremaa grupi arvates (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt 3)

Vastajate arvates, kes on renditöötajad, hindasid tööga seotud reisimist kõige suuremaks miinuseks renditöös (3 - pallisel skaalal 3). Seejärel ebakindlust sissetuleku suhtes oluliseks miinuseks (3 - pallisel skaalal 2,67). Võrdselt hinnati negatiivseks pooleks renditöös hirmu töö lõppemise ees (3 - pallisel skaalal 2) ja vabade nädalavahetuste puudumist (3 - pallisel skaalal 2). Renditöötaja töökollektiivi kuuluvuse tunne ei ole väga suureks miinuseks Soome grupi vastajate arvates keskmine hinnang 3-palli skaalal 1, standardhälve 0, kus vastajad üksmeelel töökollektiivi kuuluvuse tunnuse osas) (vt Joonis 31).



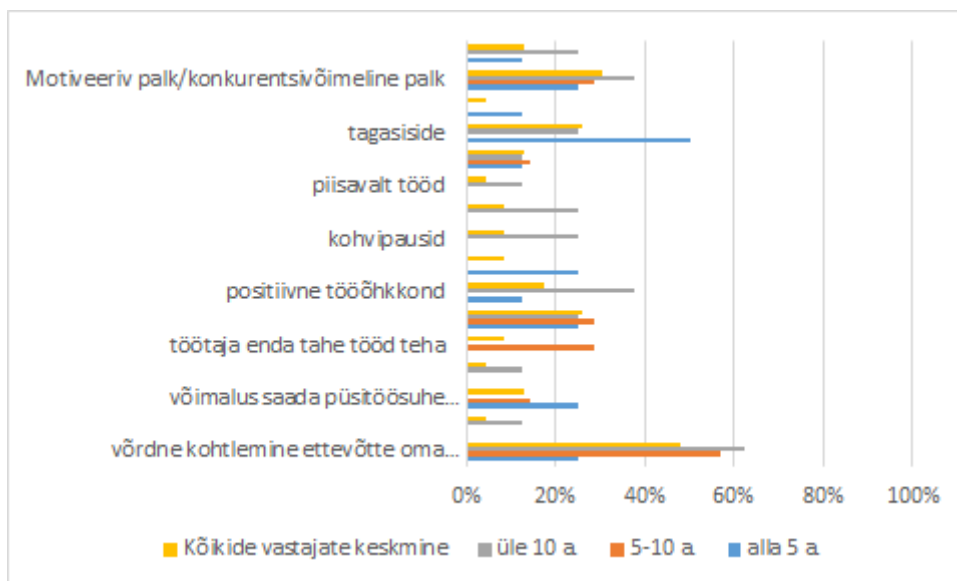
Joonis 31. Renditöö miinused Soome grupi arvates (3 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt teine, 1 - tähtsuselt kolmas)

Vastajate arvates Saaremaa grupist tagab renditöötaja huvi kasutajaettevõttele parimat andma motiveeriv palk (39%). Positiivne suhtumine nii ülemuste kui töökaaslaste poolt hinnati kõrgeks (29%). Töötasu suurus ei tohi olla väiksem võrreldes ettevõtte oma töötajatega 13% vastajatest. Renditööst teadlikud pidasid ka soodustusi ja boonuseid oluliseks tagamaks ettevõttele parimat andma (33%). Tööaja paindlikkus ei mängi nende vastajate arvates suurt rolli (4%). Sõbralikku töökollektiivi hindasid teatud määral kõik vastajad (21%), kuid olulisemaks oli sõbralik töökollektiiv renditööst mitteteadlikele vastajatele (43%) (vt Joonis 32).



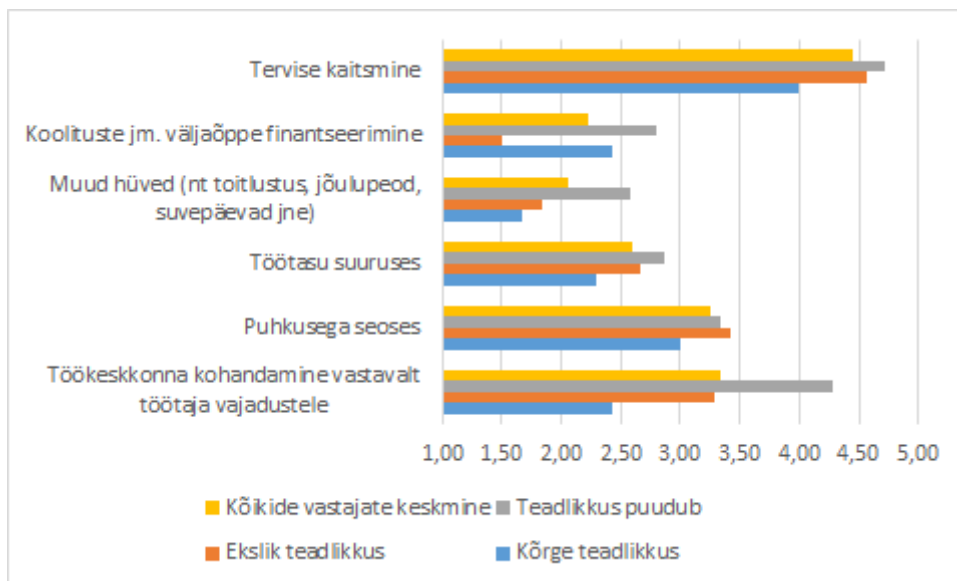
Joonis 32. Renditöötajate huvitatus ettevõttele parimat andma (% saaremaa grupist)

Soome grupi vastajad pidasid motiveerivaks teguriks, et endast ettevõttele parimat anda, nii rendi- kui ettevõtte oma töötajate võrdset kohtlemist kasutajaettevõtja poolt (48%), tagasisidet (tööandjalt ja ettevõtte omatöötajatelt) (26%) ja motiveerivat töötasu (30%). Tagasiside saamine oli oluliseks teguriks just alla 5 aastase renditöötaja tööstaažiga vastajatel (50%). Üle 10 aastase renditöötaja tööstaažiga hindasid olulisteks teguriteks pigem positiivset tööõhkkonda (38%) ja motiveerivat töötasu (38%) (vt Joonis 33).



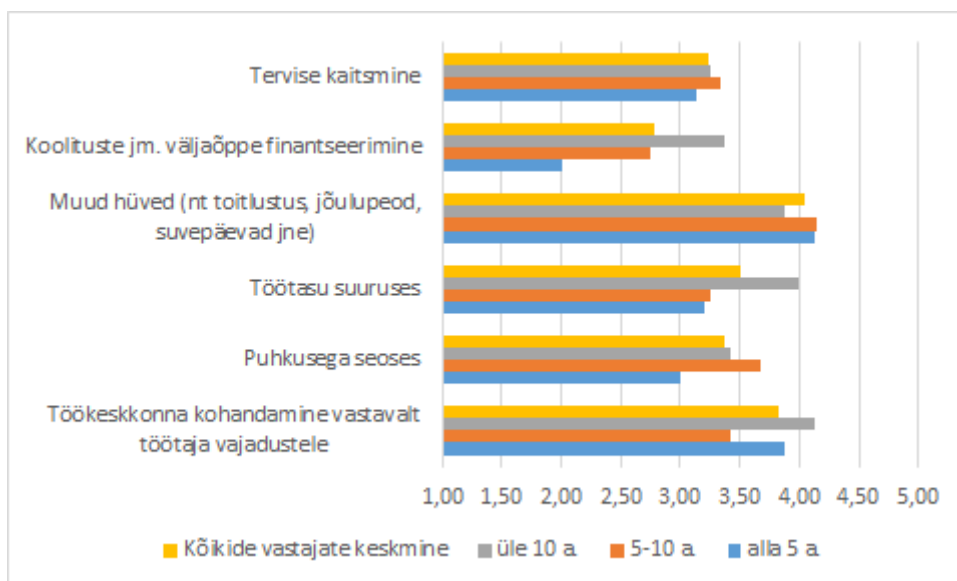
Joonis 33. Renditöötajate huvitatus ettevõttele parimat andma (% soome grupist)

Saaremaa teenindussektori töötajatest vastajad pidasid väga oluliseks võrdsel kohtlemisel tervise kaitsmist (5 - pallisel skaalal 4,45, standardhälve 0,94, kus madal standardhälve näitab vastajate üskmeelsust), töökeskkonna kohandamist vastavalt töötaja vajadustele (5 - pallisel skaalal 3,33). Keskmiselt tähtsaks peeti töötasu suurust (5 - pallisel skaala 2,60) (vt Joonis 34).



Joonis 34. Renditöötaja ja ettevõtte oma töötaja võrdne kohtlemine Saaremaa grupi arvates (5 - jah, sageli; 4 - jah, mõnikord; 2 - mitte eriti; 1 - kindlasti ei)

Suuri erinevusi renditöötaja ja ettevõtte tavatöötaja võrdse kohtlemise vahel tööstaažide põhjal ei ilmnenud.



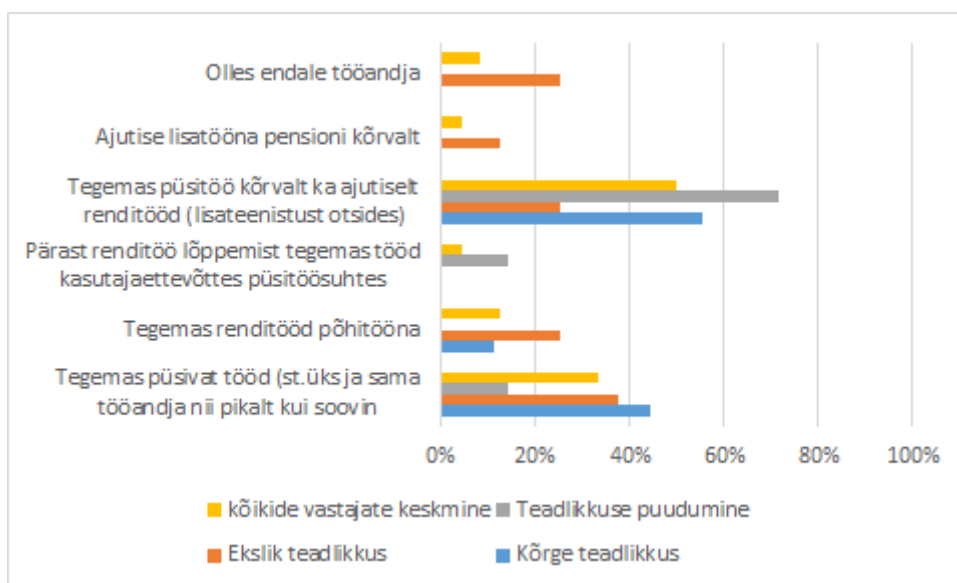
Joonis 35. Renditöötaja ja ettevõtte oma töötaja võrdne kohtlemine Soome grupi arvates (5 - jah, sageli; 4 - jah, mõnikord; 2 - mitte eriti; 1 - kindlasti ei)

Soome grupi renditöötajatest vastajad hindasid oluliseks tööandjapoolses võrdses kohtlemises muid hüvesid (nt jõulupeod, suvepäevad jm) (keskmine hinnang 5 - pallisel skaalal 4,04), töökeskkonna kohandamist vastavalt töötaja vajadustele keskmine hinnang 5 - pallisel skaalal 3,83) ja tervise kaitsmist (keskmine hinnang 5 - pallisel skaalal 3,24).

