



TARTU ÜLIKOOOL
RAKE



TÖÖTINGIMUSED RENDITÖÖL

Metoodikaraport
2014

 **sotsiaal**
ministeerium



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium ning see on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

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

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

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

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

SISUKORD

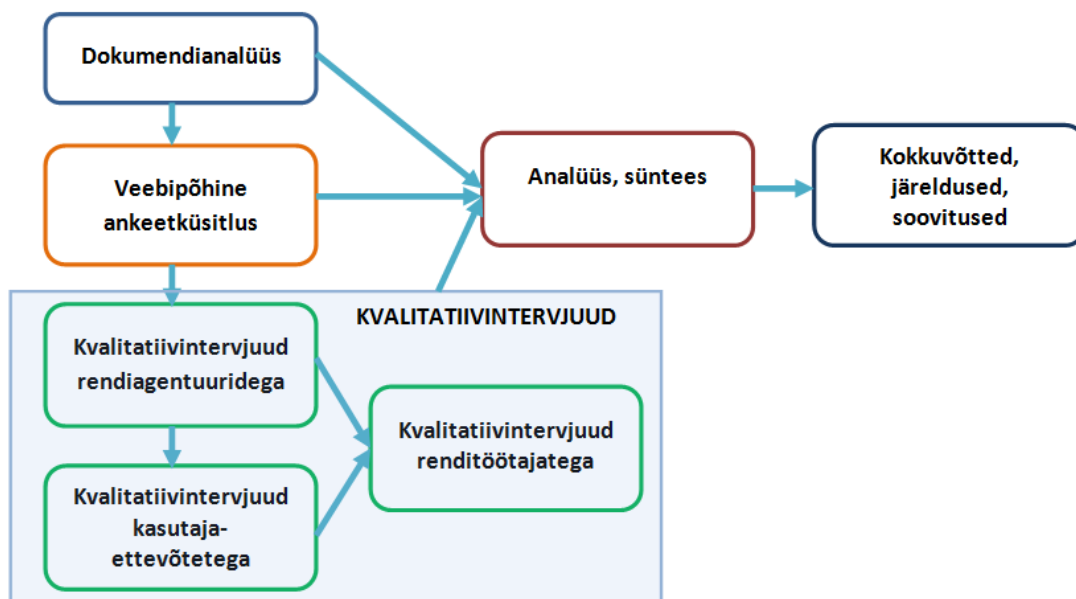
Sisukord.....	3
Ülevaade uuringu metoodikast.....	4
Lisa 1. Rendiagentuuride küsitlusankeet.....	9
Lisa 2. Intervjuu kavad.....	19
Rendiagentuuride intervjuu kava	19
Kasutajaettevõtjate intervjuu kava.....	24
Renditöötajate intervjuu kava	30

ÜLEVADE UURINGU METOODIKAST

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

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

Uuringu esimeseks etapiks oli **dokumendianalüüs**, kus defineeriti renditöoga seotud mõisted ja analüüsiti valdkonna regulatsioone Eestis (tulemused on toodud lõppraporti ptk-s 2). Samuti koostati ülevaade renditööd käsitlevatest uuringutest Euroopas ja Eestis (lõppraporti ptk 3). Uuringu edasistes etappides kasutati sisendina eelnevates faasides saadud tulemusi. Peamiseks andmeallikaks dokumendianalüüsi tulemuste kõrval on kvantitatiivse iseloomuga **ankeetküsitlus** rendiagentuuride seas ning **silmaist-silma intervjuud rendiagentuuride ja kasutajaettevõtjate esindajate ning renditöötajatega**. Uuringu ülesehituse loogika on toodud järgneval joonisel (vt joonis 1).



Joonis 1. Uuringu ülesehitus.

Uuringu **üldkogumi** määratlemiseks kasutati äriregistri ja MTR-i andmeid. Äriregistrist saadi ettevõtete majandusnäitajad ja kontaktandmed kõikide ettevõtete kohta, millel oli 2010. ja/või 2011. aastal EMTAK 78201 või EMTAK 78301¹ alusel käive. MTR-st saadi andmed kõigi ettevõtete kohta, mille tegevusalaks on renditööjõu vahendamine (01.06.2013 seisuga).

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

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

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

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

Renditöötajõu vahendamiseks on õigus juhul, kui eraõiguslik juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja on MTR-s registreeritud renditöötajõu vahendajana. Eri andmete analüüs näitas, et see nõue ei ole kõikidel ettevõtetel täidetud: leidub ettevõtteid, millel oli EMTAK 78201 või EMTAK 78301 alusel käive ja kes ei olnud MTR-is registreeritud (vt tabel 1). Samuti puudus mitmetel MTR-s renditöötajõu vahendajatena registreeritud ettevõtetel selles tegevusvaldkonnas äriregistri andmetel käivet, mis viitab, et need ettevõtted ei tegutsenud aktiivselt renditöötajõu vahendamisega.

Tabel 1. Üldkogumisse kuuluvate ettevõtete jaotus.

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

Allikas: Äriregister, Majandustegevuse register 2013.

Potentsiaalse üldkogumi kaardistusele järgnes selle täpsustamine. Esmase kaardistuse käigus üritati **telefoni teel kontakti** saada kõigi üldkogumisse kuuluvate ettevõtetega. Lühikese telefoniintervjuud käigus selgitati välja, kas ettevõtte tegelevad uuringus kasutatava definitsiooni järgi töötajõu rentimisega. Juhul, kui see oli nii, siis täpsustati, millisesse tegevusvaldkonda ettevõtte töötajõudu rendib ning kui palju oli ettevõttel 2012. aastal selliseid töötajaid, keda renditi. Samuti täpsustati, millisele e-posti aadressile võiks saata veebiküsitluse. Juhul, kui telefonile ei vastatud, prooviti üle helistada kolmel korral. Helistamine toimus ajavahemikus 15.–26. august 2013.

Kokku saadi telefoni teel kontakt 424 ettevõtte esindajaga. 208 ettevõttega ei õnnestunud telefonitsi kontakti saada. Mitmel juhul oli Äriregistris või muus andmebaasis vale telefoninumber, samuti esines

juhtumeid, kus ettevõtte omanik oli vahetunud ja endine omanik, kelle kontaktid olid registris, ei olnud kursis ettevõtte praeguste tegevustega jms. Kolme ettevõtte kontakte ei õnnestunud avalikest andmebaasidest leida.

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

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

Küsitluses osales kokku 112 ettevõtet (vt tabel 2). Neist viis vastasid üksnes oma keele-eelistuse kohta ja eemaldati edasisest analüüsist. Nendest ettevõtetest, kes tegelevad renditööga ning sõlmivad töötajaga töölepingu täitsid küsitluse lõpuni 47 (42% kõigist küsitlusega alustanuist, sh nendest, kes väidavad, et nad töajõu rentimisega definitsiooni kohaselt ei tegele või kes ei sõlmi töötajaga töölepingut). 15 ettevõtet vastas, et nad ei ole viimase kolme aasta jooksul töötajaid rentinud. Tabelis on eraldi välja toodud ettevõtted, millises registris nad märgitud on (ÄR-is – äriregistris EMTAK 78201 või 78301 käive üle 10 000€; MTR-is – majandustegevuse registris tegeleb renditööajõu vahendamisega).

