

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VERSLO TEISĖS KATEDRA

EGITA LAPINSKAITĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMA
Ištęstinės studijos

**LAIKINOJO ĮDARBINIMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE IR
EUROPOS SAJUNGOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2013

TURINYS

ĮVADAS	4
1 SKYRIUS. DIREKTYVOS DĖL LAIKINOJO ĮDARBINIMO ATSIKIDIMAS	7
1.1 Ekonominės priežastys ir lanksčių darbo sąlygų stoka	7
1.2 TDO Konvencijos Nr. 181 įtaka direktyvos priėmimui	9
1.3 Laikinojo įdarbinimo sektoriaus harmonizavimas	10
2 SKYRIUS. DIREKTYVOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE	12
2.1 Laikinojo įdarbinimo santykiai iki direktyvos priėmimo	12
2.2 Direktyvos nuostatų perkėlimas į Lietuvos teisės aktus	15
2.2.1 Vienodų darbo sąlygų užtikrinimas	17
2.2.2 Dėl mokėjimo tarp siuntimų dirbti	23
2.2.3 Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimas.....	24
2.3 Įdarbinimo priežiūra ir atsakomybė už įstatymo pažeidimus	26
2.4 Įstatymo įgyvendinimo problemos	27
3 SKYRIUS. LAIKINOJO ĮDARBINIMO RAIDA ES VALSTYBĖSE NARĖSE	32
3.1 Situacija Europoje iki direktyvos priėmimo	33
3.2 Santykiai Baltijos valstybėse iki direktyvos priėmimo	36
3.3 Direktyvos nuostatų perkėlimas Europos Sąjungos valstybėse narėse	39
3.4 Laikinojo įdarbinimo reglamentavimas Baltijos valstybėse po direktyvos priėmimo	46
SANTRAUKA	53
SUMMARY	54
ANNOTATION	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS	56

IVADAS

Spartėjant gyvenimo tempui, vykstant globalizacijos procesams, didėjant konkurencijai, tobulėjant informacinėms technologijoms darbo organizavimas peržengia tradicines darbo sutarties ribas. Tai lemia naujų, lanksčių darbo organizavimo formų poreikį. Europoje XX a. aštuntajame dešimtmetyje lanksčios darbo organizavimo formos pradėtos naudoti kaip nedarbo mažinimo priemonė. Nedarbo problema pastaruoju metu tapo labai aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje, todėl lanksčios darbo organizavimo formos gali tapti vienu iš šios problemos sprendimo būdų. Europos darbo rinkoje populiarėja terminuotos, laikinos, sezoninio darbo, darbo dirbant ne visa dieną, teledarbo (nuotolinis darbas), įdarbinimo per darbo agentūras ir panašios darbo organizavimo formos. Viena iš nestandartinių darbo organizavimo formų, kuri bus nagrinėjama šiame darbe – įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones, dar kitaip vadinama darbo nuoma, darbuotojų nuoma arba agentūrinis darbas. Kaip apibrėžta neseniai priimtame Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme, įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones – laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant.¹

Darbo aktualumas ir naujumas:

Pasirinkta magistrinio darbo tema aktuali tuo, kad nuo 2003 m. Lietuvos Respublikoje egzistavo įsisteigę nemažas skaičius² laikinojo įdarbinimo įmonių, tačiau nebuvo tokio teisės akto, kuris sureguliuotų įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinių santykių visumą, todėl buvo susiduriama su situacijomis, kurias sudėtinga išspręsti dėl teisės spragos, t. y. įstatymo nebuvimo. Nuo 2011 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (toliau darbe – įstatymas), perkeliantis ES Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau darbe – direktyva)³ nuostatas, bei reguliuojantis darbo santykius tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumus, šiuose teisiniuose santykiuose dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas. Taip pat pataisyti darbuotojų nuomą įtvirtinantys Lietuvos

¹ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287)

² Šiuo metu veikia apie 30 laikinojo įdarbinimo įmonių, o pridėjus ir tas įmones, kurios darbuotojus laikinai dirbti siunčia į užsienį, susidarytų apie 70. Straipsnis iš dienraščio „Respublika“, 2012 m. Vasario 27 d.

³ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. “Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones”

Respublikos Darbo ir Administracinių teisės pažeidimų kodeksai. Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, reikia pastebėti, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šiol nepakankamai domėtasi šiuo klausimu. Teisinius laikinojo įdarbinimo aspektus moksliniuose straipsniuose yra pateikę T. Bagdanskis ir J. Usonis. Nepakankamas Lietuvos teisės mokslininkų dėmesys laikinojo įdarbinimo srityje buvo viena iš priežasčių, lėmusių šios darbo temos pasirinkimą. Teorinė šio darbo reikšmė yra ta, kad darbo medžiaga gali būti naudojama tolimesnėms šios mažai nagrinėtos srities analizėms.

Darbo tikslas:

Išanalizuoti laikinojo įdarbinimo sektoriaus situaciją pasirinktose Europos valstybėse iki direktyvos priėmimo, taip pat apžvelgti, kaip pasikeitė situacija Lietuvoje bei valstybėse narėse priėmus direktyvą ir perkėlus nuostatas į valstybių narių įstatymus. Autorės pasirinkimu darbe bus analizuojama laikinojo įdarbinimo teisinių santykių specifika Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje bei trumpai kai kuriose kitose valstybėse narėse iki direktyvos priėmimo ir perkėlus direktyvos nuostatas į šių valstybių įstatymų teisės aktų bazę.