Üle 10 aastase tööstaažiga töötajate arvamustest tuli esile ka töötasu suurus (keskmine hinnang 5 - pallisel skaalal 4) (vt Joonis 35).

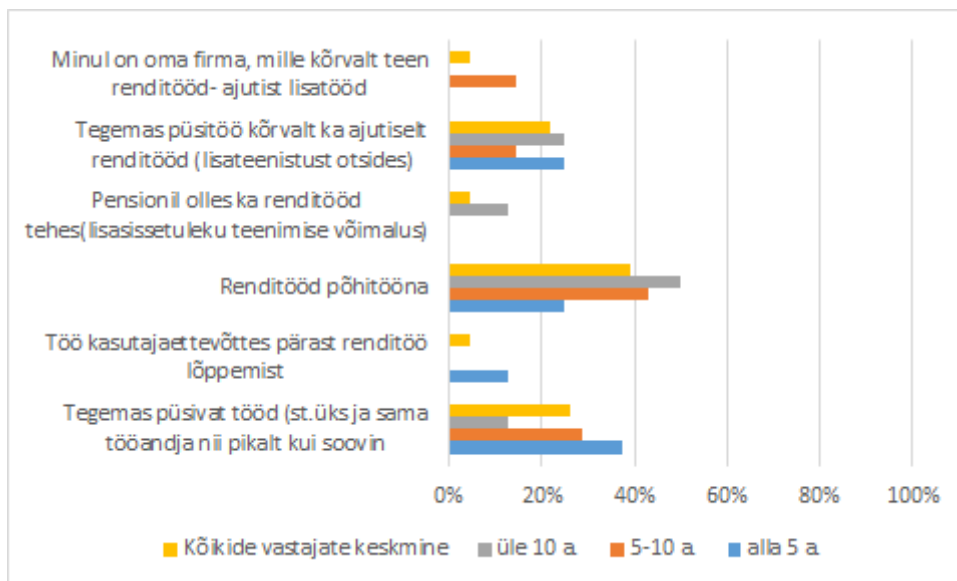
2.3.3 Kuidas nähakse oma tööd tulevikus?

Saaremaa grupi vastajad nägid end tulevikus tegemas püsitöö kõrvalt ka ajutiselt renditööd (50%) või tegemas ainult püsivat tööd (33%). Nii renditööst teadlikud kui mitteteadlikud teeksid püsitöö kõrvalt ajutiselt renditööd (vastavalt 56% ja 71%). Renditööd põhitööna kujutas ennast tegemas vaid 13% vastajatest, sh ajutist lisatööd pensionil olles 4% (vt Joonist 36).



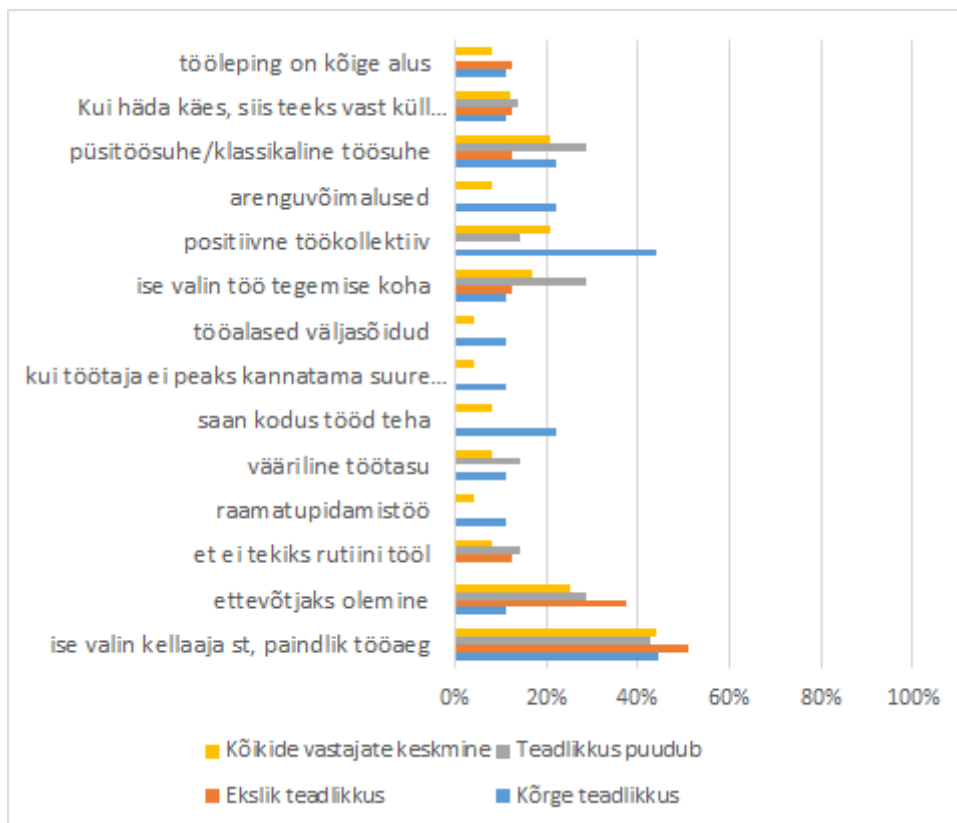
Joonis 36. Tulevikunägemus töösuhtest Saaremaa grupi arvates (% osavalimist)

Soome renditöötajatest vastajad nägid tulevikus end renditööd tegemas püsitööna (39%) ja üle 10 aastase renditöötaja tööstaažiga vastajate hulgas oli see arvamus lausa 50%. Ajutiselt renditööd püsitöö kõrvalt teeksid 22% vastajatest. Alla 5 aastase renditöötaja renditöö staažiga vastajad soovisid siiski tulevikus püsivat tööd ühe ja sama tööandja juures (38%) või vähesel määral töösuhte jätkumist kasutajaettevõtja juures pärast renditöö lõppemist (13%). Küllaltki vähesed (13%) 10 aastase renditöötaja renditööstaažiga soovisid töötada ka pensionil olles (vt Joonis 37).



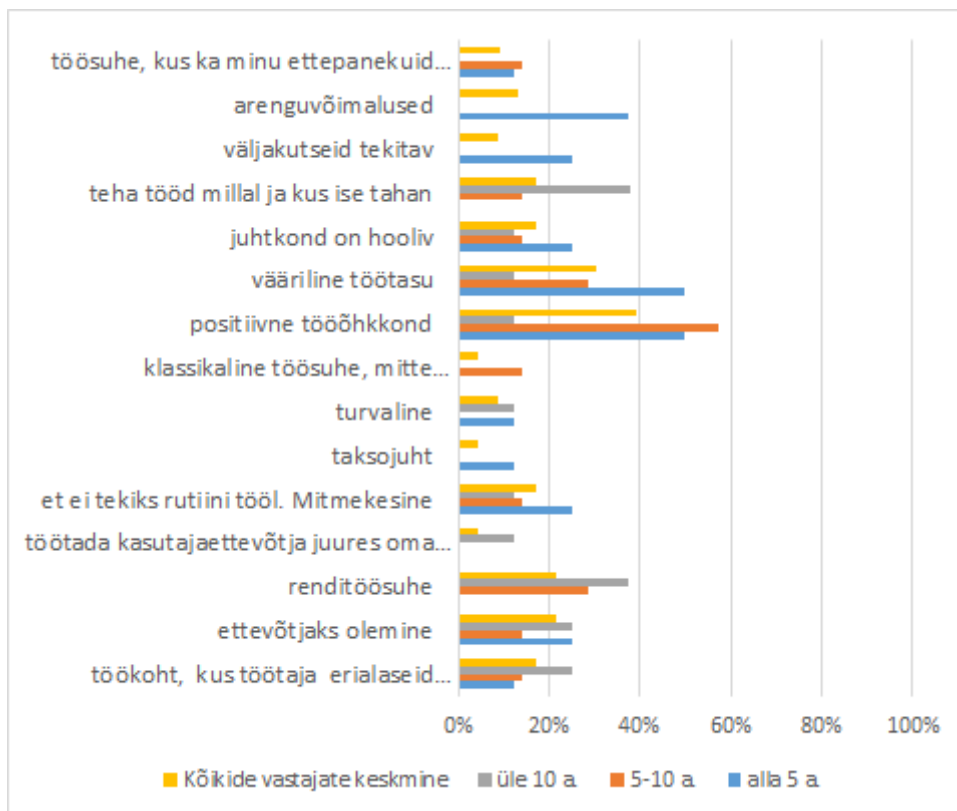
Joonis 37. Tulevikunägemus töösuhetest Soome grupi näitel (% osavalimist)

Saaremaa grupi vastajate unistuste töösuhe on mitmekülgne. Uuringus 44% vastajatest soovis unistuste töösuhetes olla oma aja peremees ja valida ise kellaaega. Hinnati oluliseks klassikalises töösuhetes töötamist (21%). Tähtis unistuste töö juures on positiivne töökollektiiv (21%). 17% soovis ise valida töökoha. 25% unistas oma ettevõttest ja 22% teeksid meelsasti kodus tööd (Just renditööst teadlikud hindasid võrreldes teistega kõrgemalt positiivset töökollektiivi (44%) ja arenguvõimalusi (22%). Vähema tähtsusega oli viimastele vääriline töötasu (11%). Mainiti ka, et viimases hädas teeks küll renditöö (12%) (vt Joonis 38).



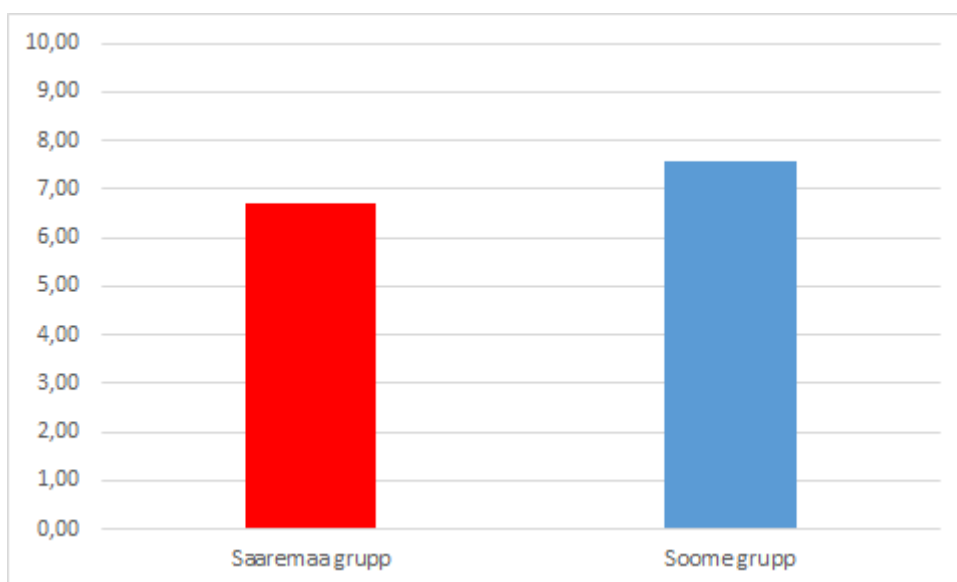
Joonis 38. Unistuste töösuhe Saaremaa grupi arvates (% osavalimist)

Kui soome grupist vastajad saaksid teha tööd selliselt, nagu nad ise tahavad, siis sooviksid alla 5 aastase renditöö tööstaažiga töötada positiivses tööühkkonnas (50%), saada väärilist töötasu (50%) ja rutiini mittetekkimine tööl (25%). Samuti peavad nad oluliseks arenguvõimalusi (38%). Ka 5-10 aastase renditöötaja renditöö staažiga vastajad hindasid kõrgelt positiivset tööühkkonda (57%). Nii 5-10 aastase kui ka üle 10 aastase renditöötaja renditöö staažiga unistuste töösuhe oleks renditöösuhe (vastavalt 29% ja 38%). Ettevõtjad sooviksid soome vastajatest olla suurema tõenäosusega kui saaremaa grupi omad (22%) (vt Joonis 39).