Tabel 2. Ankeetküsitlusele vastanud ettevõtete jaotus.

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

Küsitlusele vastanud renditööga tegelevatest ettevõtetest 61 (67%) sõlmib töötajaga, keda renditakse, töölepingu (ettevõtted, kes moodustavad valimi). Samas esineb ka selliseid ettevõtteid, kes sõlmivad

töötajaga kas töövõtu- või käsunduslepingu ja ka neid, kes tasuvad töötajale töötaja poolt esitatud arve alusel. Antud juhul tekib küsimus, kas näiteks töövõtulepingu sõlminutel on vaba voli valida töö tegemiseks sobivat aega või on tegemist pigem seadusega vastuolus olevate juhtumitega, kuna töö iseloomust tulenevalt tuleks renditöötajatega sõlmida tööleping. Käesoleva küsitluse korral ei kuulu kokkuleppel uuringu tellijaga sellised ettevõtted vaatluse alla. Uuringusse kaasati ettevõtteid, kes sõlmivad töötajatega töölepinguid, sest sellisel juhul rakendub neile töölepingu seadus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

hulgi- ja jaekaubandus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veondus ja laondus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
majutus ja toitlustus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
info ja side	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kinnisvaraalane tegevus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu (palun täpsustage).....								

4. Milliste ametialade töötajaid (nt sekretär, ehitaja jne) Teie ettevõtte peamiselt rendib?

5. Valige kolm peamist põhjust, miks Teie arvates kasutajaettevõtja kasutab renditöötajaid.

- rendiagentuuri kaudu leiab töötaja kiiremini, lihtsamalt ja mugavamalt kui ise värvates
- töötajat on vaja ajutiselt äraoleva (nt puhkusel, haiguslehel oleva) töötaja asendamiseks
- Eestist pärit renditöötajaid hinnatakse kõrgelt (nad teevad vajadusel ületunde, töötavad nädalavahetustel, töö kvaliteet on kõrge)
- amet on nii spetsiifiline, et keeruline on töötajaid leida
- hea võimalus töötaja võimetest ülevaate saamiseks, et sobivusel sõlmida hiljem tööleping
- tööd on hooajalised
- vastava ala spetsialisti rentimine vähendab erialase väljaõppe kulusid
- ettevõtte tegevusalast tulenevalt varieerub tööde maht suures ulatuses
- vähendab ettevõtlusriske
- võimaldab optimeerida makse
- muu (palun täpsustage): ...
- ei oska öelda

6. Kui suur osa töötajatest, keda Teie ettevõtte aastal 2012 rentis, olid:

	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%	Ei oska öelda
mehed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alg- või põhiharidusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keskharidusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kutseharidusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(keskeri)

kõrgharidusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vanuses 18-24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vanuses 25-49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vanuses 50 ja üle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kui palju oli Teie ettevõttes 2012. a:

- töötajaid (nt ettevõtte juht, sekretär, raamatupidaja, värbaja jne), keda ei rendita: ...
- renditöötajaid, kes töötasid kasutajaettevõtjas: ...

8. Kas Teie ettevõttel on nimekiri inimestest, kes on valmis tegema renditööd (on tööpakkumise ootel)?

- jah
- ei

9. Kui suur oli ligikaudu Teie ettevõtte käive 2012. aastal? ...

10. Palun järjestage infokanalid, mille kaudu Teie ettevõtte leiab peamiselt töötajaid, keda kasutajaettevõtjatele rendite. „1“= kõige olulisem kanal, „2“= olulisuselt teine kanal jne. Palun eemaldage nimekirjast need kanalid, mida Teie ettevõtte ei kasuta.

- töötotsinguportaalide kaudu (cvkeskus, hyppeaud, cvonline jne)
- töötukassa kaudu
- meedia kaudu (ajalehed jms)
- otsekontaktide (värbamine olemasolevate töötajate ja nende tuttavate) kaudu
- inimesed pöörduvad otse meie poole
- muu (palun täpsustage):

11. Millistes ametites on Teie hinnangul Eestis renditöötajaid puudu?

12. Millistel tegevusaladel on Teie hinnangul Eestis renditöötajaid puudu?

13. Kui paljudele kasutajaettevõtjatele rentis Teie ettevõtte töötajaid 2012. aastal?

- 1-2
- 3-4
- 5-9
- 10-19
- 20-50
- üle 50

14. Kas viimase kolme aasta jooksul on Teie ettevõttega koostööd tegevate kasutajaettevõtjate arv:

- suurenenud
- ei ole muutunud
- vähenenud
- ettevõtte on tegutsenud vähem kui 3 aastat

15. Kas sõlmitte kasutajaettevõtjaga lepingu, mille alusel rendite töötajaid kasutajaettevõtjasse?

- jah, alati
- oleneb olukorrast (palun selgitage)
- ei

16. Kui sõlmib lepingu: Kuidas sõlmitte kasutajaettevõtjaga lepingu, mille alusel rendite töötajaid kasutajaettevõtjasse? (võite märkida mitu vastusevarianti)

- iga töötaja jaoks eraldi
- ühe lepingu konkreetse töö tegemiseks, mida teevad mitmed renditöötajad
- meil on pikemaajaline koostööleping
- kasutame muud süsteemi (palun selgitage)

17. Kui sõlmib lepingu: Kui pikaks ajaks sõlmitte kasutajaettevõtjaga lepingu, mille alusel rendite töötajaid kasutajaettevõtjasse? (võite märkida mitu vastusevarianti)

- alla 1 kuu
- 2-4 kuud
- 5-6 kuud
- pool aastat kuni aasta
- üle aasta

18. Juhul, kui K16 valitakse mitu varianti: Palun täpsustage, millest tulenevalt erineb kasutajaettevõtjaga sõlmitud lepingu pikkus? ...**19. Kas Teie hinnangul kasutajaettevõtjas koheldakse renditöötajat ja kasutajaettevõtja enda töötajat võrdselt järgmistes aspektides:**

	jah	ei	ei oska öelda
puhkus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töötasu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koolitused ja väljaõpe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tervisedendus ²	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

² Tervisedendus on tööandja vabatahtlik tegevus (mitte tervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete täitmine!) ettevõttes, mis on suunatud töötajate tervise, motivatsiooni ja hea

töökeskkonna kohandamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muud hüved (toitlustus jms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Kes renditöötajale:

	Teie ettevõtte	kasutajaettevõtja	nii Teie kui kasutajaettevõtja	seda üldjuhul ei tehta	ei tea/pole kokku puutunud
tutvustab kasutajaettevõtja töökorralduse (tööaja algus ja -lõpp; puhkepausid jne) reegleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutvustab tööülesandeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööohutuselase juhendamise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööohutuselase väljaõppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub transpordikulud sihtriiki ja tagasi (juhul, kui töötajaid renditakse välismaale)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub eluasemekulud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab töövahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab isikukaitsevahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub tervise- (ja reisi)kindlustuse eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab enne tööle asumist tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

enesetunde parendamisele erinevate tööandja poolt toetatud abinõude läbi, nt spordipäevad jm sportlikud ühisüritused, tervisliku toitlustamise korraldamine töökohas, ujula või spordiklubis käimise kompenseerimine jne.

korraldab perioodilise tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pakub arengut ja karjääri toetavat koolitust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
peab töö- ja puhkeaja arvestust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koostab puhkuste ajakava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lepib kokku töötasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kas Teie ettevõtte ja kasutajaettevõtja vahel määratakse lepinguga kindlaks:

	jah	ei	ei tea/pole kokku puutunud
renditöötaja töökorraldus (tööaja algus ja -lõpp; puhkepausid jne)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
renditöötaja tööülesanded	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb tutvustab renditöötajale tööülesandeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööohutusalase juhendamise kord	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööohutusalane väljaõpe töökohal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb annab renditöötajale töövahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb annab renditöötajale isikukaitsevahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb korraldab renditöötajale tervisekontrolli enne tööle asumist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb korraldab renditöötaja perioodilise tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
renditöötaja arengut ja karjääri toetavate koolituste pakkumise kord	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb peab renditöötaja töö- ja puhkeaja arvestust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kumb koostab renditöötaja puhkuste ajakava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- renditöötaja töötasu
- kumb uurib renditöötaja tööõnnetust ja kutsehaigestumist
- muu (palun täpsustage).....

22. Juhul, kui tegeleb kasutajaettevõtja (küsimus 20): Kas Teie ettevõtte on teadlik renditöötaja kasutajaettevõtjas töötamise ajal tema::

	jah	ei ole	ei tea/pole kokku puutunud
tööülesannetest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööohutusalasest juhendamisest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööohutusalasest väljaõppest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kasutatavatest töövahenditest (seisukord, kvaliteet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööks vajalike isikukaitsevahendite olemasolust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tervisekontrollist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
arengut ja karjääri toetavate koolituste pakkumisest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töö- ja puhkeaja arvestusest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
puhkuse ajakavast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töötasust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimisest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Ligikaudu kui suur osa renditöötajatega sõlmitud töölepingutest on:

	0-25 %	26-50%	51-75%	76-100%
tähtajatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tähtjalised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Kui kasutab tähtjalisi töölepinguid: Kui pikaks ajaks sõlmib Teie ettevõtte töölepingu renditöötajaga? (võite märkida mitu vastusevarianti)

- alla 1 kuu
- 2-4 kuud
- 5-6 kuud
- pool aastat kuni aasta
- üle aasta

25. Juhul, kui K23 valitakse mitu varianti: Palun täpsustage, millest tulenevalt töölepingu pikkus erineb? ...

26. Kui kasutab tähtjalisi töölepinguid: Kas Teie ettevõtte sõlmib renditöötajaga töölepingu iga töö tegemiseks eraldi?

- jah
- ei
- sõltuvalt tööst (palun selgitage)

27. Kas tähtjatu töölepingu puhul saab renditöötaja Teie ettevõttelt tasu ka erinevate renditööde vahelisel ajal?

- sõlmime renditöötajaga tähtjatu töölepingu, sel ajal, kui ta renditööd ei tee, saab ta tasu
- sõlmime renditöötajaga tähtjatu töölepingu, kuid sel ajal, kui ta renditööd ei tee, ei saa ta tasu
- ei sõlmi tähtjatuid töölepinguid

29. Kas renditöötajaga seotud dokumentide vastastikuse edastamise kord on Teie ettevõtte ja kasutajaettevõtja vahel kokku lepitud ?

- jah (palun täpsustage, milliste dokumentide edastamise kord on kokku lepitud):
- ei

30. Kas Teie ettevõtte korraldab renditöötaja tervisekontrolli enne töötaja saatmist kasutajaettevõtjasse?

- jah
- ei

31. Kas Teie hinnangul on töötajal võimalik kasutajaettevõtjas pöörduda töökeskkonnaalastes küsimustes töökeskkonnavoliniku, töökeskkonna nõukogu või töökeskkonnaspetsialisti poole?

- jah
- ei
- ei oska öelda

32. Kas Teie hinnangul on töötajal võimalik kasutajaettevõtjas pöörduda töösuhetealastes (nt töötasu, puhkus jms) küsimustes tööandja või töötajate esindaja poole?

- jah
- ei
- ei oska öelda

33. Millised on peamised probleemid renditöö valdkonnas?

LISA 2. INTERVJUU KAVAD

Rendiagentuuride intervjuu kava

Esmalt tutvustab intervjuerija intervjueritavale uuringu eesmärgi ja mõisteid (rendiagentuur, kasutajaettevõtja, renditöötaja). Intervjuu küsimused on jaotatud teemaplokkideks: sissejuhatus (ettevõtte, kasutajaettevõtjate ja renditöötajate kirjeldamine); renditöötajate õiguste ning töötingimuste kirjeldamine; töösuhte ning -lepingu kirjeldamine; renditöötaja tasustamise kirjeldamine; renditöötaja töö- ja puhkeaja kirjeldamine; renditöötaja tervishoiu ja tööohutuse kirjeldamine, kokkuvõte.

Ettevõtte tegutsemine renditöö valdkonnas

- Kas tööjõu rentimine on ettevõtte põhitegevus?
- Teie ettevõtte rendib töötajaid järgmistesse tegevusvaldkondadesse. Kas viimastel aastatel on valdkonnad, kuhu ettevõtte töötajaid rendib, muutunud? Kui jah, siis miks?
- Teie ettevõtte rendib töötajaid järgmistesse riikidesse: ... Kas viimastel aastatel on riigid, kuhu ettevõtte töötajaid rendib, muutunud? Kui jah, siis miks?
- *Kui renditakse nii Eestisse kui ka välismaale:* Millised on töökohtade, kasutajaettevõtjate ja töötajate erinevused välismaal võrreldes Eestisse renditud töötajatega ja töödega?
- Kui palju on Teie ettevõttes renditöötajaid? Kas viimastel aastatel on renditöötajate arv ettevõttes muutunud? Kui jah, siis miks?
- Milliste ametialade töötajaid ettevõtte rendib? Kas viimastel aastatel on ametialade ring, kuhu ettevõtte töötajaid rendib, muutunud? Kui jah, siis miks?
- Palun kirjeldage ettevõtte renditöötajaid: kui palju on mehi/naisi, milline on nende haridustase ja vanus? Kas renditöö on neile põhitöö või kõrvaltöö, kas pigem tähtajatu või tähtajaline töö?
- *Kui renditakse mitmetesse valdkondadesse/riikidesse/erinevate ametialade töötajaid:* Kuivõrd on ettevõttel plaanis spetsialiseeruda kindlatele valdkondadele/riikidele/ametialadele? Miks?
- Kuidas värbab ettevõtte töötajaid?
- Kas värbate renditöötajaid hõivatute või töötute seast?
- Kas ettevõtte on kasutanud ka töötukassa abi renditöötajate värbamisel? Kui jah, siis kuidas sujus koostöö töötukassaga?
- Kuidas iseloomustaksite renditööturgu Eestis? Kas suudate täita kõikide potentsiaalsete klientide (kasutajaettevõtjate) tellimused? Kas ja kuivõrd on ettevõtted teadlikud renditöö võimalustest? Millistes valdkondades/ametikohtadel on Teie hinnangul kõige rohkem puudu renditöötajatest?
- Miks renditööd kasutatakse?