Tyrimo objektas:

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų.

Darbo uždaviniai:

1. Išnagrinėti, kokios priežastys lėmė direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones atsiradimą.
2. Išsiaiškinti, kokia situacija laikinojo įdarbinimo santykių srityje buvo Lietuvoje bei pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse narėse iki direktyvos priėmimo.
3. Išanalizuoti, ar direktyva tinkamai įgyvendinta Lietuvos teisės aktuose.
4. Apibrėžti probleminius aspektus, likusius po direktyvos perkėlimo į Lietuvos teisės aktų bazę laikinojo įdarbinimo srityje.
5. Pateikti išvadas ir galimus problemų sprendimo būdus, tobulinimo kryptis.

Tyrimo metodai:

Atliekant laikinojo įdarbinimo teisinių santykių reglamentavimo raidos tyrimą pasirinktose šalyse iki direktyvos priėmimo ir po to, taikomi tokie mokslinio pažinimo metodai: istorinis, genetinis, lyginamasis, dokumentų analizės, loginis. Istorinis ir genetinis metodas taikomas atskleisti laikinojo įdarbinimo santykių reglamentavimo bruožus ir raidą. Lyginamojo metodo dėka išnagrinėjamos įvairių autorių nuomonės, lyginami Europos Sąjungos valstybių teisės aktai. Dokumentų analizės metodas naudojamas tiriant norminę ir specialią literatūrą, loginis – darant išvadas ir apibendrinimus.

Darbo struktūra:

Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys bei išvados. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedama santrauka anglų kalba ir naudotos literatūros sąrašas.

Hipotezė:

Lietuvos įstatymų leidėjo priimtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas atitinka Europos Sąjungos direktyvos pagrindines ir svarbiausias nuostatas.

1 SKYRIUS. DIREKTYVOS DĖL LAIKINOJO ĮDARBINIMO ATsirADIMAS

Šiandieniniame gyvenime, globalizacijos ir informacijos amžiuje, atsiradus žiniomis grįstai ekonomikai, išaukštinus žmogiškąjį kapitalo svarbą, atsirado būtinybė darbdaviams ir darbuotojams prisitaikyti, reaguoti prie kintančios Europos darbo jėgos rinkos, atirandančių naujovių, efektyviau konkuruoti kintant rinkos situacijai, gamybos veiksniams ir žmonių poreikiams. Tam, kad prisitaikyti prie kintančios ekonomikos būtų paprasčiau, reikalingas socialinių partnerių bendradarbiavimas skatinant lanksčias darbo formas, peržiūrint teisinę bazę ta kryptimi, kad būtų lengviau suderintas lankstumas ir darbo vietų saugumas bei sukurtos daugiau ir geresnių darbo vietų kaip to reikalauja Europos užimtumo strategija.⁴

Vienas iš galimų veiksnių lankstumui skatinti darbo rinkoje bei tikslui dėl naujų darbo vietų sukūrimo pasiekti, tai direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo priėmimas ir jos įgyvendinimas perkeliant nuostatas į valstybių narių teisės aktus. Šiame skyriuje darbo autorė apžvelgs pagrindines priežastis, kurios lėmė direktyvos priėmimą atskirai neaptariant ir nenagrinėjant atskirų Europos Komisijos bandymų ir pasiūlymų priimti direktyvą, kurių kaip žinia buvo ne vienas. Galima paminėti, kad jau 1982 m. Europos Komisija pateikė pasiūlymus dėl netipinių įdarbinimo formų (tame tarpe darbo nuomos) reglamentavimo Europos Bendrijos lygiu, tačiau iki pat direktyvos priėmimo, t.y. iki 2008 m., susidurdavo su stipriu Europos socialinių partnerių pasipriešinimu ir derybos pasibaigdavo nesėkmingai.

1.1 Ekonominės priežastys ir lanksčių darbo sąlygų stoka

1970 - 1980 m. Europoje buvo mažas įdarbinimo lygis ir didelis nedarbas dėl ekonominio nuosmukio lyginant su tuo pačiu laikotarpiu Jungtinėse Amerikos Valstijose.⁵ Pasak Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos, tokia situaciją ir skirtumus galima paaiškinti tuo, kad Jungtinės Amerikos Valstijos tuo metu jau įgyvendino lanksčias darbo formas darbo teisiniuose santykiuose, o tuo tarpu Europoje darbo santykiai buvo pernelyg griežtai reguliuojami,

⁴ Strategija „Europa 2020“

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=956> prisijungimo laikas: 2012 – 12 – 12

⁵ Lawrence F. Katz , „Active Labor Market Policies to Expand Employment and Opportunity“ <http://www.frbkc.org/publicat/sympos/1994/s94katz.pdf> prisijungimo laikas: 2012 – 12- 12

ko pasekoje išaugo didelis nedarbingumo lygis.⁶ Toks organizacijos pareiškimas buvo žingsnis, kuomet buvo pradama mąstyti apie lanksčių darbo sąlygų, jų tarpe ir įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įgyvendinimą Europos Sąjungoje.