Joonis 39. Unistuste töösuhe Soome grupi arvates (% osavalimist)

Renditöösuhet soovitaks teistele küllalt suure tõenäosusega samas määras nii Soome kui Saaremaa grupi vastajad (vastavalt 7,57 ja 6,71 10 - pallisel skaalal, standardhälve vastavalt Soome grupp 2,46 ja Saaremaa grupp 1,97) (vt Joonis 37).



Joonis 37. Renditöö soovimine (0 - Ei soovita üldse; 10 - Soovitan kindlasti)

2.4 Järeldused

Vastavas alapeatükis tehakse uuringu tulemustele tuginedes järeldused Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste huvist renditööjõuna töötamise suhtes ning võrreldakse renditööjõuna töötamise kogemustega ja kogemusteta töötajate ettekujutust rahulolu pakkuvast tööst (töötingimused, tulevikutöö jms).

Uurimistöös oli võrdselt esindatud nii renditööjõuna teenindussektoris töötamise kogemusega kui vastava kogemuseeta töötajad (nimetatud Soome ja Saaremaa grupiks/osavalimiks). Käesoleva uuringu tulemuste põhjal võib järeldada, et renditööd teevad pigem vähemate lastega või üksi elavad inimesed, kuid see erinevus ei ole piisav, et laiemat üldistust teha. Uuritava valimi kohta selgus, et tegemist on pigem püsitöökohta hoidvate kui uusi töökohta otsijatega nii klassikalises (Saaremaa) kui renditöösuhtes (Soome) olevate vastajate puhul.

Tulemuste põhjal võib väita lähtuvalt uurimisküsimustest järgmist:

1. Milline on Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkus renditööst?

Võib väita, et naised on nii teadlikumad kui mitte teadlikumad selle kohta, mida kujutab endast renditöö, mehed pigem eksivad selle teema suhtes.

Kõige paremini teavad, mida tähendab renditöö 25-35 aastased (50%) ja 36-45 aastased (40%) vastajad. Renditöö teadlikkuse suhtes eksisid ehk teadsid valesti rohkem 36-45 aastased (50%). Alla 25-aastastel puudus ülevaade renditööst ja nad ei teadnud, mida renditöö endast kujutab (67%). Silma hakkab just kogenud töötajate (üle 56 aastaste) ekslik info renditöö kohta. Võib väita, et renditöö teadlikkus on madal.

Ebateadlike hulgas oli rohkem esindatud kutseõppe taustaga töötajaid. Teadlike hulgas oli kõige enam töökohal ametioskused omandanud (50%). Kuna täpsemalt ei uuritud iga vastaja karjääri kulgemist, siis ei saa ka väita, et see teadmine on seotud tema töötamise protsessiga (nt Töötukassa koolitused vms).

Renditöö kohta info leidmiseks eelistatakse kasutada erinevaid kanaleid sõltuvalt teadlikkusest, mis on renditöö. Uurimistööst selgus, et Saaremaal kasutaksid töötajad kõige enam info leidmiseks sotsiaalmeediat ja otsekontakte. Kõikide küsitletute ja

selekteerimise (kõrge teadlikkus, ekslik teadlikkus, teadlikkus puudub) osas oli märgata erinevusi, et renditööst teadlikud vastajad kasutaksid info leidmiseks tööotsinguportaale ja sotsiaalmeediat, kuid mitteteadlikud vastajad kasutaksid otsekontakte. Renditöös ekslikud kasutaksid info leidmiseks reklaami raadiost. Võrdluseks soome grupist vastajad, kes on kogemustega renditöötajad, kasutasid renditööks võimaluste leidmiseks otsekontakte (sõbrad-tuttavad). Uuringutest selgus, et töötajad pöörduvad ise rendiagentuuri poole. Autori enda renditöötaja kogemuste põhjal, leidis infot renditöö kohta otsekontaktide kaudu.

Uuringu tulemustest selgus, et vastajad eelistavad kõige enam renditöötajana teenindusvaldkonda (kelner/ettekandja, müüja), kuid kuna käesolev uuring oli keskendunud teenindussektorile, oli antud tulemus ootuspärane. Erinevust oli märgata, et renditööst mitteteadlikud (alla 25 aastased) hetkel klassikalises töösuhtes olevad vastajad sooviksid renditöötajana olla pigem lapsehoidjad, kokad või kokaabid, millest võib järeldada, et antud vanuserühm teeks renditööd õpingute kõrvalt ja aitab tööturule siseneda. Renditööst teadlikud vastajad ei soovinud teha teenindaja tööd. Autori renditöö kogemuste põhjal, oli esimene eelistus renditööle teenindussektor kuna omandatud hariduse põhjal olid teadmised ja oskused olemas, mis andsid kindlustunde renditöö tegemisele.

Põhjused, miks valida renditöö, ei ole otseselt seotud klassikalises töösuhtes olijate puhul teadlikkusega renditööst. Uuringu tulemustest võib järeldada, et Saaremaa grupi vastajad võrdselt ei soovi olla seotud ühe kindla töökohaga ja valiksid renditöö eelkõige paindliku töötaja pärast. Erinevust oli märgata teadlikkuse osas, kus mitteteadlikud valiksid renditöö lisasissetuleku teenimise võimaluse suhtes. Kõrge teadlikkuse puhul on tähtis vabadus valida töökoht. Soomlaste valiku põhjuseks oli renditöö kuna muidu nad oleksid töötud ja võimalus ise valida tööaeg. Võrdselt sooviti näha erinevaid ettevõtteid, saada erinevaid töökogemusi ja sooviti töötada osalise tööajaga. Üldiselt saab järeldada, et paindlikkusel on oluline roll, miks valida renditöö. Sama kinnitab ka Euroopas tehtud renditöö uuringud. Autori renditöö kogemuste põhjal osutus renditöö valik paindlikule töötajale ja lisasissetuleku võimalusele.

Läbiviidud uuringu tulemustele põhinedes saab järeldada, et Saaremaa grupi vastajad teeksid renditööd ajutise lisatööna mitte püsitööna, kuna renditöö ajutisest iseloomust

tingituna tekitab ebakindlust. Erinevalt saaremaa grupist, teeksid soome grupi vastajad ehk vastava kogemusega töötajad teenindussektoris renditööd põhitööna, kuid ka ajutise lisatööna ja püsiva lisatööna kuna teooriast selgus, et seadusest tulenevalt ja kollektiivlepingutega tagatakse renditöötaja majanduslik kindlustatus.

2. Mis tingimustel on inimesed valmis töötama renditööajajana?

Saaremaa valimis on suhteliselt madal valmisolek teha renditööd, kuid ollakse seda siiski valmis tegema teatud tingimustel. Uurimusest järeldus, et renditööd teeksid vastajad töötuna, õpingute ajal ja töömahu vähendamisel, samuti töötuna olles. Teadlikkuse põhjal järeldades kasutaksid kõrge teadlikkusega vastajad töömahu vähendamisel ja renditööst mitteteadlikud õpingute ajal. Antud tulemusi kinnitab ka Eestis 2014. aastal läbiviidud uuring.

Lõputöö uuringu tulemustele järeldades, mõjutavad renditöö valimist madal maine ja kergem leitavus. Renditöö teadlikkuse võrdluses (kõrge teadlikkus, ekslik teadlikkus, teadlikkuse puudumine) järeldus, mitteteadlike arvates on renditööd kergem leida kui püsitöökohta. Kuigi teadlike arvates on renditööd kergem leida kui püsitöökohta, on renditöötajaks olemise maine ka nende arvates madal. Tulemused kinnitasid soomlaste arvamust renditöö madala maine suhtes, kus alla 5 - aastase renditöötaja staažiga vastajad rõhutasid renditöö madalat mainet. Üle 10- aastase renditöö töötaja staažiga vastasid, et renditööle on rohkem pakkumisi kui püsitöökohale. Autori renditöö kogemuste põhjal ei ühti autori arvamused vastajate (soomlased/saarlased) renditöö madala maine suhtes. Autori arvamused ühtivad vastajatega, kes pidasid renditööd kergemini leitavamaks kui püsitööd.

Lõputöö uuringu tulemustele tuginedes võib järeldada, et Saaremaa teenindussektoris töötavate vastajate arvates võimaldab renditöö paindlikult elu korraldada. Tähtsamateks renditööd iseloomustavateks teguriteks loeti paindlikku tööaega ja töö tegemise kohta. Kõige vähem iseloomustab renditööd kindlustatus tuleviku ees. Soomlaste grupp iseloomustab renditööd kui paindlikult elu võimaldavat töö tegemise viisi. Tulenevalt Soome seadusandlusest on võimalik renditööd teha ka pikema aja jooksul, millest järeldub, et üle 10 aastase vastava tööstaažiga vastajad pidasid renditööd mitte ainult ajutiseks töövormiks. Autori renditöötaja kogemused ühtivad vastajatega – renditöö

võimaldab paindlikult elu korraldada, eelkõige paindliku tööaja ja töö koha suhtes. Ebakindlus tuleviku ees tuleneb teenindussektoris tulenevast hooajalisusest.

Küsitlusest selgus, et kõrge teadlikkusega saarlaste arvates on oluline võõrkeele oskus ja tähtsam renditöötaja varasemate töökogemuste olemasolu kui erialaste kogemuste olemasolu, soomlased seevastu hindasid erialaste kogemuste olemasolu. Nii saaremaa kui soome grupi vastajad hindasid renditöötaja kõige tähtsamaks isikuomaduseks väga head kohanemisvõimet erinevate olukordadega ja teooriale tuginedes on oluline omada erialast ettevalmistust tulevikutöötajal, kasuks tulevad võõrkeeleoskus ja kohanemisvõime. Autori renditöötaja renditöö kogemuste põhjal saab väita, et kasuks tuleb erialaste oskuste olemasolu, samuti võõrkeele oskus kuna renditööjõudu vajatakse teenindussektoris suvel turismihooajal ja klientideks põhiliselt võõrkeelt kõnelevad turistid. Eriti tähtsaks peab autor ka kohanemisvõimet kuna tööampse tuleb teha erinevates ettevõtetes.