Kasutajaettevõtjad

- Teie ettevõtte rendib töötajaid XXX ettevõttele (*vastavalt ankeedi vastusele*). Kas kasutajaettevõtjate arv on viimastel aastatel muutunud? Kui jah, siis miks?

- Kas kasutajaettevõtjad, kellele töötajaid rendite, on viimastel aastatel muutunud, kas välja on kujunenud teatud kliendid?
- Kui pikaks ajaks sõlmitakse tavaliselt kasutajaettevõtjaga lepingu? Kas lepinguid tavaliselt pikendatakse?
- Kas ja milliseid nõudmisi esitab kasutajaettevõtja Teie ettevõttele renditöötaja valimiseks (kogemused, oskused, erialane väljaõpe, isikuomadused, vanus, tervis jms)?

Teabe edastamine

- Kas ja millised on erinevused renditöötajate ja kasutajaettevõtja teiste võrdväärsete töötajate vahel?
 - Töötasu
 - Puhkus
 - Koolitused ja väljaõpe
 - töökeskkonna kohandamine
 - Tervisedendus³
 - Muud hüved (millised?)
- Kas ja kuidas tutvustab ettevõtte renditöötajale tema tööd (töötingimusi) kasutajaettevõtjas enne töötaja saatmist kasutajaettevõtjasse?
- Kui töötaja asub kasutajaettevõtjasse tööle, kas siis toimub ka töökeskkonnavalne juhendamine kasutajaettevõtja ja/või rendiagentuuri poolt?
- Kas ja kuidas rendiagentuur või kasutajaettevõtja kontrollib töötaja tervislikku seisundit?
- Kuidas toimub renditöösuhte ajal vastutuse jagamine Teie ettevõtte, kasutajaettevõtja ning renditöötaja vahel?
 - tutvustab kasutajaettevõtja töökorralduse (tööaja algus ja -lõpp; puhkepausid jne) reegleid
 - tutvustab tööülesandeid
 - korraldab tööohutusalase juhendamise
 - korraldab tööohutusalase väljaõppe
 - tasub transpordikulud sihtriiki ja tagasi (juhul, kui töötajaid renditakse välismaale)
 - tasub eluasemekulud
 - annab töövahendid
 - annab isikukaitsevahendid
 - tasub tervise- (ja reisi)kindlustuse eest
 - korraldab enne tööle asumist tervisekontrolli
 - korraldab perioodilise tervisekontrolli
 - pakub arengut ja karjääri toetavat koolitust
 - peab töö- ja puhkeaja arvestust
 - koostab puhkuste ajakava

³ Tervisedendus on tööandja vabatahtlik tegevus (mitte töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete täitmine!) ettevõttes, mis on suunatud töötajate tervise, motivatsiooni ja hea enesetunde parendamisele erinevate tööandja poolt toetatud abinõude läbi, nt spordipäevad jm sportlikud ühisüritused, tervisliku toitlustamise korraldamine töökohas, ujula või spordiklubis käimise kompenseerimine jne.

- lebib kokku töötasus
- korraldab tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise
- Kas ja kuidas toimub teabe edastamine Teie ettevõtte, kasutajaettevõtja ning renditöötaja vahel enne renditöö lepingu sõlmimist ning lepingu kehtimise ajal? Milliste aspektide kohta teavet vahetate? Kuidas see on kokku lepitud (kas reguleeritud lepinguga või mitte)?
 - tööülesanded
 - tööohutusealane juhendamine
 - Tööohutusealane väljaõpe
 - Kasutatavad töövahendid (nende seisukord, kvaliteet)
 - Töökõiguste vajalike isikukaitsevahendite olemasolu
 - Tervisekontroll
 - Karjääri toetavate koolituste pakkumine
 - Töö- ja puhkeaja arvestus
 - Puhkuse ajakava
 - Töötasu
 - Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimine
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel infovahetuses esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töösuhe ja -leping

- Teie ettevõtte sõlmib tavaliselt renditöötajaga lepingu X perioodiks (*vastavalt ankeedi vastusele*). Miks eelistate tähtajalist/tähtajatut töölepingut? Kui kasutatakse tähtajalisi lepinguid: miks kasutate sellist perioodi? Kas sõlmita ühe töötajaga järjest mitu tähtajalist lepingut samalaadse töö tegemiseks ühes kasutajaettevõtjas?
- Kui kasutatakse tähtajalisi lepinguid: Milliseid aluseid kasutatakse tähtajalise töölepingu sõlmimisel?
 - a. teatud töö tegemise ajaks;
 - b. ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks;
 - c. tööde mahu ajutisel suurenemisel;
 - d. hooajatööde tegemiseks;
 - e. töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.
- Kui kasutatakse tähtajalisi lepinguid: Kas see tuleneb pigem kasutajaettevõtja või Teie ettevõtte (nt kohustus järgida TLS-st tulenevaid nõudeid) vajadustest lähtuvalt?
- Kas renditöösuhtes peaks lubama sõlmida tähtajalist töölepingut rohkem kui kaks korda järjestikku? Miks nii arvate?
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötajatega töösuhte reguleerimises esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötasu

- Kuidas kujuneb renditöötajate töötasu? Kuivõrd mõjutavad töötaja töötasu rendiagentuuri töötasu tingimused ja töötasu poliitika; kuivõrd mõjutavad seda kasutajaettevõtja töötasu tingimused ja töötasu poliitika? Kuidas Teie ettevõtte ja kasutajaettevõtja töötasus kokku lepivad?
- Kuivõrd ja kuidas on renditöötajal võimalik oma töötasu mõjutada?
- Kas on ette tulnud olukordi, kus tähtajatu töölepinguga renditöötajal ei ole tööd? Kuivõrd see on tsükliline, mõjutatud erinevatest asjaoludest (millistest)? Kas ja millist töötasu sel perioodil makstakse?
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötaja töötasu osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töö- ja puhkeaeg

- Kuivõrd renditöötajad teevad ületunde, töötavad öösel ning riigi- ja rahvuspühadel?
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötaja töö- ja puhkeaja osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töetervishoid ja tööohutus

- Kuidas toimub renditöötaja teavitamine võimalikest riskidest, millega ta kasutajaettevõtja töökeskkonnas kokku puutub?
- Kuivõrd on renditöötajal võimalus kaasa rääkida kasutajaettevõtja töökeskkonna kujundamisel?
- Kas Teie ettevõttes on toimunud renditöötajaga tööõnnetus või muu tööst põhjustatud tervisekahjustus?
- Milline on Teie ettevõtte ja kasutajaettevõtjate tegevus võimaliku tööõnnetuse või tööst põhjustatud tervisekahjustuse korral (kes vastutab mille eest, kes teavitab tööinspektsiooni (kas Eestis või välismaal)?)
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötajate töetervishoiu ja tööohutuse osas esinenud (sh eri riikide nõuete erinevused)? Kuidas need on lahendatud?