Laikinojo įdarbinimo sektorius – nuo pat 1990 m. greičiausiai augantis lyginant su kitomis netradicinėmis darbo organizavimo formomis Europos Sąjungoje.⁷ Remiantis oficialiais duomenimis, laikinojo įdarbinimo sektorius nuolat didėjo laikotarpy tarp 1991 m. ir 1998 m., su metine augimo norma 10%, kas sudaro 1,4% visų darbuotojų Europos Sąjungos mastu.⁸ Pirmiausia darbo santykių pokyčiams įtakos turėjo tai, jog atsirado naujos technologijos - šalia gamybinio sektoriaus atsirado paslaugų sektorius, taigi, pasikeitė darbdavių poreikiai ir pakito reikalavimai renkantis personalą, taip pat, reikia paminėti ir tai, jog pasikeitė ir pati darbo jėga, nes vis daugiau moterų, studentų bei imigrantų įsiliejo į darbo rinką, todėl reikėjo, kad ir pats darbo teisinis reglamentavimas pasikeistų ir prisitaikytų prie naujų sąlygų. Lanksčių darbo sąlygų, tame tarpe, laikinojo įdarbinimo reglamentavimas buvo išeitis tiek darbdaviams, tiek pasikeitusiai darbo rinkai. Darbdaviams reikalingas lankstumas valdant darbo jėgą, samdant darbuotojus atsiradus didesniams ir greitesniams svyravimams tarp užsakymų, gamyboje, esant laikinam darbuotojų trūkumui ar darbo krūvio padidėjime. Todėl laikinasis įdarbinimas - puikus atsakas šiandieninės ekonomikos lanksčių darbo sąlygų poreikiui. Kas liečia pačius laikinuosius darbuotojus, galima paminėti, jog ši darbo organizavimo forma dažnai padeda naujai įsilieti ar grįžti po pertraukos į darbo rinką, ypač kalbant apie jaunus asmenis. Remiantis oficialiais duomenimis, didelė dalis laikinųjų darbuotojų iki įsidarbinimo laikinojo įdarbinimo agentūroje, buvo bedarbiai, pvz. daugiau kaip 60% Vokietijoje ir 40% Prancūzijoje bei Italijoje.⁹

Taigi, apibendrinant galime teigti, jog laikinojo įdarbinimo populiarėjimą bei šio sektoriaus augimą daugiausiai lėmė tokie faktoriai, kaip naujų technologijų atsiradimas bei darbo jėgos pokyčiai. Ši darbo organizavimo forma leidžia prisitaikyti prie struktūrinių ekonomikos reformų bei siekiant darbo našumo augimo.

⁶ Friedrich Klau and Axel Mittelstadt, „Labour market flexibility“

<http://www.oecd.org/eco/productivityandlongtermgrowth/35558438.pdf> prisijungimo laikas: 2012 – 12 - 15

⁷ European Working Conditions Observatory „Temporary agency work“

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/status/tempagency.htm> prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 30

⁸ CIETT „Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society“

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 12 - 12

⁹ Eurociett „The role of temporary agency work and labour markets transitions in Europe“

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/4EDF169695A3D84BC1257ADA00538073/\\$FILE/2012.12.14%20-%20Executive%20Summary%20-%20final.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/4EDF169695A3D84BC1257ADA00538073/$FILE/2012.12.14%20-%20Executive%20Summary%20-%20final.pdf) prisijungimo laikas: 2012 – 12 – 12

1.2 TDO Konvencijos Nr. 181 įtaka direktyvos priėmimui

Didėjant europietizacijai ir globalizacijai, kalbant apie valstybių narių bei visos Europos Sąjungos mastu galiojančius teisės aktus bei turimas teises priemones negalima nepaminėti tarptautinio masto įtakos šioje srityje. Buvo imtasi tarptautinio lygio priemonių kalbant apie laikinojo įdarbinimo reglamentavimą. Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi tris konvencijas dėl laikinojo darbo. Konvencija Nr. 34, priimta 1933 m. ir Konvencija Nr. 96, priimta 1949 m., kuriose buvo nustatytas draudimas verstis laikinojo įdarbinimo veikla agentūroms, neturinčioms licencijos. Ir trečia Konvencija, kurią priėmė Tarptautinė darbo organizacija nagrinėjamame darbe yra svarbiausia, tai 1997 m. 181 – oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Ši konvencija pakeitė iki tol 50 metų galiojusią konvenciją Nr. 96, nes Tarptautinė darbo organizacija matė poreikį, kad egzistuojančioje darbo rinkoje reikalinga įvesti lanksčias darbo sąlygas ir pripažino, kad tai galima padaryti per laikinojo įdarbinimo įmones, taip pat atsižvelgdama į tai, jog pasikeitusios bei labai skirtingos įdarbinimo agentūrų veiklos sąlygos, palyginus su tomis, kurios buvo priimant 96 – ają konvenciją.

Taigi Tarptautinės darbo organizacijos 181 - oje konvencijoje nurodytos sritys, kuriose nacionaliniais teisės aktais turi būti užtikrinta tinkama apsauga laikinam darbuotojui, t.y. laisvė jungtis į organizacijas, sudaryti kolektyvines sutartis, minimalaus darbo užmokesčio, darbo laiko bei kitų darbo sąlygų nustatymas, socialinių išmokų garantija, profesinis mokymas, darbuotojų sauga ir sveikata, kompensacijos įvykus nelaimingiems įvykiams darbe ar susirgus profesine liga, motinystės bei tėvystės apsauga ir išmokos¹⁰. Taip pat reikia pabrėžti, jog buvo įvestas apibrėžimas, kas tai yra „privati įdarbinimo agentūra“.