Renditöö eelistamist positiivsete tegurite puhul kinnitavad tulemused teorias toodud seisukohta (Viitala & Mäkipelkola, 2005), et Saaremaa grupist vastajad pidasid renditöö eelistamist mõjutavaks positiivseks teguriks paindlikkust ehk võimalust teha tööd kui endale sobib, võimalust teha lisatööd püsitöö kõrvalt ja proovida erinevaid tööülesandeid. Soome grupi hinnangud positiivsetele teguritele ühtisid Saaremaa grupiga. Autori renditöötaja kogemustele tuginedes, saab kõige suuremaks renditööd eelistamist mõjutavaks positiivseks teguriks pidada aja ja koha paindlikkust, samuti lisatööd põhitöö kõrvalt.

Tulemustest võib järeldada saaremaa kui soome grupi vastajad hindasid kõige suuremaks renditöö miinuseks ebakindlust töö suhtes. Soome grupi vastajad töid veel välja tööga seotud reisimise ja kulud (nt transpordikulud, auto parkimistasu) Saaremaa grupi vastajad taas töökollektiivi mittekuuluvust ja mitteedutamist.) Negatiivsete tegurite puhul kattusid uuringu tulemused teorias toodud seisukohaga (Viitala & Mäkipelkola. 2005). Autori renditöötaja kogemustele tuginedes, võib pidada renditöö kõige suuremaks miinuseks samuti ebakindlust. Põhjuseks ära öeldud tööpäevad. Näiteks kui kasutajaettevõtte ei vaja lisatööjõudu tühistatud ürituse tõttu.

Uuringu tulemustele tuginedes, motiveerib Saaremaa grupist vastajaid renditöötajana kasutajaettevõttele parimat andma motiveeriv palk, positiivne suhtumine nii ülemuste kui

töökaaslaste poolt, kusjuures töötasu suurus ei tohi olla väiksem võrreldes ettevõtte oma töötajate vastava töötasuga. Tulemustest selgus, et Soome grupi vastajatest pidasid motiveerivaks teguriks nii rendi- kui kasutajaettevõtte töötajate võrdset kohtlemist kasutajaettevõtja poolt, tagasiside (tööandjalt ja ettevõtte oma töötajatelt) ja motiveerivat töötasu. Autori renditöötaja kogemustele tuginedes on renditöö mõjutavaks tingimuseks motiveeriv palk, mis tähendab, et renditöötaja palk on suurem kui ettevõtte oma töötaja oma. Kasutajaettevõtte on nõus üldjuhul renditöötajale maksma suuremat tasu kuna abiväge on vaja ajutiselt ja kiiresti.

Tulemustest järeldades Saaremaa teenindussektori töötajatest vastajad pidasid väga oluliseks võrdsel kohtlemisel tervise kaitsmist, töökeskkonna kohandamist vastavalt töötaja vajadustele. Erinevalt saarlastest, pidasid soomlased oluliseks muid hüvesid (jõulupeod, toitlustus jm). Autori renditöötaja renditöö kogemustele tuginedes, on töökeskkond tähtis võrdsel kohtlemisel.

3. Kuidas nähakse oma tööd tulevikus?

Tulemustest selgus, et Saaremaa grupi vastajad sooviksid tulevikus teha püsitöö kõrvalt ka ajutiselt renditööd, nt lisateenistust otsides (50%) või ainult tegemas püsivat tööd (ühe ja sama tööandja juures, nii pikalt kui soovi on - 33%), kõrge teadlikkusega vastajad eelistaksid klassikalist töösuhet 44%, soomlased tegemas renditööd püsitööna (39%).

Tulemustele tuginedes vastasid saarlased, et unistuste töösuhetes on tähtis paindlikkus (tööaeg ja töö tegemise koht), töötamine positiivses töökollektiivis ning klassikalises töösuhetes ja soov olla ettevõtja. Soomlaste tulemustele tuginedes sooviksid nemad unistuste töösuhetes, töötada positiivses tööühikonnas ja saada väärilist töötasu. Võrdselt sooviti olla ettevõtjad ja töötada renditöötajana. Autori renditöötaja kogemustele tuginedes, võimalus teha renditööd lisatööna põhitöö kõrvalt, oleks suurepärase võimalus Saaremaal.

KOKKUVÕTE

Muutunud tööturg on tinginud teistsuguse töösuhte tekke (Pärna, 2016; Voss et al., 2013; Espenberg, et al., 2014; Viitala & Mäkipelkola, 2005; Eesti tööturg täna ja homme, 2018). Autor uuris oma lõputöös “Renditööjõuna töötamine Saaremaa teenindussektoris” sellise suhtena renditööd. Käesolevas lõputöös püüti välja selgitada, kas Saaremaal teenindussektoris töötavatel inimestel oleks huvi töötada renditööjõuna ja kas renditööjõuna töötamise kogemustega ja kogemusteta töötajatel on töötingimuste suhtes erinevad ootused ja nõuded.

Lõputöö teoreetilises osas anti ülevaade renditöö olemusest, renditööd puudutavast seadusandlusest, renditööst Euroopas ja Eestis koos miinuste ja plussidega. Teises osas ehk empiirilises osas toodi välja uuringu tulemused ja võimalikud ettepanekud.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks oli püstitatud kolm uurimisküsimust, millele saadi vastused käesoleva töö kolmandas peatükis.

Töö eesmärgi saavutamiseks uuris autor erinevaid varasemaid uuringuid ja viis läbi ankeetintervjuu Saaremaal klassikalises töösuhtes ja võrdlusena Soomes renditöösuhtes olevate teenindussektori töötajatega. Küsitluses osales 47 töötajat, kellest 49% olid renditöötajad (23 vastajat) Soome teenindussektoris (toitlustus, majutus) ja 51% klassikalises töösuhtes töötajad Saaremaal (24 vastajat). Analüüsitud tulemuste põhjal selgus, et renditöö teadlikkus Saaremaa teenindussektori vastajate hulgas on väike info puudumise tõttu. Saaremaa valimis on suhteliselt madal valmisolek teha renditööd, kuid ollakse seda siiski valmis tegema teatud tingimustel. Uurimusest järeldus, et renditööd teeksid vastajad töötuna, õpingute ajal ja töömahu vähenemisel. Kõige enam sooviti renditöötajana teha teenindusalast tööd, ehk sarnast tööd nagu hetkel tehakse. Uuringu tulemustele tuginedes, motiveerib Saaremaa grupist vastajaid renditöötajana kasutajaettevõttele parimat andma motiveeriv palk, positiivne suhtumine nii ülemuste kui töökaaslaste poolt, kusjuures töötasu suurus ei tohi olla väiksem võrreldes ettevõtte oma töötajate vastava töötasuga. Tulemustest selgus, et Soome grupi vastajatest pidasid motiveerivaks teguriks nii rendi- kui kasutajaettevõtte töötajate võrdset kohtlemist kasutajaettevõtja poolt, tagasiside (tööandjalt ja ettevõtte oma töötajatelt) ja motiveerivat töötasu. Renditöö eelistamist positiivsete tegurite puhul kinnitavad tulemused teoorias

toodud seisukohta, et Saaremaa grupist vastajad pidasid renditöö eelistamist mõjutavaks positiivseks teguriks paindlikkust ehk võimalust teha tööd kui endale sobib, võimalust teha lisatööd püsitöö kõrvalt ja proovida erinevaid tööülesandeid. Soome grupi hinnangud positiivsetele teguritele ühtisid Saaremaa grupiga.

Tulemustest võib järeldada Saaremaa kui Soome grupi vastajad hindasid kõige suuremaks renditöö miinuseks ebakindlust töö suhtes. Soome grupi vastajad töid veel välja tööga seotud reisimise ja kulud (nt transpordikulud, auto parkimistasu) Saaremaa grupi vastajad taas töökollektiivi mittekuuluvuse ja mitteedutamise. Negatiivsete tegurite puhul kattusid uuringu tulemused teoorias toodud seisukohaga. Hetkel klassikalises töösuhtes olevad nägid end tulevikus tegemas püsivat tööd (33%) ja püsitöö kõrvalt ka ajutiselt renditööd (50%), renditöötajatest vastajad nägid renditööd enda püsitööna.

Kuna Saaremaa teenindussektori töötajate teadlikkus renditööst oli madal, kuid huvi oli olemas, siis sellest lähtuvalt võib välja tuua soovitusel teadlikkuse tõstmiseks. Rendiagentuur, kas kontorina kohapeal, kes vahendaks tööjõudu ja teeks teavitustööd (nt raadio, kohalik ajaleht, sotsiaalmeedia, Töötukassa) või internetipõhise platvormina, kus töötaja leiab otsekontakti tööandjaga.

Uuringut on võimalik edasi arendada kui uurida, kuidas tõsta kohalike ehk siis Saaremaa teenindussektoris töötavate inimeste teadlikkust renditöö võimalustest. Kuna just selle grupi jaoks on oluline lisatöö sissetuleku suurendamiseks, siis tasub keskenduda sellele võimalusele. Samuti on vajalik uurida, mis motiveeriks teenindussektoris töötavaid inimesi töötamiseks, kas lisaks või ainult renditööjõuna. Eesmärgiks on soodustada paindlikkust tööturul ja vähendada hooajatöölisele ümbrikupalga maksmist.

Lõputöö omab praktilist väärtust, eelkõige saavad kasu teenindusettevõtte juhid, kellel on tööjõu defitsiit ja töö on hooajapõhine.

YHTEENVETO

TYÖSKENTELEY VUOKRATYÖNTEKIJÄNÄ PALVELUALALLA SAARENMAALLA

Lopputyön on kirjoittanut Merle Rebase. Lopputyö on kirjoitettu viron kielessä ja siinä on tekstiä 64 sivua, 2 lukua, 37 piirustusta sekä 6 taulukkoa.

Muutokset työmarkkinoilla ovat johtaneet toisenlaisten työsuhteiden kehittymiseen. Kyseisessä tutkielmassa on keskitytty vuokratyön ja sen mahdollisuuksien tutkimiseen. Lopputyöni päämääränä oli selvittää, onko Saarenmaan palvelualalla työskentelevillä ihmisillä kiinnostusta ryhtyä vuokratyöhön ja onko vuokratyön kokemusta omaavilla henkilöillä erilaiset odotukset sekä vaatimukset verrattuna niihin, joilla ei ole vuokratyökokemusta.

Lopputyön teoreettisen osan ensimmäisessä osassa kuvaillaan vuokratyön olemusta sekä vuokratyötä koskevaa lainsäädäntää, kerrotaan vuokratyöstä Euroopassa ja Virossa huomioiden sen plussat sekä miinukset. Toisessa eli empiirisessä osassa keskitytään tutkimuksen tuloksiin ja mahdollisiin ehdotuksiin.

Lopputyön päämäärän saavuttamiseksi oli asetettu kolme tutkimuslähtökohtaa, joille saatiin vastaukset kyseisen tutkimuksen kolmannessa luvussa. Kuinka tietoisia ovat Saarenmaan palvelualan työntekijät vuokratyömahdollisuudesta? Millä ehdoilla ovat ihmiset valmiita ryhtymään vuokratyöhön? Millaisena kuvitellaan työtä tulevaisuudessa?