Töötajate tervisekontroll

- Kas tervisekontroll tehakse Eestis või välismaal (juhul, kui töötab välismaal)?
- Milline on töötajate tervisekontrolli saatmise reaalne alus?⁴ (Võimalusi on kaks - kas ametid, mis nõuavad tervisekontrolli (tervisetõendit perearstilt) enne töölepingu sõlmimist või töökeskkonna

⁴ Töötajate tervisekontrolli viiakse läbi kahe seaduse alusel

Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse (NETS) alusel

Tööandja on kohustatud nõudma **enne tööle asumist kirjalikku tervisetõendit** (perearstilt) nakkushaiguste suhtes tervisekontrolli läbimise kohta ning saatma töötamise ajal vastavalt riskihindamise tulemustele korrapärasele tervisekontrollile, sealhulgas **iga kahe aasta** järel kopsude röntgenuuringule, järgmised isikud:

- 1) toitu ja joogivett käitlevad töötajad
- 2) õpetajad ja kasvatajad

ohuteguritega kokkupuutumisest tingitud töötaja esmane ja regulaarne tervisekontroll töötervishoiuarsti juures).

- Kuidas toimub renditöötaja eelnev tervisekontroll (kui amet NETS-i alusel seda nõuab)? Kas tööandja nõuab renditöötajalt tervisetõendit?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja esmane ehk ennetav tervisekontroll (1 kuu jooksul alates tööle asumisest), mille eesmärk on teha kindlaks töötaja tervislik seisund?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel)?
- Kes korraldab renditöötaja tervisekontrolle? Kuidas tervisekontrolli teostamine sõltub töösuhte kestusest kasutajaettevõtjas? Mis saab, kui töösuhe kestab alla 3 aasta?
- Kas ja kuidas toimub tervisekontrolli tulemuste, kaasa arvatud töötervishoiuarsti soovitusel töötaja tervise hoidmiseks (millist tööd ei tohi teha jne), edastamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel (Intervjueerijale: seda infot peaks jagama see, kellele arsti otsus laekub)?
- Mida tehakse töötervishoiuarsti otsusega, kui otsuses sisaldub soovitus muuta töökeskkonda või töökorraldust?
- Kuidas toimub renditöötaja taastusravi kui töötervishoiuarst seda soovitab? Kes kannab taastusravi kulud (nt massaaž)? Kes teeb vaktsineerimist, kui ilmneb vajadus? Kes teeb ennetavat ravi, kui toimub juhuslik kokkupuude nakkuskahtlase objektiga?

Kokkuvõte

- Millised on probleemid renditöö valdkonnas? Mida võiks õiguslikust aspektist muuta, kus oleks vaja täpsemat reglementeeritust, kus ollakse liigselt detailsed?

Intervjueeritavat tänatakse aja leidmise eest ning palutakse kasutajaettevõtjate ja renditöötajate kontakte.

3) tervishoiu-, hoolekande- ja päästetöötajad;

4) majutusasutuste, ujumis- ja basseiniteenuste ning ilu- ja isikuteenuste osutamisega teenindustöötajad;

5) ravimite valmistajad, pakkijad ja müüjad;

6) politsei- ja vanglatöötajad;

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) alusel viiakse töökeskkonna ohuteguritega (nt müra) kokkupuutuvatele töötajatele läbi esmane tervisekontroll (1 kuu jooksul) ja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel) töötervishoiuarsti juures.

Kasutajaettevõtjate intervjuu kava

Esmalt tutvustab intervjuueerija intervjuueeritavale uuringu eesmärgi ja mõisteid (rendiagentuur, kasutajaettevõtja, renditöötaja). Intervjuu küsimused on jaotatud teemaplokkideks: sissejuhatus (ettevõtte, kasutajaettevõtjate ja renditöötajate kirjeldamine); renditöötajate õiguste ning töötingimuste kirjeldamine; töösuhete ning -lepingu kirjeldamine; renditöötaja tasustamise kirjeldamine; renditöötaja töö- ja puhkeaja kirjeldamine; renditöötaja tervishoiu ja tööohutuse kirjeldamine, kokkuvõtte.

Renditöötajate kasutamine ettevõttes

- Millises valdkonnas Teie ettevõtte tegeleb?
- Kui suur on ettevõtte (käive 2012, töötajate arv)?
- Kui kaua on ettevõtte töötajaid (Eestis) rentinud?
- Kui palju on Teie ettevõttes töötajaid? Kui palju on renditöötajaid? Kas viimastel aastatel on renditöötajate arv ettevõttes muutunud? Kui jah, siis miks?
- Milliste tööde tegemiseks rendite töötajaid? Milliste tööde tegemiseks rendite Eestist töötajaid?
- Kas viimastel aastatel on ametialade ring, kuhu töötajaid rendite, muutunud? Kui jah, siis miks?
- Millistest riikidest töötajaid rendite? Miks eelistate Eesti renditöötajaid?
- Kas viimastel aastatel on riigid, kust ettevõtte töötajaid rendib, muutunud? Kui jah, siis miks?
- Miks eelistate töötajaid rentida, mitte otse palgata?
- Palun kirjeldage ettevõtte renditöötajaid: kui palju on mehi/naisi, milline on nende haridustase ja vanus? Kas renditöö on neile põhitöö või kõrvaltöö, kas pigem tähtajatu või tähtajaline töö.
- Kuidas iseloomustaksite renditööturгу (Eestis)? Kas leiate nii palju töötajaid, kui vajate? Kas renditöö turg on stabiilne, kasvamas või pigem kahanemas? Miks?