Kuomet buvo priimta 181 – oji konvencija, Europoje vis dar buvo pasigendama vientiso teisės akto, reglamentuojančio laikinojo įdarbinimo teisinius santykius ES lygiu. Tačiau Komisijos 2002 m. pasiūlytame projekte dėl direktyvos priėmimo, kaip argumentas, kodėl reikalinga direktyva ES lygiu, buvo paminėta, jog Tarptautinė darbo organizacija priėmė Konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų ir šalys, kurios ją ratifikavo (Ispanija, Nyderlandai, Suomija 1999m., Italija ir Čekija 2000 m.) įsipareigojo konvencijos nuostatas perkelti į nacionalinius teisės aktus.¹¹

¹⁰ Usonis J., Bagdanskis T. „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“. Jurisprudencija. 2008, 8(110): p. 68

¹¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, Brussels, 20.3.2002 COM(2002) 149 final

Taigi, konvencijoje įtvirtinti pagrindiniai principai, tapo tarsi rėmais, kuriais remiantis šalys, ratifikavusios konvenciją įsipareigojo priimti nacionalinius įstatymus bei kuriais remiantis priimta direktyva Europos Sąjungos lygiu.

1.3 Laikinojo įdarbinimo sektoriaus harmonizavimas

Siekdamos vieningos stabilios rinkos bei ekonomikos ir bendrai vykdomos politikos Europos Sąjungos mastu, Europos šalys siekė harmonizuoti darbo santykius bei darbo rinką viršnacionaliniu lygiu. Šį siekimą paskatino naujų darbo formų atsiradimas bei darbo jėgos mobilumas. Netradicinių darbo formų paklausa lėmė piktnaudžiavimą jomis darbo rinkoje, darbuotojų teisių nepaisymą bei kitas negatyvias pasekmes, kas atskleidė nacionalinių sistemų netobulumą, kuomet nesugebama netgi apibrėžti naujų darbo formų, nekalbant apie jų teisinį reglamentavimą.

Iki direktyvos priėmimo Europos valstybėse narėse labai skirtingai buvo reglamentuojami laikinojo įdarbinimo santykiai. Pagrindinis bendras bruožas, kurį buvo galima išskirti ir rasti visose valstybėse narėse, tai, kad laikinajame įdarbinime egzistuoja trišaliai santykiai, atsirandantys tarp laikinojo įdarbinimo įmonės, darbuotojo ir darbo naudotojo. Daugelyje valstybių narių, sąlygos, reglamentuojančios laikinojo įdarbinimo veiklą buvo griežtai reglamentuotos, o kitose – atvirkščiai labai lanksčios, kaip pavyzdį galima išskirti Airiją ir Didžiąją Britaniją. Taip pat reikia paminėti, kad valstybės narės laikinąjį įdarbinimą įtvirtino skirtinguose teisės aktuose. Kai kurios šalys buvo priėmusios atitinkamus įstatymus ar teisės aktus reguliuojančius laikinojo įdarbinimo santykius (pvz. Vokietija, Ispanija), kitos šalys neturėjo specifinio šios srities teisinio reguliavimo (pvz. Airija, Didžioji Britanija), trečiosios šalys bandė priderinti šiuos darbo santykius prie bendros šalies darbo teisės reglamentavimo (pvz. Lietuva). Taigi, Europos Sąjungos valstybės narės gali būti sugrupuotos į tris grupes pagal turėtą laikinojo įdarbinimo reglamentavimą:

1. Neturinčios laikinojo įdarbinimo santykių reglamentavimo arba turinčios labai ribotą specifinį reguliavimą (Danija, Suomija, Airija, Didžioji Britanija, Estija Latvija, Lietuva ir dauguma kitų valstybių, įstojusių į Europos Sąjungą 2004 m.)

2. Turinčios specifinį reglamentavimą ir apibrėžę teisės aktuose, kas liečia darbo nuomos santykius tarp agentūros, laikinojo darbuotojo bei darbo naudotojo (Vokietija, Austrija, Ispanija, Liuksemburgas, Švedija, Nyderlandai)

3. Šalys, įteisinusios ne tik trišalių santykių reglamentavimą, bet turinčios apibrėžę ir laikinojo darbuotojo statusą (Belgija, Prancūzija, Italija, Portugalija, Graikija).¹²

Nepaisant skirtingo reglamentavimo valstybėse narėse, nekalbant apie tas šalis, kurios neturi jokio šios srities reglamentavimo, taip pat skirtingai reguliuojamos ir darbo nuomos sąlygos. Paminint keletą valstybių, kaip pavyzdžiui Nyderlanduose – iš pat pradžių, nuo laikinojo įdarbinimo atsiradimo šioje šalyje 1965 m., įvesta leidimų sistema, vėliau licencijavimas panaikintas, numatomi apribojimai dėl įdarbinimo sektorių, maksimalaus laikotarpio; Italijoje numatyta agentūros paslaugų teikimo sąlygos, kokiais atvejais ir kam šios paslaugos gali būti suteiktos; Liuksemburge įstatymu reglamentuojamos sutarčių sudarymo taisyklės, visa kita paliekama spręsti kolektyvinėmis derybomis.¹³ Dėl tokios skirtingos padėties neišvengiamai susiduriama su dviprasmiškomis situacijomis, padidėja diskriminacijos galimybė laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, todėl vieningo teisės akto priėmimas Europos Sąjungos lygiu buvo reikalingas norint užkirsti kelią piktnaudžiavimui darbuotojų teisėmis.