Kirjoittaja on tutkinut erilaisia aikaisempia tutkimuksia ja haastatellut Saarenmaalla vakituksessa työsuhteessa olevia henkilöitä sekä vertauksena Suomessa vuokratyötä tekeviä palvelualan ammattilaisia. Haastatteluun osallistui 47 työntekijää, joista 49% olivat palvelualan vuokratyöntekijöitä (23 haastatteluun osallistujaa) Suomessa (ruokailu, majoitus) ja 51% vakiotyösuhteessa Saarenmaalla (24 haastatteluun osallitujaa).

Lopputyön tutkimuksesta selvisi, että tietoisuus vuokratyön mahdollisuudesta on Saarenmaan palvelualan työntekijöiden keskuudessa matala tiedonpuutteesta johtuen. Ihmisten valmius tehdä vuokratyötä on pieni, mutta mielenkiinto on olemassa ja tietyillä ehdoilla ollaan valmiita kokeilemaan vuokratyötä. Tutkimuksesta selvisi, että vuokratyötä nähdään hyvänä mahdollisuutena silloin, kun ollaan työttömänä, opiskelun

ohessa tai vakiotyöpaikan työmäärän vähentyessä. Vuokratyötä haluttiin tehdä enintään palvelualalla eli samanlaista työtä, jota nyt tehdään. Saarenmaan ryhmän haastattelun tuloksista selviää, että paras motivaatio on kilpailukykyinen palkka, johtajien sekä työkumppanien myönteinen suhtautuminen sekä se, että palkka ei olisi pienempi kuin yhtiön vakiotyöntekijöillä.

Suomen ryhmän haastattelun tuloksista selvisi, että vuokratyön kohdalla on todella tärkeää, miten kohdellaan vuokratyöntekijää, jotta ei esiintyisi epäoikeudenmukaista suhtautumista työpaikalla verrattuna vakiotyövoimaan. Myös palaute on tärkeä (sekä työnantajan että yhtiön vakiotyöntekijöiden) ja motivoiva palkka.

Tutkielman tulokset vahvistavat teoriassa asetetun hypoteesin vuokratyön suosiosta positiivisten tekijöiden olemassaollessa. Haastatteluun osallistui Saarenmaan ryhmä painosti yhtenä vuokratyön tärkeämpänä positiivisena ominaisuutena joustavuutta, eli mahdollisuutta työskennellä silloin kun itselle sopii ja saada erilaisia työkokemuksia tai mahdollisuutta lisätyöhön vakiotyön ohessa. Suomen ryhmä päätyi samoihin tuloksiin arvioidessaan vuokratyön positiivisia ominaisuuksia.

Tuloksista voi päätellä, että sekä Saarenmaan että Suomen ryhmän haastatteluun osallistujat arvioivat vuokratyön negatiiviseksi ominaisuudeksi epävarmuutta työn suhteen. Suomen ryhmä toi esiin matkustamiseen liittyvät kulut (esimerkiksi kulkuneuvoille tehtävät kulut, pysäköintikulut ym). Saarenmaan ryhmän mielipiteistä voidaan mainita vielä työporukkaan kuuluvuuden ongelmat sekä huonommat mahdollisuudet ylennykseen. Negatiivisten tekijöiden osalta vastasivat tutkimuksen tulokset teoriassa asetettuja hypoteesejä.

Tällä hetkellä vakiotyötä tekevät henkilöt haluavat jatkaa samalla tavalla ja ehkä tehdä vuokratyötä sen ohessa. Vuokratyöläiset ovat sitä mieltä, että vuokratyö on heidän vakiotyö.

Koska Saarenmaan palvelualan työntekijät eivät tienneet paljon mitään vuokratyömahdollisuudesta, mutta olivat siitä kiinnostuneita, voidaan tehdä muutamia ehdotuksia tietoisuuden nostamiseksi. Ihmisillä voisi olla mahdollisuus kääntyä vuokratyöyhtiön puoleen, joko toimistoon, joka luo kontaktin työnhakijan ja työnantajan välillä sekä hoitaa tiedotuspuolen (radio, paikallinen sanomalehti, sosiaalinen media,

Työttömyyskassa) tai internetin kautta toimiva työnvälitys verkkoympäristössä, jossa työnhakija voi hakea työpaikkoja ja kontaktoida suoraan työnantajiin.

Tutkimuksen avainsanoja ovat: vuokratyö, vuokratyöntekijä, vuokratyön lainsäädäntä, vuokratyön myönteiset ja kielteiset puolet.

VIIDATUD ALLIKAD

- [1] Alavere, G. (2017). Töö- ja puhkeaja korraldus ebatüüpiliste töösuhete korral. Magistritöö, Tartu Ülikool õigusteaduskond.
http://dSPACE.ut.ee/bitstream/handle/10062/57059/alavere_ma_2017.pdf.
(12.04.2019)
- [2] Eesti Personalirendiettevõtete Liit. <https://www.staffing.ee/liikmete-kontaktid>.
(19.02.2019)
- [3] Eesti tööturg täna ja homme. (2018). OSKA uuringuaruanne. Tallinn.
<http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-t%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme-2018.pdf>. (06.03.2019)
- [4] Elomaa, N. (2011). Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita.
- [5] Espenber, K., Puolokainen, T., Varblane, U., Beilmann, M., Muda, M., Rosin, A. (2014). Tööttingimused renditööl. Tartu Ülikool RAKE.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/metoodikara_port_2_.pdf. (19.02.2019)
- [6] Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4.november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?qid=1414674219132&uri=CELEX:32003L0088>. (10.04.2019)
- [7] Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19.november 2008, renditöö kohta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?qid=1492520532515&uri=CELEX:32008L0104>. (10.04.2019)
- [8] Euroopan parlamentin ja Neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä. (2008).
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FI:PDF>.
(14.02.2019)
- [9] Galais, N., & Moser, K. (2018). Temporary agency workers stepping into a permanent position: social skills matter.
www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/ER-08-2016-0158. (14.03.2019)
- [10] Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) tutkimukset . <https://hpl.fi/tutkimukset/>.
(27.02.2019)
- [11] Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). Uuri ja kirjuta. Medicina. Tallinn.
- [12] <https://www.rmp.ee/tooigus/toosuhte-erisused/millal-kasutada-renditoojoudu-2017-10-23>. (02.04.2019)
- [13] Jaakson, M. (29.10.2015). Enamikku töösuhete vorme ei saa Eestis kasutada. Äripäev. <https://www.aripaev.ee/uudised/2015/10/28/enamik-toosuhtevorme-on-takistatud>. (20.05.2019)
- [14] Jõeorg, K. (2019). Töötervishoid ja tööohutus 2019. Tervisekirjastus, Tallinn.
- [15] Kasvio, A., & Tjäder, J. (2007). Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Keuruu.

- [16] Kooli, R. (2019). Historiallinen käänne: virolainen työvoima on alkanut valua pois Suomesta – "Moni on ryhtynyt ajattelemaan jatkuvan reissaamisen aiheuttamia ongelmia". <https://yle.fi/uutiset/3-10679446>. (11.03.2019)
- [17] Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere.
- [18] Kuusmik, T. (2017). Ida - Virumaa tööturg, välisotseinvesteering. Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool.
- [19] Lehtonen, T. (2017). Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena. Ammattinetti. www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli. (14.02.2019)
- [20] Liiva, S. (2019). Iga teine töötav eestlane soovib lähiaastail vähem töötada, mitte - eestlasele on olulisem parem kohtlemine töökohal. <https://arileht.delfi.ee/news/uudised/uuring-iga-teine-tootav-estlane-soovib-lahiaastail-vahem-tootada-mitte-estlasele-on-olulisem-parem-kohtlemine-tookohal?id=85145009>. (02.04.2019)
- [21] Mayo, A. (2004). Ettevõtte inimväärtus. Pegasus
- [22] Miidla-Vanatalu, M. (2015). Renditöö. Tööinspeksioon. Ajakirjade Kirjastus. https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Renditoo.pdf. (15.03.2019)
- [23] Milius, K. (2014). Tööturu olukord majandustsükli erinevatel perioodidel Balti riikides. Magistritöö, Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42384/milius_karin.pdf?fbclid=IwAR2D1QRm7GNyswcnMAuLowMRTU4h2OpPzMndYgQsga3Kz2NT4BC46HECqG. (03.02.2019)
- [24] Millal kasutada renditööjõudu? (2017). Raamatupidamis - ja maksuinfoportaali (RMP).
- [25] Personalirent sobib hästi klassikalise töösuhte kõrvale. (2013). Äripäev. <https://www.aripaev.ee/uudised/2013/07/28/personalirent-sobib-hasti-klassikalise-toosuhte-korvale?returnUrl=https%3A%2F%2Fwww.aripaev.ee%2Fuudised%2F2013%2F07%2F28%2Fpersonalirent-sobib-hasti-klassikalise-toosuhte-korvale>. (15.03.2019)
- [26] Pohjanoksa, I. & Perkka-Jortikka, K. (2004). Työvoimavuokraus, uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark.
- [27] Pärna, O. (2016) Tulevikutöö olemus ja oskused. - Töö ja oskused 2025. SA Kutsekoda Tallinn. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>. (13.03.2019)
- [28] Renditöö uuring. (2007). Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. http://www.rajaleidja.ee/public/Suunaja/renditoo_2007.pdf. (18.02.2019)
- [29] Rätsepp, K. (2017). Väljakutsel põhineva töö kui paindliku töösuhte liigi õiguslik rakendamine ja võimalikkus Eesti õiguses. Magistritöö, Tartu Ülikooli Õigusteaduskond. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/56566/ratsepp_kaili.pdf. (22.05.2019)
- [30] Statistikaamet. (2019). Keskmise bruto - ja netopalk. <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/databasetree.asp>. (13.02.2019)

- [31] Tanskanen, A. (2012). Huono - osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1> (23.02.2019)
- [32] Treier, T. (2010). Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö, Tartu Ülikooli Õigusteaduskond. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/15069/treier_thea.pdf. (24.02.2019)
- [33] Tööaeg Euroopa Liidus - Teie Euroopa. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_et.htm (11.04.2019)
- [34] Tööelu mängureeglid. (2018). Soome Ametiühingute Keskliit (SAK). <https://www.sak.fi/en/serve/fair-play-work-estonian>. (08.04.2019)
- [35] Tööjõu vahendamine ja lähetused. Maksu- ja tolliamet. <https://www.emta.ee/et/tulud-kulud-kaive-kasum/erisoodustus/lahetused/toojou-vahendamine-ja-lahetused>. (19.02.2019)
- [36] Töölepingu seadus - RT I 2009, 5, 35 <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019173#para29lg8>. (05.03.2019)
- [37] Töölepinguseadus on ajale jalgu jäänud. (02.11.2015). Äripäev. <https://www.aripaev.ee/juhtkiri/2015/11/02/toolepinguseadus-on-ajale-jalgu-jaanud>. (05.05.2019)
- [38] Töötasu alammäärad. Maksu - ja tolliamet. <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/kinnipeetud-tulumaks-tulumaksu-kinnipidamine/tootasu-alammaarad>. (08.04.2019)
- [39] Töötervishoiu ja tööohutuse seadus - RT I 1999, 60, 616 <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561>. (25.02.2019)
- [40] Türk, K. (1999). Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- [41] Uus, M. (2007). Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid probleemi kirjeldamiseks ning põhjuste tuvastamiseks. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2007-Meetodid-probleemi-kirjeldamiseks-ja-pohjuste-tuvastamiseks.pdf>. (02.05.2019)
- [42] Uusväli, E. (2015). Töötervishoiu ja tööohutuse ning tööõnnetuse ja kutsehaigestumise õiguslik reguleerimine eesti Vabariigis ja Soome Vabariigis tehtava renditöö korral ehitussektori näitel. Magistritöö, Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/48520/uusvali_ma_2015.pdf. (09.04.2019)
- [43] Wheeler, A. R., & Buckley, M. R. (2001). "Examining the motivation process of temporary employees: A holistic model and research framework", Journal of Managerial Psychology. Vol. 16 Issue: 5, pp. 339-354, <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005525>. (25.02.2019)
- [44] Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005). Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Työministeriö.