Rendiagentuurid

- Mitme (Eesti) ettevõttega teete koostööd töötajate rentimiseks? Kas rendiagentuuride (sh Eesti) arv, kellega teete koostööd, on viimastel aastatel olnud stabiilne, kasvunud või vähenenud? Miks?
- Kuidas olete (Eesti) rendiagentuurid leidnud?
- Kas (Eesti) rendiagentuurid, kelle kaudu töötajaid rendite, on viimastel aastatel muutunud? Kas välja on kujunenud teatud (Eesti) ettevõtted, kelle kaudu töötajaid rendite?
- Kas sõlmita rendiagentuuriga alati lepingu? Kas sõlmita lepingu iga töötaja jaoks eraldi või ühe nõu raamlepingu?
- Kui pikaks ajaks sõlmita tavaliselt (Eesti) rendiagentuuriga lepingu? Kas lepinguid tavaliselt pikendatakse?
- Millised aspektid on rendiagentuuriga sõlmitavas lepingus reguleeritud? (renditöötaja töökorraldus (tööaja algus ja -lõpp; puhkepausid jne); renditöötaja tööülesanded; kumb tutvustab renditöötajale tööülesandeid; tööohutusalase juhendamise kord; tööohutusalane väljaõpe töökohal; kumb annab renditöötajale töövahendid; kumb annab renditöötajale isikukaitsevahendid; kumb korraldab renditöötajale tervisekontrolli enne tööle asumist; kumb korraldab renditöötaja perioodilise tervisekontrolli; renditöötaja arengut ja karjääri toetavate koostiste pakkumise kord; kumb peab renditöötaja töö- ja puhkeaja arvestust; kumb koostab renditöötaja puhkuste ajakava; renditöötaja töötasu; kumb uurib renditöötaja tööõnnetust ja kutsehaigestumist)

- Milliseid nõudmisi esitate rendiagentuurile renditöötajate osas (kogemused, oskused, erialane väljaõpe, isikuomadused, vanus, tervis jms)?
- Kas olete (Eestist pärit) renditöötajatega rahul? Milliseid probleeme on ette tulnud?

Teabe edastamine

- Millised on erinevused renditöötajate ja kasutajaettevõtja teiste võrdväärsete töötajate vahel?
 - Töötasu
 - Puhkus
 - Koolitused ja väljaõpe
 - Töökeskkonna kohandamine
 - Tervisedendus⁵
 - Muud hüved (millised?)
- Kas ja kuidas rendiagentuur tutvustab renditöötajale tema tööd (töötingimusi) kasutajaettevõtjas enne töötaja saatmist kasutajaettevõtjasse?
- Kui renditöötaja asus kasutajaettevõtjasse tööle, kas siis toimus ka töökeskkonnaval juhendamine kasutajaettevõtja ja/või rendiagentuuri poolt?
- Kas ja kuidas rendiagentuur või kasutajaettevõtja kontrollis renditöötaja tervislikku seisundit?
- Kas renditöötajal on võimalus pöörduda töösuhetealastes küsimustes Teie esindaja või töötajate esindaja poole?
- Kuidas toimub renditöösuhte ajal vastutuse jagamine Teie ettevõtte ja rendiagentuuri vahel. Kes töötajale:

	Teie ettevõtte	Rendiagentuur	nii Teie kui rendiagentuur	seda üldjuhul ei tehta	ei tea/pole kokku puutunud
tutvustab kasutajaettevõtja töökorralduse (tööaja algus ja -lõpp; puhkepausid jne) reegleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutvustab tööülesandeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööohutusalase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⁵ Tervisedendus on tööandja vabatahtlik tegevus (mitte töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete täitmine!) ettevõttes, mis on suunatud töötajate tervise, motivatsiooni ja hea enesetunde parendamisele erinevate tööandja poolt toetatud abinõude läbi, nt spordipäevad jm sportlikud ühisüritused, tervisliku toitlustamise korraldamine töökohas, ujula või spordiklubis käimise kompenseerimine jne.

juhendamise

korraldab tööohutusalase väljaõppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub transpordikulud sihtriiki ja tagasi (juhul, kui töötajaid renditakse välismaale)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub eluasemekulud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab töövahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab isikukaitsevahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub tervise- (ja reisi)kindlustuse eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab enne tööle asumist tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab perioodilise tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pakub arengut ja karjääri toetavat koolitust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
peab töö- ja puhkeaja arvestust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koostab puhkuste ajakava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lepib kokku töötasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötajatega töötingimuste reguleerimises esinenud? Kuidas need on lahendatud?
- Kas Teie hinnangul peaks lubama sõlmida rohkem kui kaks korda järjestikku tähtjalist töölepingut renditöösuhtes? (palun põhjendada)
- Kas ja kuidas toimub teabe edastamine Teie ettevõtte, rendiagentuuri ning renditöötaja vahel enne renditöö lepingu sõlmimist ning lepingu kehtimise ajal järgmistes aspektides:

- Tööülesanded
 - Tööohutusealane juhendamine
 - Tööohutusealane väljaõpe
 - Kasutatavad töövahendid (nende seisukord, kvaliteet)
 - Tööks vajalike isikukaitsevahendite olemasolu
 - Tervisekontroll
 - Karjääri toetavate koolituste pakkumine
 - Töö- ja puhkeaja arvestus
 - Puhkuse ajakava
 - Töötasu
 - Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimine
- Milliseid dokumente säilitab Teie ettevõtte, milliseid rendiagentuur? Kuidas see on kokku lepitud (kas reguleeritud lepinguga või mitte)?

	Teie ettevõtte	Rendi-agentuur	mõlemad pooled säilitavad	erineb sõltuvalt olukorrast (palun selgitage)	dokumente ei säilitata või neid ole
tööleping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööaja arvestus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haigusleht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tervisekontrolli otsus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töötervishoiu- ja tööohutusealase juhendamise, registreerimise dokument	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töötervishoiu- ja tööohutusealase välja- ja täiendõppe registreerimise dokument	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ohtlike ainetega kokkupuutuvate töötajate andmestik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava dokument	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimisega seotud dokumendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel infovahetuses esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötasu

- Kuidas kujuneb renditöötajate töötasu? Kuivõrd mõjutavad töötaja töötasu rendiagentuuri töötasu tingimused ja töötasu poliitika; kuivõrd mõjutavad seda kasutajaettevõtja töötasu tingimused ja töötasu poliitika? Kuidas Teie ettevõtte ja rendiagentuur töötasus kokku lepivad?
- Kas on ette tulnud olukordi, kus tähtajatu töölepinguga renditöötajal ei ole tööd? Kuivõrd see on tsükliline, mõjutatud erinevatest asjaoludest (millistest)? Kas ja millist töötasu sel perioodil makstakse?
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötajate töötasuga seoses esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töö- ja puhkeaeg

- Kuivõrd renditöötajad teevad ületunde, töötavad öösel ning riigi- ja rahvuspühadel?
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötaja töö- ja puhkeaja osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töetervishoid ja tööohutus