Apibendrinant kas buvo išdėstyta, galime išskirti šias priežastis, lėmusias direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo atsiradimą: skirtingas laikinojo įdarbinimo santykių reglamentavimas valstybėse, naujų technologijų atsiradimas, moterų ir jaunų asmenų įsiliejimas į darbo rinką lėmė pokyčius gamyboje, dėl ko pakito reikalavimai darbo jėgai, atsirado poreikis lanksčioms darbo sąlygoms. Taip pat viena iš priežasčių – Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 181 priėmimas, kuri tapo tarsi rėmais priimant direktyvą Europos Sąjungos lygiu ir kurioje nurodytos sritys, kuriose nacionaliniais teisės aktais turi būti užtikrinta tinkama apsauga laikinajam darbuotojui.

¹² Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, Brussels, 20.3.2002 COM(2002) 149 final

¹³ J.Arrowsmith. „Temporary agency work in Enlarged European Union“

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 10

2 SKYRIUS. DIREKTYVOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE

2.1 Laikinojo įdarbinimo santykiai iki direktyvos priėmimo

Laikinasis įdarbinimas – praktikoje jau seniai žinomas darbuotojų samdos būdas. Vakarų Europos valstybėse darbuotojų nuoma praktikuojama apie dvidešimt metų, tačiau ši Vakarų Europos šalyse populiari paslauga iki 2011 gegužės 19 d. nebuvo reglamentuota Lietuvos teisės aktuose. Maža to, teisės atžvilgiu neegzistavo net ir pati darbo nuomos samprata, nebuvo aišku, kokie santykiai susiklosto tarp darbo nuomos subjektų, kokios šių subjektų teisės ir pareigos vykdant darbo nuomos veiklą, taip pat niekur nebuvo reglamentuojama, kaip darbo nuomos santykiai turėtų būti įforminti. Reikia paminėti, kad kai kuriuose norminiuose teisės aktuose buvo įtvirtintų normų, susijusių su darbo nuoma, tačiau jos reguliavo tik tam tikrus darbo nuomos aspektus ir neužtikrino visapusiško teisinio darbo nuomos reguliavimo¹⁴. Tuo tarpu pirmosios personalo nuomos įmonės pradėjo rasti JAV XX a. pradžioje. Europą ši naujovė pasiekė tik po Antrojo pasaulinio karo, 6 – tajame dešimtmetyje. Senosiose Europos Sąjungos šalyse ši darbo forma yra seniai žinoma ir gana plačiai paplitusi, tuo tarpu naujosiose valstybėse narėse, tokiose kaip Lietuva, Latvija, Kipras, Bulgarija, tai gana naujas reiškinys, nes šios šalys neturėjo teisės aktų, kuriuose būtų aptarti personalo nuomos santykiai.

Vienas iš svarbiausių teisės aktų, kurį ratifikuoja Lietuva, kaip Tarptautinės darbo organizacijos narė, pripažino būtinybę įvesti darbo nuomos institutą į savo teisės aktų bazę, yra 1997 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos 181 – oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Lietuva šią konvenciją ratifikavo 2004 m.¹⁵ Konvencijoje pateiktas teisinis įdarbinančios agentūros apibrėžimas – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valdžios institucijų ir teikiantis, be kita ko, priėmimo į darbą paslaugas, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri galėtų būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos. Konvencijoje nurodytos sritys, kuriose nacionaliniais teisės aktais turi būti užtikrinama tinkama apsauga laikinam darbuotojui, t.y. laisvė jungtis į organizacijas, sudaryti kolektyvines sutartis, minimalus darbo užmokestis, darbo laiko bei kitų darbo sąlygų nustatymas, socialinių išmokų

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo. 2007-06-16, Valstybės žinios, 2007, Nr.: 67 -2619

¹⁵ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. Valstybės žinios. 2004. Nr. 40-1291

garantija, profesinis mokymas, darbuotojų sauga ir sveikata, kompensacijos įvykus nelaimingiems įvykiams darbe ar susirgus profesine liga, motinystės bei tėvystės apsauga ir išmokos.

Taigi, kaip buvo minėta anksčiau, ratifikuodama konvenciją, Lietuva įsipareigojo priimti teisės aktus, kurie reguliuotų laikinąjį agentūrinį darbą. Paminėtina tai, kad uždavinys priimti Darbo nuomos įstatymo projektą, įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 – 2008 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 spalio 17 d. nutarimu Nr. 1020, 2 lentelės „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 – 2008 metų programos įsipareigojimų įgyvendinimo priemonės“ 9 punkte, kuris įpareigoja Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją, Valstybinę darbo inspekciją ir Lietuvos darbo biržą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengti teisės aktų projektus, kurių reikia Tarptautinės darbo organizacijos 181 – ajai konvencijai dėl privačių įdarbinimo agentūrų įgyvendinimui.¹⁶