- [45] Virkus, S. (2016). Intervjuu, vaatlus ja sisuanalüüs.
https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_liigid.html.
 (02.05.2019)
- [46] Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Naedenoen, F. (2013). The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: „Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market“. Hamburg
https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08_-_Full_report_on_the_role_of_TAW_and_labour_market_transitions.pdf.
 (13.03.2019)
- [47] Vuokratyöntekijätutkimus. (2014). Henkilistöpalveluyritysten liitto (HPL).
<https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/vuokratyotutkimus-2014-final.pdf>.
 (27.02.2019)
- [48] Vuokratyöntekijätutkimus. (2016). Henkilistöpalveluyritysten liitto(HPL).
https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netiti.pdf. (27.02.2019)
- [49] Vuokratyöntekijätutkimus. (2018). Henkilistöpalveluyritysten liitto (HPL).
https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf.
 (14.02.2019)
- [50] Vuokratyöopas. (2017). Työ - ja elinkeinoministeriö.
<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. (14.02.2019)
- [51] Ülevaade Eesti sotsiaal ja majanduselus toimuvast. (2018). Eesti Statistika Kvartalikirj. Statistikaamet. Tallinn. https://www.stat.ee/valjaanne-2018_eesti-statistika-kvartalikirj-2-18. (13.02.2019)

LISAD

Lisa 1. Küsimustik renditöötajatele

Lugupeetud töötaja!

Sina kui renditöö ekspert, palume Sul jagada oma kogemust. Sul on suured kogemused, kuidas olla renditöötaja. Nüüd on Sul võimalus seda jagada. Teenindussektor on kiiresti arenev majandusharu, mis vajab paindlikumaid töösuhteid. Tööturg, kus töötajad saaksid ise oma aega planeerida ja töötada, siis kui neile meeldib.

Küsitlus on üks osa minu lõputööst, kus püüan välja selgitada renditööd mõjutavatest teguritest ja inimeste valmisolekut, töötamaks renditööjõuna.

Uuring on anonüümne ja uuringu tulemusi kasutatakse teaduslikul eesmärgil ja üldistatud kujul.

Küsimustele vastamine võtab aega umbes 30 min.

Head vastamist!

Parimate soovidega

Merle Rebase

TalTech Eesti Mereakadeemia Kuressaare Meremajanduse keskuse tudeng

1. Kui pikalt olete töötanud viimasel töökohal?

- Alla kuu
- 1-3 kuud
- 4-6 kuud
- 7-12 kuud
- 1-3 aastat
- 3-5 aastat
- Üle 5 aasta
-

2. Millistel ametikohtadel olete renditöötajana töötanud?

3. Miks olete valinud renditöö? Reastage tähtsuse järjekorras 3 valikut (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuse järgmine jne)

- Saan ise valida tööaja
- Saan ise valida töökoha
- Saan näha erinevaid töökohti
- Saan erinevaid töökogemusi
- Lisasissetuleku teenimise võimalus
- Ei soovi olla seotud ühe kindla töökohaga
- Soovin töötada osalise tööajaga (kindlal perioodil)
- Muidu oleksin töötu
- Paremini tasustatud töötund
-

4. Renditöö on Teie -

- Põhitöö
- Ajutine lisatöö
- Püsiv lisatöö

5. Kuidas sattusite renditööd tegema?

- Leidsin info personalivahendusettevõtte (rendiagentuur) koduleheküljelt
- Lugesin kuulutust ajalehest
- Kuulsin tööga seonduvat reklaami raadiost
- Töötukassa kaudu
- Kuulsin võimalustest sõpradelt - tuttavatelt
- Kuulsin infot koolist
- Leidsin infot sotsiaalmeediast (facebook jne)

6. Kuidas näete oma tööd tulevikus?

- Sooviksin teha püsivat tööd (nt. üks ja sama tööandja mitu aastat järjest)
- Sooviksin pärast renditöö lõppemist saada tööd kasutajaettevõttes
- Sooviksin teha renditööd põhitööna
- Sooviksin teha püsitöö kõrvalt ka ajutiselt renditööd (lisateenistust otsides)
-

7. Kas renditööd -

	jah, õige	ei ole erinevust	ei, vale	ei oska öelda
Rohkem				

pakkumisi kui püsitöökohale				
On kergem leida kui püsitöökohta				
Kohati madal maine võrreldes püsitöökohag a				

8. Vastake oma kogemuste põhjal, milliseid nõudmisi esitatakse Teie ametis tegutsevatele renditöötajatele ?

- Üldised töökogemused
- Erialased töökogemused
- Teatud isikuomadused
- Võõrkeele oskus
- Vanusevahemik (täpsustage milline
- Teatud tervislik seisund (nt füüsiline jõudlus, nägemisteravus vms)
- Veel...

9. Milliseid isikuomadusi healt renditöötajalt Teie meelest oodatakse?

Vali 3 tähtsuse järjekorras. (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuse järgmine jne)

- Kannatlikkus
- Väga hea kohanemisvõime erinevate olukordadega
- Tähelepanelikkus
- Abivalmidus
- Rõõmsameelsus
- Probleemi lahendamise oskus
- Toote/teenuse tundmine
- Selge kommunikatsiooni oskus

- Hea suhtlemisoskus
- Kliendi tundmise oskus
- Koostöövõime töökaaslastega
- Veel...

10. Millised järgmistest vastustest oleksid renditööd mõjutavad positiivsed tegurid?

Vali 3 tähtsuse järjekorras: (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt järgmine jne)

- Võimalus teha tööd kui endale sobib
- Võimalus teha lisatööd põhitöö kõrvalt
- Võimalus proovida erinevaid tööülesandeid
- Võimalus saada püsiv töökoht kasutajaettevõttes
- Võimalus areneda erialases töös
- Töötajal on kaks tugipunkti (rendiagentuur ja ettevõtte), kelle poole pöörduda
- Veel ...

11. Millised on renditöö miinused?

Vali 3 tähtsuse järjekorras:(1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt järgmine jne)

- Ebakindlus sissetuleku püsivuse suhtes
- Hirm töö lõppemise ees
- Töökollektiivi mittekuuluvuse tunne
- Kindla tööandja puudumine
- Renditöötaja mitte edutamine
- Soodustuste puudumine (nt. staaži - ja boonustesüsteemid, preemia, ettevõtte üritused)
- Veel...
-

12. Iseloomustage renditööd. Märkige skaalal sobiv number, mitu punkti annate

Renditöö võimaldab paindlikult elu korraldada	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöö takistab paindlikku elukorraldust
Renditöö on mitmekülgne töövorm	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöö ei ole mitmekülgne töövorm
Tööd tehakse kasutajaettevõtja juures teatud perioodil (ajutiselt)	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditööd on võimalik teha pikema perioodi jooksul
Majanduslikku kindlustust pakkuv	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Majanduslikult ebakindel
Renditöötajaid koheldakse võrdselt teiste töötajatega	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöötajaid ei kohelda võrdväärselt ettevõtja oma töötajatega
Paindlikud tööajad, teen tööd kui mulle sobib	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Pakutavad tööajad ei ole sobilikud
Paindlikud töö tegemise kohad	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Mittepaindlikud töö tegemise kohad
Tulevik on kindlustud	<hr/> <hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Tulevik ebakindel

13. Kuidas tagada, et renditöötaja oleks rohkem motiveeritud iga ettevõtte jaoks parimat andma?

14. Kas Teie töökohal / töökohtades koheldakse renditöötajat ja mitterenditöötajat võrdselt?

	jah,sa geli	jah, mõnikor d	mitte eriti	kindlas ti ei	ei oska öelda	Kommentaar
Töökesk konna kohanda mine						
Puhkuse seos						
Töötasu suurus						
Muud hüved (nt. toitlustus , jõulupeo d, suvepäev ad jne.)						
Koolitus ed ja väljaõpp						

e finantseerimine						
Tervise kaitsmine						

15. Kas soovitate renditööd teistele? Mitu punkti annate?

Ei soovita üldse 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Soovitan väga

16. Milline on Teie unistuste töösuhe? Kui Te saaksite teha oma unistuste tööd, milline see oleks?

Vastaja üldandmed. Palun valige sobiv vastusevariant.

Sugu:

- Mees
- Naine

Teie vanus:

- Alla 25 aastat
- 25-35 aastat

- 36-45 aastat
- 46-55 aastat
- 55-64 aastat
- üle 64 aastat

Kes kuuluvad Teie leibkonda?

- Abikaasa/elukaaslane
- Lapsed (mitu?)
- Kooliealised lapsed
- Koolieelikud
- Täiskasvanud lapsed
- Õed - vennad
- Vanavanemad
-

Milline on Teie haridustase?

- Kutseharidus praegusel erialal. Nimeta millel?
- Kutseharidus muul erialal. Nimeta millel?
- Tööturu kursused. Nimeta millised?
- Veel....

Teie renditööjõuna töötamise staaž:

- Alla 1 aasta
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- 5-6 aastat
- 7-8 aastat
- 9-10 aastat
- Üle 10 aasta

Aitäh vastamast!

Lisa 2. Kysimustik renditöötajatele (soome keeles)

Arvoisa työntekijä!

Pyytäisin sinua jakamaan kokemuksiasi vuokratyön asiantuntijana.

Palveluala on nopeasti muuttuva taloushaara, joka vaatii aina enemmän joustavuutta työsuhteissa. Työmarkkinoilla on muuttunut tärkeäksi tekijäksi työntekijän mahdollisuus suunnitella itse työaikataulunsa.

Oheinen kysely muodostaa osan opinnäytetyöstäni/loppututkinnostani, jossa yritän selvittää vuokratyöhön vaikuttavia tekijöitä ja työntekijöiden valmiutta ryhtyä vuokratyöhön.

Tutkimus on anonymi. Tuloksia käytetään ainoastaan tieteellisiin tarkoituksiin ja yleistetyssä muodossa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 30 minuuttia.

Hyvää vastaamista!