- Kuidas toimub renditöötaja teavitamine võimalikest riskidest, millega ta ettevõtte töökeskkonnas kokku puutub?
- Kuivõrd on renditöötajal võimalus kaasa rääkida Teie ettevõtte töökeskkonna kujundamisel?
- Kas renditöötajal on võimalus pöörduda Teie ettevõttes töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu või töökeskkonaspetsialisti poole töökeskkonnavalastes küsimustes?
- Kas Teie ettevõttes on toimunud renditöötajaga tööõnnetus või muu tööst põhjustatud tervisekahjustus?
- Milline on Teie ettevõtte ja rendiagentuuri tegevus võimaliku tööõnnetuse või tööst põhjustatud tervisekahjustuse korral (kes vastutab mille eest, kes teavitab tööinspeksiooni (kas Eestis või välismaal?)
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel renditöötajate töetervishoiu ja tööohutuse osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötajate tervisekontroll

- Kas tervisekontroll tehakse Eestis või välismaal (juhul, kui töötab välismaal)?
- Milline on töötajate tervisekontrolli saatmise reaalne alus?⁶ (Võimalusi on kaks - kas ametid, mis nõuavad tervisekontrolli (tervisetõendit perearstilt) enne töölepingu sõlmimist või töökeskkonna

⁶ Töötajate tervisekontrolli viiakse läbi kahe seaduse alusel

Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse (NETS) alusel

Tööandja on kohustatud nõudma **enne tööle asumist kirjalikku tervisetõendit** (perearstilt) nakkushaiguste suhtes tervisekontrolli läbimise kohta ning saatma töötamise ajal vastavalt riskihindamise tulemustele korrapärasele tervisekontrollile, sealhulgas **iga kahe aasta** järel kopsude röntgenuuringule, järgmised isikud:

- 1) toitu ja joogivett käitlevad töötajad
- 2) õpetajad ja kasvatajad

ohuteguritega kokkupuutumisest tingitud töötaja esmane ja regulaarne tervisekontroll töötervishoiuarsti juures).

- Kuidas toimub renditöötaja eelnev tervisekontroll (kui amet NETS-i alusel seda nõuab)? Kas tööandja nõuab renditöötajalt tervisetõendit?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja esmane ehk ennetav tervisekontroll (1 kuu jooksul alates tööle asumisest), mille eesmärk on teha kindlaks töötaja tervislik seisund?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel)?
- Kes korraldab renditöötaja tervisekontrolle? Kuidas tervisekontrolli teostamine sõltub töösuhte kestusest kasutajaettevõtjas? Mis saab, kui töösuhe kestab alla 3 aasta ?
- Kas ja kuidas toimub tervisekontrolli tulemuste, kaasa arvatud töötervishoiuarsti soovitusel töötaja tervise hoidmiseks (millist tööd ei tohi teha jne), edastamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel (Intervjueerijale: seda infot peaks jagama see, kellele arsti otsus laekub)?
- Mida tehakse töötervishoiuarsti otsusega, kui otsuses sisaldub soovitus muuta töökeskkonda või töökorraldust?
- Kuidas toimub renditöötaja taastusravi kui töötervishoiuarst seda soovitab? Kes kannab taastusravi kulud (nt massaaž)? Kes teeb vaktsineerimist, kui ilmneb vajadus? Kes teeb ennetavat ravi, kui toimub juhuslik kokkupuude nakkuskahtlase objektiga?

Kokkuvõte

- Millised on probleemid renditöö valdkonnas? Mida võiks õiguslikust aspektist muuta, kus oleks vaja täpsemat reglementeeritust, kus ollakse liigselt detailsed?

3) tervishoiu-, hoolekande- ja päästetöötajad;

4) majutusasutuste, ujumis- ja basseiniteenuste ning ilu- ja isikuteenuste osutamisega teenindustöötajad;

5) ravimite valmistajad, pakkijad ja müüjad;

6) politsei- ja vanglatöötajad;

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) alusel viiakse töökeskkonna ohuteguritega (nt müra) kokkupuutuvatele töötajatele läbi esmane tervisekontroll (1 kuu jooksul) ja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel) töötervishoiuarsti juures.

Renditöötajate intervjuu kava

Esmalt tutvustab intervjuueerija intervjuueeritavale uuringu eesmärgi ja mõisteid (rendiagentuur, kasutajaettevõtja, renditöötaja). Selgitatakse, et intervjuu keskendub intervjuueeritava kui renditöötaja kogemusele.

Sissejuhatavad taustaküsimused

- Kui kaua olete teinud renditööd?
- Millis(t)es riigis/riikides olete renditööd teinud?
- Milline on Teie kui renditöötaja amet?
- Miks teete renditööd?
- Kas renditöö on Teile põhitöö või kõrvaltöö?
- Kas Teiega on sõlmitud tähtajaline või tähtajatu tööleping? **Kui tähtajaline**, siis kui pikaks perioodiks on sõlmitud tööleping?
- **Kui tähtajatu leping**, siis kas on ette tulnud olukordi, kus Teil kui renditöötajal ei ole tööd? Kuivõrd see on tsükliline, mõjutatud erinevatest asjaoludest (millistest)? Millist töötasu sel perioodil makstakse?
- Miks eelistavad ettevõtted töötajaid rentida, mitte palgata?
- Miks eelistavad ettevõtted Eestist pärit renditöötajaid?
- Kuidas iseloomustaksite renditööturgu (Eestis)? Kas renditöötajaid on piisavalt? Kas renditöö turg on stabiilne, kasvamas või pigem kahanemas? Miks?
- Kui, siis milliseid nõudmisi esitatakse Teie ametis tegutsevatele renditöötajatele (kogemused, oskused, erialane väljaõpe, isikuomadused, vanus, tervis jms)?
- Kuidas leidsite renditöö?
- Kas ja kuidas rendiagentuur tutvustas Teile teie tööd (töötingimusi) enne saatmist kasutajaettevõtjasse?
- Kui asusite kasutajaettevõtjasse tööle, kas siis toimus ka töökeskkonnaalane juhendamine kasutajaettevõtja ja/või rendiagentuuri poolt?
- Kas ja kuidas rendiagentuur või kasutajaettevõtja kontrollis Teie tervislikku seisundit? Kas ja millised on erinevused renditöötajate ja kasutajaettevõtja teiste võrdväärsete töötajate vahel?
 - Töötasu
 - Puhkus
 - Koolitused ja väljaõpe
 - töökeskkonna kohandamine
 - Tervisedendus⁷
 - Muud hüved (millised?)

⁷ Tervisedendus on tööandja vabatahtlik tegevus (mitte töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete täitmine!) ettevõttes, mis on suunatud töötajate tervise, motivatsiooni ja hea enesetunde parendamisele erinevate tööandja poolt toetatud abinõude läbi, nt spordipäevad jm sportlikud ühisüritused, tervisliku toitlustamise korraldamine töökohas, ujula või spordiklubis käimise kompenseerimine jne.