Lietuvoje jau nuo 2004 m. buvo rengiamasi priimti Darbo nuomos įstatymą, tačiau rengiant projektą išsiskyrė socialinių partnerių požiūriai dėl įstatymo nuostatų griežtumo: profesinės sąjungos pritarė tokiam įstatymo projektui, kuris suteikė nemažai garantijų ir apsaugą laikinai įdarbintiems darbuotojams, tuo tarpu darbdavių atstovai siekė laisvesnio šios srities reglamentavimo.¹⁷ Dėl šios priežasties, Lietuvos Respublikos Vyriausybė tik 2007 m. viduryje priėmė nutarimą kuriuo patvirtino būsimo darbo nuomos įstatymo koncepciją, kurioje įtvirtinti pagrindiniai Darbo nuomos įstatymo teisinio reguliavimo principai, nuostatos, taip pat įstatymo struktūra. Taigi, remiantis parengta darbo nuomos įstatymo koncepcija buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas¹⁸.

Priimtas Darbo nuomos įstatymo projektas parodė, kad Lietuva rengdama projekta, rėmėsi Europos Sąjungos valstybių narių praktika. Kaip pavyzdį galime pateikti, kad projekte buvo nustatomas toks reglamentavimas, kad laikinojo įdarbinimo agentūros privalo turėti licencijas savo veiklai vykdyti. Kaip nurodyta 2007 m. patvirtintos darbo nuomos koncepcijos 18 straipsnyje (toliau darbe – str.), Lietuva neturėtų būti išimtis lyginant su kitomis valstybėmis narėmis, kurios jau turi priėmę laikinojo įdarbinimo sritį reglamentuojančius teisės aktus:

18. Įstatymas įtvirtins nuostatą, kad laikino įdarbinimo įmonė gali verstis darbo nuoma tik tuo atveju, jeigu jai nustatyta tvarka išduodama licencija (tokį reikalavimą numato ir visų šios

¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 Metų Programos Įgyvendinimo Priemonių Patvirtinimo“ 2006 m. Spalio 17 D. Nr. 1020, Vilnius

¹⁷ Blažienė I., „Lithuania: Temporary agency work and collective bargaining in the EU“. Institute of Labour and Social Research.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/lt0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2012-11-23

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas

http://senas.lps.lt/usr_img/Darbo%20nuomos%20istatymo%20projekto%202008-04-07.doc prisijungimo laikas: 2013-01-07

Koncepcijos 10 punkte nurodytų valstybių teisės aktai, reguliuojantys darbo nuomą). Įstatyme bus numatyta, kokia institucija ir kokiomis sąlygomis išduos šias licencijas.¹⁹ Įstatymo projekto 3 str. „Darbo nuomos licencijavimas ir priežiūra“, įtvirtino:

1. Laikino įdarbinimo įmonė gali verstis darbo nuoma tik turėdama Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža) išduotą licenciją.

Grįžtant prie valstybių narių praktikos, kaip jau buvo minėta, siekiant apsaugoti laikinuosius darbuotojus ir reglamentuoti darbo nuomos santykius, dažniausiai pasitaikanti priemonė – licencijų išdavimas šia veikla besiverčiančioms įmonėms. Paminėtina tai, kad 2007 metais tik 4 iš 24 Europos Sąjungos valstybių narių neturėjo licencijavimo reikalavimų personalo nuomos agentūroms (Suomija, Nyderlandai, Švedija ir Didžioji Britanija).²⁰ Paminėtina, kad šiuo metu galiojantis įstatymas, kuris perkėlė direktyvos nuostatas į Lietuvos teisinę sistemą, tai pat nenumato licencijavimo tvarkos, taip pat nebūtinai ir kitoks leidimas veiklai, nes direktyva tokio reikalavimo valstybėms narėms neįtvirtina.

Taip pat galima paminėti, kad įstatymo projekte, kuris buvo rengtas iki direktyvos priėmimo, buvo įtrauktas draudimas sudaryti laikinojo darbo sutartis darbams, įtrauktiems į pavojingų darbų sąrašą, kurį tvirtina Vyriausybė, atlikti.²¹ Priimtame įstatyme tokios sąlygos neliko. Taip pat buvo numatytas atvejis, kada sudaryta terminuota darbo nuomos sutartis tampa neterminuota: *Jei laikinasis darbuotojas tą patį darbą pagal terminuotą laikino darbo sutartį dirba ilgiau nei aštuonis mėnesius per dvylikos mėnesių laikotarpį (sumuojant laikinojo darbuotojo dirbtą laiką kalendorinėmis dienomis nuo pirmosios laikinojo darbuotojo darbo dienos pagal pirmąją terminuotą laikino darbo sutartį), tokia laikino darbo sutartis darbuotojo reikalavimu pripažįstama neterminuota.*²² Galiojančiame įstatyme tokia sąlyga nėra įtvirtinta.

Kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, 2008 m. rengtas projektas, kol dar nebuvo priimta direktyva, numatė daug suvaržymų laikinojo įdarbinimo sektoriui, remdamasis kitų valstybių narių turėtais teisės aktais ir praktika. Apibendrinant galime išskirti šiuos numatytu apribojimus laikinojo įdarbinimo srityje: agentūroms, siekiančioms verstis laikinojo įdarbinimo veikla, reikalinga licencija, nebuvo leidžiama sudaryti laikinojo darbo sutarčių darbams, įtrauktiems į pavojingų darbų sąrašą, įtvirtinta, kad išdirbus daugiau nei 8 mėn. per 12 mėn. laikotarpį terminuota sutartis tampa

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo, 18 str.. 2007-06-16, Valstybės žinios, 2007, Nr.: 67 -2619

²⁰ Usonis J., Bagdanskis T. „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“. Jurisprudencija. 2008, 8(110): p. 68

²¹ Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas, 8 straipsnis

http://senas.lps.lt/usr_img/Darbo%20nuomos%20istatymo%20projektas%202008-04-07.doc prisijungimo laikas: 2013-01-07

²² Ten pat. 4 str. 2 dalis

neterminuota, kas daro šią sritį nepatrauklią darbdavių atžvilgiu. Taigi, direktyvos priėmimas ir jos nuostatų perkėlimas ir įgyvendinimas Lietuvos teisės aktuose turėjo būti pamatas, kad suvaržymų ir nepateisinamų apribojimų, kurių privalomai nereikalauja direktyva, neliktų.

2.2 Direktyvos nuostatų perkėlimas į Lietuvos teisės aktus

Lietuvoje laikinai įdarbinti darbuotojai 2011 m. sudarė apie 0,1% visų dirbančiųjų.²³ Remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis užimtumo lygis Lietuvoje buvo 48,7% arba kitaip tariant buvo 1256500 užimtų gyventojų.²⁴ Taigi, atitinkamai galima suskaičiuoti, kad 2011 m. šalyje apytiksliai 1256 gyventojai buvo įsidarinę per laikinojo įdarbinimo įmones. Tuo tarpu iki 2011 m. Lietuvoje nebuvo priimto teisės akto, kuris reglamentuotų laikinojo įdarbinimo santykius. Ši darbo organizavimo forma nebuvo nei leidžiama, nei uždrausta. Dėl teisinio neapibrėžtumo buvo keliamas klausimas ar darbo nuoma Lietuvoje apskritai yra legali.²⁵ 2011 m. gegužės 19 d. buvo priimtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, reguliuojantis darbuotojų nuomos teisinius santykius kurie praktikoje susiklostydavo gana dažnai, tačiau iki šio įstatymo priėmimo nebuvo reglamentuoti ir dėl to kėlė nemažai problemų, nes kol nebuvo aiškaus teisinio reglamentavimo, su iššūkiais susidurdavo ne vien tik darbuotojus išsinuomojusios bendrovės, bet taip pat ir įmonės, kurios teikė darbuotojų nuomos paslaugas, jos buvo priverstos laviruoti tarp įvairių teisės aktų nuostatų, be to, negalėjo plėsti savo verslo ir patenkinti vis didėjančios laikinųjų darbuotojų paklausos. Taigi, aiškios darbo nuomos sąlygos, kurias įtvirtintų įstatymas, buvo labai reikalingos ir padėsiančios išspręsti daugelį iki tol kilusių probleminių klausimų.

Po to, kai direktyva buvo priimta, tikslas parengti įstatymo projektą, perkeliantį direktyvos nuostatas į Lietuvos teisinę bazę buvo išreikštas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo

²³ <http://www.staffing.lt/praneimas-spaudai-2011-05-10> prisijungimo laikas: 2012 – 08 -30

²⁴ Lietuvos Statistikos departamentas, prisijungimo laikas: 2012 – 01 - 10
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030905&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=7642&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>

²⁵ Usonis J., Bagdanskis T. „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“. Jurisprudencija. 2008, 8(110): p. 68

priemonėse²⁶, kurios buvo priimtos 2009 m. vasario 25 d. Nr. 189 nutarimu "Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo".²⁷ Programos įgyvendinimo priemonių 617 punkte buvo įtvirtinta priemonė darbo rinkos ir užimtumo srityje:

"3. Parengti Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektą, siekiant perkelti 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatas."

Atsakingi vykdytojai: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Švietimo ir mokslo ministerija.

Paminėtina tai, kad projektus iki naujos 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos priėmimo rengė socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 23 d. įsakymu Nr. A1-206 "Dėl darbo grupės darbo nuomos įstatymo projektui parengti sudarymo" sudaryta darbo grupė. Siekiant suderinti su minėtos direktyvos nuostatomis, projektus vėliau tikslino nauja darbo grupė, sudaryta socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. kovo 18 d. įsakymu Nr. A1-109 "Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 23 d. įsakymo Nr. A1-206 "Dėl darbo grupės Darbo nuomos įstatymo projektui parengti sudarymo" pakeitimo. Atsižvelgiant į direktyvoje įtvirtintas nuostatas, įstatymo projekto sąvoka „darbo nuoma“ pakeista į sąvoką „įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones“.²⁸

Toliau darbe bus aptariamos atskiros, darbo autorės manymu, svarbiausios direktyvos nuostatos ir daroma apžvalga, kaip pavyko jas perkelti įstatymo projektuose ir šiuo metu galiojančiame įstatyme. Taip pat bus pateikiama darbo autorės nuomonė ir daromos išvados, kokios problemos liko šalyje po įstatymo priėmimo ir kaip būtų galima pakeisti kai kurias įstatymo nuostatas, kad ateityje tų problemų neliktų ar jos bent sumažėtų.