Parhain terveisin,

Merle Rebase

TalTech Eesti Meriakademian Kuressaaren Meritalouskeskuksen ylioppilas

1. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?

alle kuukauden

- 1-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 7-12 kuukautta
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- yli viisi vuotta
-

2. Mitä ammatteja olet harjoitellut vuokratyöntekijänä?

3. Miksi olet valinnut vuokratyön? Valitse 3 vaihtoehtoa tärkeyden järjestyksessä.

(1- tärkein, 2 - toiseksi tärkein, 3 - kolmanneksi tärkein)

- Haluan itse valita työaikani
- Haluan itse valita työpaikkani
- Voin työskennellä erilaisissa yrityksissä
- Arvostan erilaisia työkokemuksia
- Lisätulojen ansaitsemisen mahdollisuus
- En halua olla riippuvainen yhdestä työpaikasta
- Haluan tehdä määräaikatyötä (tietyn ajan)
- Muuten olisin työtön
- Parempi tuntipalkka
- Muu syy, ole hyvä ja tarkenna

4. Vuokratyö on minun -

- Päätulolähteeni
- Väliaikainen lisätö
- Pysyvä lisätö
-

5. Miten päädyit vuokratyöhön?

- Löysin vuokratyön henkilöstöpalveluyrityksen kautta/kotisivulta

- Luin ilmoitusta sanomalehdestä
- Kuulin mainoksen radiosta
- Työttömyyskassan välityksellä
- Kuulin sellaisesta mahdollisuudesta kavereilta/tutuilta
- Kuulin vuokratyömahdollisuudesta koulussa
- Löysin tiedon sosiaalimediasta
- Muu syy. Ole hyvä ja tarkenna.

6. Millaisena näet työsi tulevaisuudessa?

- Toivoisin vakituista työsuhdetta.
- Toivoisin vuokratyön päätyttyä vakituista työpaikkaa nykyisessä asiakasyrityksessä.
- Haluaisin tehdä vuokratyötä kokoaikatyönä.
- Olisin halukas tekemään vakituisen työn ohessa myös vuokratyökeikkoja.
- Jokin muu. Ole hyvä ja tarkenna.

7. Vuokratyötä -

	Kyllä	Ei ole eroa	Ei	En osaa sanoa
Tarjotaanko vuokratyötä enemmän kuin vakiotyötä				
Onko vuokratyötä helpompi löytää kuin vakituista työtä				
Onko vuokratyöllä huonompi maine verrattuna vakiotyösuhteeseen				

8. Vastaisitko omien kokemusten perusteella, mitä vaaditaan ammatissasi vuokratyöntekijöiltä?

- Yleisiä taitoja ja osaamista
- Ammatillisia taitoja
- Hyviä henkilöllisyysominaisuuksia
- Muita taitoja
- Ikäväli (ole hyvä ja tarkenna.)
- Tietty terveydellinen tila (esim. fyysinen kestävyys, näkökyky...)
-

9. Minkälaisia henkilöllisyysominaisuuksia teidän mielestä hyvältä vuokratyöntekijältä odotetaan?

Valitse 3 tärkeysjärjestyksessä. (1 - tärkein, 2 – toiseksi tärkein, 3 – kolmanneksi tärkein)

- Kärsivällisyyttä
- Hyvää sopeutumistaitoa erilaisissa olosuhteissa
- Huomaavaisuutta
- Avuliaisuutta
- Positiivista asennetta
- Ongelmien ratkaisemisen taitoa
- Tuotteiden tuntemusta
- Hyvää viestintätaitoa
- Asiakkaan tuntemista
- Yhteistyökykyä ja tiimihenkeä
- Muu vaihtoehto. Ole hyvä ja tarkenna

10. Mitkä allaolevista väitteistä ovat vuokratyön positiiviset tekijät?

Valitse 3 tärkeysjärjestyksessä. (1 - tärkein, 2 – toiseksi tärkein, 3 – kolmanneksi tärkein)

- Mahdollisuus tehdä töitä silloin kun minulle sopii
- Mahdollisuus tehdä lisätöitä vakituisen työn ohessa
- Mahdollisuus saada uusia/erilaisia työkokemuksia
- Mahdollisuus saada vakituinen työpaikka käyttäjäyrityksessä
- Mahdollisuus kehittyä valitulla alalla
- Muu vaihtoehto. Ole hyvä ja tarkenna

11. Mitkä ovat mielestäsi vuokratyön haittoja?

Valitse 3 tärkeysjärjestyksessä. . (1 - tärkein, 2 – toiseksi tärkein, 3 – kolmanneksi tärkein)

- Epävarmuus tulojen suhteen
- Epävarmuus työn keston suhteen
- Tunne, etten kuulu työporukkaan
- Ei ole yhtä varmaa työnantajaa
- Ei ole mahdollisuutta edetä työssä/saavuttaa parempaa paikkaa
- Etujen puuttuminen (esim erilaiset bonukset ja palkkalisät, yrityksen tapahtumat ym)
- Muu vaihtoehto. Ole hyvä ja tarkenna

12. Kuvaile vuokratyötä. Valitse asteikolla mielestäsi sopiva arvo.

Vuokratyö mahdollistaa joustavan elämän järjestelyn	<hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Vuokratyö estää joustavaa elämän järjestelyä
Vuokratyö on monipuolinen työnmuoto	<hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Vuokratyö ei ole monipuolinen työnmuoto
Työtä tehdään tietyn yrityksen hyväksi määräaikaan	<hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Vuokratyö voi olla hyvinkin pitkäkestoinen
Vuokratyö on taloudellista	<hr/>	Vuokratyö on taloudellisesti

varmuutta tarjova	- 5 - 4 - 3 - 2 - 1 0 +1 +2 +3 +4 +5	epavarma
Vuokratyöntekijöitä kohdellaan tasaarvoisesti	<hr/> - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Vuokratyöntekijöitä ei kohdella tasaarvoisesti
Joustava työaikaa	<hr/> - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Epäsopivat työnajat
Varma tulevaisuus	<hr/> - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Epavarma tulevaisuus

13. Mikä motivoisi parhaiten vuokratyöntekijöitä panostamaan jokaisessa yrityksessä?

14. Kohdellaanko työpaikallasi vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin omia työntekijöitä?

	Kyllä ,usein	Kyllä, joskus	Ei erityis esti	Varm asti ei	En osaa sanoa	Kommentti
Työympäristöön sopeutuminen						
Lomien suunnittelu						
Tuntipalkka						
Työpaikan edut (esim ruoka, pikkujoulut, muut tapahtumat tmv)						
Työnantajan kustantamat koulutukset						
työhyvinvointi						

15. Suositteletkö vuokratyötä muille? Montako pistettä antaisit ao asteikolla?

En suosittele ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Suosittelen ehdottomasti

16. Minkälainen on mielestäsi unelmiesi työ?

Yleistiedot, valitse sopiva vaihtoehto

Sukupuoli:

- Mees
- Naine

Ikä

- Alle 25 vuotta
- 25-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- 55-63 vuotta
- yli 63 vuotta

Keitä kuuluu talouteesi?

- Aviopuoliso/ Avopuoliso
- Lapset (Monta?)
- Kouluikäiset lapset
- Alle kouluikäiset lapset
- Aikuiset lapset
- Sisarukset
- Muu vaihtoehto?

Mikä koulutus sinulla on?

- Koulutus nykyiseen ammattiin. Mikä ammatti?
- Muu koulutus. Ole hyvä ja tarkenna.
- Lisäkoulutus, käytyt kurssit tms. Ole hyvä ja tarkenna.

- Jokin muu. Ole hyvä ja tarkenna.

Olen ollut vuokratyöntekijä:

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5-6 vuotta
- 7-8 vuotta
- 9-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Kiitos osallistumisestasi!

Lisa 3. Küsimustik tavalepinguga töötajatele

Lugupeetud töötaja!

Sina kui teenindusvaldkonna ekspert oled just õige inimene vastama käesoleva uuringu küsimustele.

Sinu vastuste abil saame ehk muuta Saaremaa tööturгу paindlikumaks, selliseks, kus ka sul meeldiks oma tööd teha ja tunda rõõmu oma saavutuste üle. Tänapäeva tööturul peaks olema võimalusi teha tööd erineval viisil.

See küsitlus on üks osa minu lõputööst, kus püüan välja selgitada renditöötajana töötamist mõjutavaid tegureid ja inimeste valmisolekut töötamiseks ka renditööjõuna.

Küsitlus on anonüümne ja uuringu tulemusi kasutatakse teaduslikul eesmärgil, st üldistatud kujul.

Küsimustele vastamine võtab aega umbes 30 min.

Head vastamist!

Parimate soovidega

Merle Rebase

TalTech Eesti Mereakadeemia Kuressaare Meremajanduse keskuse tudeng

1. Kui pikalt olete töötanud viimasel töökohal?

- Alla kuu
- 1-3 kuud
- 4-6 kuud
- 7-12 kuud
- 1-3 aastat
- 4-6 aastat
- 7-10 aastat
- Kauem

2. Mis on Teie arvates renditöö?

3. Juhul kui valiksite renditöö, siis millist tööd teeksite renditöötajana (mitte omades ettevõtetes püsivat töösuhet)?

4. Mis võiks olla põhjuseks, et valida renditöö?

Reastage tähtsuse järjekorras 3 valikut: *(1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuse järgmine jne)*

- Saan ise valida tööaja
- Saan ise valida töökoha
- Saan näha erinevaid ettevõtteid
- Saan erinevaid töökogemusi
- Lisasissetuleku teenimise võimalus
- Ei soovi olla seotud ühe kindla töökohaga
- Soovin töötada osalise tööajaga (kindlal perioodil)
- Muidu oleksin töötanud

- Paremini tasustatud töötund
- Veel...

5. Renditöö oleks sellisel juhul Teie

- Põhitöö
- Ajutine lisatöö
- Püsiv lisatöö

6. Kuidas leiaksite renditöö võimalusi?

- Personalivahendustevõtte kodulehekülg (nt. Staffpoint, GoWorkaBit)
- Reklaam ajakirjanduses
- Reklaam raadios
- Töötukassa kaudu
- Tööotsingu portaalid (nt. CV- online.ee, CV Keskus.ee, Kandideeri.ee jt.)
- Otsekontaktid (sõbrad - tuttavad)
- Reklaam koolis
- Sotsiaalmeediakanalid (facebook jne)
- ...

7. Millisel juhul kasutaksite renditööd kui võimalust leida taas tööd / lisatööd.

- Töötuna
- Oht jääda töötuks
- Lapsehoolduspuhkusel olles
- Pensionil olles
- Õpingute ajal
- Pärast koondamisi
- Töömahu vähendamisel
- Omaste hooldajana olles
- Veel...