- Kuidas toimub renditöösuhte ajal vastutuse jagamine kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri vahel. Kes töötajale:

	Kasutaja ettevõtte	Rendi agentuur	nii kasutajaettevõtja kui rendiagentuur	seda üldjuhul ei tehta
tutvustab kasutajaettevõtja töökorralduse (tööaja algus ja - lõpp; puhkepausid jne) reegleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutvustab tööülesandeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööohutusalase juhendamise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab tööohutusalase väljaõppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub transpordikulud sihtriiki ja tagasi (juhul, kui töötajaid renditakse välismaale)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub eluasemekulud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab töövahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
annab isikukaitsevahendid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tasub tervise- (ja reisi) kindlustuse eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab enne tööle asumist tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
korraldab perioodilise tervisekontrolli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pakub arengut ja karjääri toetavat koolitust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
peab töö- ja puhkeaja arvestust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koostab puhkuste ajakava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lepib kokku töötasus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Milliseid probleeme on Teil töösuhte reguleerimises esinenud? Kuidas need on lahendatud?
- Kas Teil on võimalus pöörduda töösuhetealastes küsimustes kasutajaettevõtja esindaja või töötajate esindaja poole?
- Kuidas on korraldatud teabe vahetamine kasutajaettevõtja, rendiagentuuri ning renditöötaja vahel enne renditöö lepingu sõlmimist ning lepingu kehtimise ajal järgmistes aspektides:
- tööülesanded
 - tööohutusealne juhendamine
 - tööohutusealne väljaõpe

- kasutatavad töövahendid (nende seisukord, kvaliteet)
 - tööks vajalike isikukaitsevahendite olemasolu
 - tervisekontroll
 - karjääri toetavate koolituste pakkumine
 - töö- ja puhkeaja arvestus
 - puhkuse ajakava
 - töötasu
 - tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimine
- Milliseid probleeme on Teie ettevõttel infovahetuses esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötasu

- Kuidas kujuneb Teie töötasu? Kuivõrd mõjutavad töötasu rendiagentuuri töötasu tingimused ja töötasu poliitika; kuivõrd mõjutavad seda kasutajaettevõtja töötasu tingimused ja töötasu poliitika? Kuidas Teie, kasutajaettevõtja ja rendiagentuur töötasus kokku lepivad?
- Kuidas tasustatakse renditöötajaid võrreldes kasutajaettevõtja töötajatega?
- Kuivõrd ja kuidas on Teil võimalik oma töötasu mõjutada?
- Milliseid probleeme on Teil renditöö töötasuga seoses esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töö- ja puhkeaeg

- Kuivõrd teete ületunde, töötate öösel ning riigi- ja rahvuspühadel?
- Milliseid probleeme on Teil töö- ja puhkeaja osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötervishoid ja tööohutus

- Kas Teid on teavitatud võimalikest riskidest, millega võite kasutajaettevõtja töökeskkonnas kokku puutuda?
- Kuivõrd saate kaasa rääkida kasutajaettevõtja töökeskkonna kujundamisel?
- Kas renditöötajal on võimalus pöörduda kasutajaettevõtjas töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu või töökeskkonnaspetsialisti poole töökeskkonnavalastes küsimustes?
- Kas Teiega on toimunud renditööd tehes tööõnnetus või muu tööst põhjustatud tervisekahjustus?
- Millised on abinõud võimaliku tööõnnetuse või tööst põhjustatud tervisekahjustuse korral (kes vastutab mille eest, kes teavitab tööinspektsiooni (kas Eestis või välismaal?), kes vastutab hüvitise maksmise eest, kuidas on see kohustus kokku lepitud)?
- Milliseid probleeme on Teil töötervishoiu ja tööohutuse osas esinenud? Kuidas need on lahendatud?

Töötajate tervisekontroll

- Kas tervisekontroll tehakse Eestis või välismaal (juhul, kui töötab välismaal)?
- Milline on töötajate tervisekontrolli saatmise reaalne alus?⁸ (Võimalusi on kaks - kas ametid, mis nõuavad tervisekontrolli (tervisetõendit perearstilt) enne töölepingu sõlmimist või töökeskkonna

⁸ Töötajate tervisekontrolli viiakse läbi kahe seaduse alusel

ohuteguritega kokkupuutumisest tingitud töötaja esmane ja regulaarne tervisekontroll töötervishoiuarsti juures).

- Kuidas toimub renditöötaja eelnev tervisekontroll (kui amet NETS-i alusel seda nõuab)? Kas tööandja nõuab renditöötajalt tervisetõendit?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja esmane ehk ennetav tervisekontroll (1 kuu jooksul alates tööle asumisest), mille eesmärk on teha kindlaks töötaja tervislik seisund?
- Kui renditöötaja puutub tööd tehes kokku töökeskkonna ohuteguriga, siis kuidas toimub TTOS-i alusel töötervishoiuarsti juures renditöötaja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel)?
- Kes korraldab renditöötaja tervisekontrolle? Kuidas tervisekontrolli teostamine sõltub töösuhte kestusest kasutajaettevõtjas? Mis saab, kui töösuhe kestab alla 3 aasta?
- Kas ja kuidas toimub tervisekontrolli tulemuste, kaasa arvatud töötervishoiuarsti soovitusel töötaja tervise hoidmiseks (millist tööd ei tohi teha jne), edastamine rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel (Intervjueerijale: seda infot peaks jagama see, kellele arsti otsus laekub)?
- Mida tehakse töötervishoiuarsti otsusega, kui otsuses sisaldub soovitus muuta töökeskkonda või töökorraldust?
- Kuidas toimub renditöötaja taastusravi kui töötervishoiuarst seda soovitab? Kes kannab taastusravi kulud (nt massaaž)? Kes teeb vaktsineerimist, kui ilmneb vajadus? Kes teeb ennetavat ravi, kui toimub juhuslik kokkupuude nakkuskahtlase objektiga?

Kokkuvõte

- Millised on Teie probleemid renditööd tehes? Mida võiks õiguslikust aspektist muuta, kus oleks vaja täpsemat reglementeeritust, kus ollakse liigselt detailsed?

Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse (NETS) alusel

Tööandja on kohustatud nõudma **enne tööle asumist kirjalikku tervisetõendit** (perearstilt) nakkushaiguste suhtes tervisekontrolli läbimise kohta ning saatma töötamise ajal vastavalt riskihindamise tulemustele korrapärasele tervisekontrollile, sealhulgas **iga kahe aasta** järel kopsude röntgenuuringule, järgmised isikud:

- 1) toitu ja joogivett käitlevad töötajad
- 2) õpetajad ja kasvatajad
- 3) tervishoiu-, hoolekande- ja päästetöötajad;
- 4) majutusasutuste, ujumis- ja basseiniteenuste ning ilu- ja isikuteenuste osutamisega teenindustöötajad;
- 5) ravimite valmistajad, pakkijad ja müüjad;
- 6) politsei- ja vanglatöötajad;

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) alusel viiakse töökeskkonna ohuteguritega (nt müra) kokkupuutuvatele töötajatele läbi esmane tervisekontroll (1 kuu jooksul) ja regulaarne tervisekontroll (vähemalt iga 3 aasta järel) töötervishoiuarsti juures.