8. Kuidas näeksite oma tööd tulevikus?

- Tegemas püsivat tööd (st. üks ja sama tööandja nii pikalt kui ma soovin)
- Tegemas renditööd põhitööna
- Pärast renditöö lõppemist tegemas tööd kasutajaettevõttes püsitöösuhtes
- Tegemas püsitöö kõrvalt ka ajutiselt renditööd (lisateenistust otsides)
- Veel

9. Hinnake järgmiste väidete tõesust -

	jah, õige	ei ole erinevust	ei, vale	ei oska öelda
Renditööle on rohkem pakkumisi kui püsitöökohale				
Renditööd on kergem leida kui püsitöökohta				
Renditöötajaks olemise maine on madal				

10. Milliseid nõudmisi esitatakse Teie arvates teie ametis tegutsevatele renditöötajatele ?

- Varasemate töökogemuste olemasolu
- Erialaste töökogemuste olemasolu
- Teatud isikuomadused
- Võõrkeele oskus
- Kindel vanusevahemik (täpsustage milline)
- Teatud tervislik seisund (nt füüsiline jõudlus, nägemisteravus vms)

11. Milliseid isikuomadusi healt renditöötajalt Teie meelest oodatakse?

Reastage tähtsuse järjekorras 3 valikut: (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsusest järgmine jne)

- Kannatlikkus
- Väga hea kohanemisvõime erinevate olukordadega
- Tähelepanelikkus
- Abivalmidus
- Rõõmsameelsus
- Probleemi lahendamise oskus
- Toote/ teenuse tundmine
- Hea suhtlemisoskus
- Kliendi tundmise oskus
- Koostöövõime töökaaslastega
- Veel

12. Millised järgmistest vastustest oleksid renditöö eelistamist mõjutavad positiivsed tegurid?

Palun valige 3 kõige olulisemat vastust: (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsusest järgmine jne)

- Võimalus teha tööd kui endale sobib
- Võimalus teha lisatööd põhitöö kõrvalt
- Võimalus proovida erinevaid tööülesandeid
- Võimalus saada püsiv töökoht ettevõttes
- Võimalus areneda erialases töös
- Töötajal on kaks tugipunkti (rendiagentuur ja ettevõtte), kelle poole pöörduda
- Veel...

13. Millised oleksid Teie arvates renditöö valimise miinused?

Palun valige 3 kõige olulisemat vastust: (1 - kõige tähtsam, 2 - tähtsuselt järgmine jne)

- Ebakindlus sissetuleku püsivuse suhtes
- Hirm töö lõppemise ees
- Töökollektiivi mittekuuluvuse tunne
- Kindla tööandja puudumine
- Renditöötaja mitteedutamine
- Soodustuste puudumine (nt. staaži - ja boonustesüsteemid, preemia, ettevõtte üritused)
- Veel...

14. Iseloomustage renditööd. Märkige skaalal sobiv number, mitu punkti annate.

Renditöö võimaldab paindlikult elu korraldada	<hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöö takistab paindlikku elukorraldust
Renditöö on mitmekülgne töövorm	<hr/> -5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöö ei ole mitmekülgne töövorm

Tööd tehakse kasutajaettevõtja juures teatud perioodil (ajutiselt)	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditööd on võimalik teha pikema perioodi jooksul
Majandusliku kindlustust pakkuv	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Majanduslikult ebakindel
Renditöötajaid koheldakse võrdselt teiste töötajatega	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Renditöötajaid ei kohelda võrdväärset ettevõtja oma töötajatega
Paindlikud tööajad - teen tööd kumulle sobib	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Pakutavad tööajad, ei ole sobilikud
Paindlikud töö tegemise kohad	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Mittepaindlikud töö tegemise kohad
Tulevik on kindlustatud	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5	Tulevik on ebakindel

15. Kuidas tagada, et renditöötaja oleks huvitatud ettevõtte jaoks parimat andma?

16. Kas Teie arvates koheldakse renditöötajat ja nn oma töötajat tööl võrdselt.

	jah, sageli	jah, mõniko rd	mitte eriti	kindlas ti ei	ei oska öelda	Kommentaar
Töökeskkonna kohandamine vastavalt töötaja vajadustele						
Puhkusega seoses						
Töötasu suuruses						
Muud hüved (nt. toitlustus, jõulupeod, suvepäevad jne.)						
Koolituste jm väljaõppe finantseerimine						
Tervise kaitsmine						

17. Kas soovitaksite renditööd teistele? Mitu punkti annate?

Ei soovita üldse 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Soovitan kindlasti

18. Milline on Teie unistuste töösuhe? (Kui te saaksite teha tööd selliselt nagu tahaksite, siis, milline see oleks?)

Ja nüüd veidi veel....

Lõpetuseks ka mõned taustaandmed.

Palun valige sobiv vastusevariant.

Teie sugu:

- Mees
- Naine

Teie töötamise staaž teenindussektoris:

- alla 1 aasta
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- 5-6 aastat
- 7-8 aastat
- 9-10 aastat
- üle 10 aasta

Teie vanus:

- Alla 25 aasta
- 25-35 aastat
- 36-45 aastat
- 46-55 aastat
- 56-64 aastat
- Üle 64 aasta

Kes kuuluvad Teie leibkonda (koos elav pere)?

- Abikaasa/elukaaslane
- Lapsed (mitu?)
- Kooliealised lapsed
- Koolieelikud
- Täiskasvanud lapsed
- Õed -vennad
- Vanavanemad
-

Kuidas olete omandanud erialased oskused/teadmised?

- Kutseõppet pakkuvas õppeasutuses praegusel erialal. Nimeta millel?
- Kutseõppet pakkuvas õppeasutuses muul erialal. Nimeta millel?
- Tööturu kursused. Nimeta millised?
- Töö juures tööd tehes
- Erialane väljaõpe puudub
- ...

Aitäh vastamast!

Lisa 4. Töötaja kohustused (TLS § 15)

(1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.

(2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:

- 1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
- 2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
- 3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
- 4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
- 5) hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
- 6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
- 7) teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
- 8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
- 9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
- 10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.

(3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokkulepitud teisiti.

Lisa 5. Töölepingu sõlmimisel töötaja teavitamine töötingimustest (TLS § 5)

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- 3) tööülesannete kirjeldus;
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;

27.04.2015 15:06

Veaparandus - Parandatud ilmne ebatäpsus sõnas „muutumise” Riigi Teataja seaduse § 10 lõike 4 alusel.

- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8) töö tegemise koht;
- 9) puhkuse kestus;
- 10) viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad;
- 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;

[[RT I, 10.02.2012, 1](#) - jõust. 20.02.2012]

- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.

(2) Töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.

(3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.

(4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatut.

(5) Tööandja säilitab töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatust lühema aja, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.

[[RT I 2009, 36, 234](#) - jõust. 01.07.2009]

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

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

[\[RT I, 10.02.2012, 1](#) - jõust. 20.02.2012]

(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused.

(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.

(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.

(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.

[\[RT I 2009, 36, 234](#) - jõust. 01.07.2009]

Lisa 6. Saare maakond - tööhõive 2014-2018

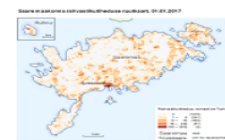
Tabel 4. Saare maakond - tööhõive 2014-2018 (Allikas: Statistikaamet)

SAARE MAAKOND

Valik andmeid

	2014	2015	2016	2017	2018
Rahvaarv, 1. jaanuar	33 307	33 231
Elussünnid	297	304	...
Surmad	445	...
Sisseränne	790	...
Valjaränne	716	...
Ülalpeetavate määr	53,8	54,9
Demograafiline tööturusurveindeks	0,71	0,71
Kohalikud eelarved, tuhat eurot					
Põhitegevuse tulud kokku	34 561,1	37 258,4	40 011,0	44 981,2	...
füüsilise isiku tulumaks	18 995,8	20 227,6	21 786,9	23 409,1	...
Põhitegevuse kulud ja investeerimistegevuse väljaminekud kokku	35 159,1	42 807,6	41 139,4	53 046,9	...
üldised valitsemissektori teenused	3 823,7	4 115,7	3 950,4	6 047,1	...
majandus	3 043,6	4 822,8	5 501,1	8 036,0	...
vaba aeg, kultuur ja religioon	5 944,7	5 935,5	6 620,9	7 699,2	...
haridus	16 975,4	22 571,6	19 241,8	22 911,5	...
sotsiaalne kaitse	2 718,1	3 539,7	3 359,1	4 470,6	...
Toetus toimetulekupiiri tagamiseks, eurot	254 200,0	238 700,0	334 200,0	243 667,3	...
Registreeritud töötud	699	585	556	621	591
Palgatootaja kuukeskmine brutotulu, eurot	880,63	934,15	992,87	1 066,89	...
Brutotulu saajad keskmiselt kuus	13 368	13 335	13 439	13 525	...
Kasutusse lubatud eluruumide pind, m²	5 552	9 465
mitteelamute suletud netopind, m²	15 390	17 679

Avaleht
Kontaktid
Maa- ja omavalitsused
Märkide seletus



Alamühik	2014	2015	2016	2017	2018
Elanikkond	33 307	33 231	33 156	33 081	33 006
Elanikkond 15-aastaste ja vanemate seas	28 800	28 725	28 650	28 575	28 500
Elanikkond 0-14-aastaste seas	4 507	4 506	4 506	4 506	4 506
Elanikkond 15-64-aastaste seas	19 787	19 787	19 787	19 787	19 787
Elanikkond 65-aastaste seas	8 993	8 913	8 813	8 713	8 613
Elanikkond 75-aastaste seas	2 520	2 520	2 520	2 520	2 520
Elanikkond 85-aastaste seas	1 087	1 087	1 087	1 087	1 087
Elanikkond 95-aastaste seas	100	100	100	100	100

Lisa 7. Töölepingu seaduses reguleeritud renditöö üldpõhimõtted

Tabel 5. Üldpõhimõtted renditöö kohta (Allikas: Töölepingu seadus) Autori koostatud

Renditöö mõiste (TLS § 6 lõige 5)	Tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile ning tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.
Tähtajalise töölepingu sõlmimise põhimõtted (TLS § 9 lõige 1)	Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.
Kasutajaettevõtja töökohtadest teavitamise kohustus (TLS § 28 lõige 9 ¹)	Tööandja on kohustatud teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud.

Lisa 8. Renditöötajate ja kasutajaettevõtte töötajate mõtteid renditööst

Tabel 6. Renditöötajate ja kasutajaettevõtte töötajate mõtted renditööjõu kasutamisest (Viitala & Mäkipelkola, 2005)

Renditöötajad	Ettevõtte töötajad
<ul style="list-style-type: none"> + Ei ole tööpuudust + Tööd leiab kiiresti + Paindlikud töö tegemise võimalused + Lisab töökogemusi ja oskusi, “saab jala ukse vahele” 	<ul style="list-style-type: none"> + Renditöötajad on motiveeritumad + Renditöötajate suur abi tiptunnil
<ul style="list-style-type: none"> - Töökollektiivi mittekuuluvus - Eriarvamuste ja ebavõrdse kohtlemise kogemine - Hirm töö lõppemise ees ja töösuhte lõppemise ees kasutajaettevõtja juures - Kindla tööandja puudumine (nõrk suhe rendiagentuuriga) - Koormuse/pinge tekkimine pideva uue töö õppimise ja hirm mittehakkama saamise ees kasutajaettevõtja juures - Isikliku elu korraldamise keerulisus - Puhkuste puudumine 	<ul style="list-style-type: none"> - Ebakindlus oma töökoha pärast kuna ettevõtte kasutab renditööjõudu - Renditöötaja õpetamine koormab ja väsitab - Vastutuse võtmine renditöötaja juhendamise ja koolitamise ajal - Mure tundmine renditöötaja ebavõrdse ja õiglase kohtlemise pärast