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimu Nr. 189

²⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo

²⁸ Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto pakeitimo

http://www.lrv.lt/Posed_medz/2010/101215/01.pdf prisijungimo laikas: 2011-11-16

2.2.1 Vienodų darbo sąlygų užtikrinimas

Direktyvos 2 str. įtvirtintas vienodo požiūrio principas: „Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniams darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.“²⁹

Tuo tarpu direktyvos 5 str. 1 dalyje teigiama, kad: „Laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.“³⁰

Kalbant apie laikinojo darbuotojo vienodų pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų užtikrinimą, reikia paminėti, jog direktyva numato tris išimtis, kada nukrypimas nuo vienodų darbo sąlygų principo yra pateisinamas. Pirmoji išimtis numatyta direktyvos 5 str. 2 dalyje, kurioje teigiama: „Dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma 1 dalyje nustatyto principo išimtis, kai laikiniams darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.“ Kaip matome, nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo galimas, tačiau numatyta išimtis tik dėl darbo užmokesčio, ne dėl kokių nors kitų darbo ir įdarbinimo sąlygų. Antroji išimtis, kuri numatyta direktyvoje, įtvirtinta direktyvos 5 str. 3 dalyje: „Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali atitinkamu lygiu ir laikydamosi valstybių narių nustatytų sąlygų jiems suteikti galimybę toliau taikyti ar sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose, laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų 1 dalyje.“ Ši išimtis dar kitaip vadinama Skandinavų išimtimi (anglų k. – Nordic derogation), nes tokiose šalyse kaip Švedija, Danija, Suomija³¹ didelė dalis laikinojo įdarbinimo santykių reguliuojama kolektyviniais susitarimais, taip suteikiant nemažai galių socialiniams partneriams. Trečioji ir paskutinė išimtis, numatyta direktyvoje, įtvirtinta 5 str. 4 dalyje ir leidžianti užtikrinant laikiniams

²⁹ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“, 2 str.

³⁰ Ten pat. 5 str.

³¹ Tineke Vaes, Tom Vandenbrande „Implementing the new temporary agency work directive“ <https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas: 2013 – 03 - 05

darbuotojams atitinkamo lygio apsaugą, pasikonsultavus su socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu ir remiantis sudarytu susitarimu, nustatyti priemonės, susijusias su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios nukrypsta nuo vienodo požiūrio principo. Tokiose priemonėse gali būti numatytas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį. Ši nuostata, leidžianti nukrypti nuo vienodo požiūrio principo, dar vadinama Britų išimtimi (anglų k. – British derogation). Taip vadinama dėl to, jog Jungtinėje Karalystėje 2008 m. buvo pasiektas susitarimas tarp Jungtinės Karalystės vyriausybės ir socialinių partnerių, kuriame numatyta, jog laikinieji darbuotojai įgyja teisę į vienodo požiūrio užtikrinimą tik po 12 savaičių darbo pas darbo naudotoją lyg jie būtų priimti į nuolatinių darbuotojų poziciją.³² Taigi, apžvelgus direktyvoje numatytas ir leidžiamas išimtis iš vienodo požiūrio principo, galime daryti išvadą, jog visomis trimis išimtimis suteikiama socialiniams partneriams daugiau teisinių galių ir didesnė įtaka laikinojo įdarbinimo santykių reglamentavimui, taip parodant socialinių partnerių nepaprastai didelę svarbą laikinojo įdarbinimo teisiniuose santykiuose.

Taigi, kaip jau buvo minėta, tiek direktyvos, tiek įstatymo pagrindinis tikslas – apsaugoti laikinųjų darbuotojų teises. Tačiau reikia paminėti, jog Lietuvos įstatymų leidėjas galiojančiame laikinojo įdarbinimo įstatyme nesuformulavo tikslo, numatyta tik įstatymo paskirtis, kurioje teigiama jog: „šis įstatymas nustato darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumus, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykiuose dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas“³³, todėl manytina, jog aiškumo ir konkretumo dėlei Lietuvos įstatymų leidėjas galėjo suformuluoti konkretų tikslą, kuris nurodytas direktyvoje, jog įstatymas skirtas užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti laikinojo darbo kokybę.

Kalbant apie vienodo požiūrio principo įtvirtinimą Lietuvos įstatymų bazėje, manytina, kad verta apžvelgti, kokie įstatymų projektų variantai buvo priimti, kol buvo pasiektas konsensusas ir priimta galutinė įstatymo redakcija, įtvirtinanti vienodo požiūrio principą ir garantuojanti vienodas darbo sąlygas visiems laikiniams darbuotojams lyginant su nuolat dirbančiais darbo naudoto darbuotojais.

Taigi, analizę pradėti reikėtų nuo 2010 m. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto, kurio 4 str. 2 dalyje, kalbant apie vienodas darbo sąlygas buvo nurodyta: „Laikinajam darbuotojui taikomos kolektyvinės sutarties, sudarytos tarp darbo naudotojo ir jo darbuotojų, bei darbo naudotojo vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų nuostatos. Jei

³² „Agency workers: entitlement to equal treatment after 12 weeks“

<http://www.nidirect.gov.uk/agency-workers-entitlement-to-equal-treatment-after-12-weeks> prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

³³ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, 1str. Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287)

kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp darbo naudotojo ir jo darbuotojų, ar darbo naudotojo kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose nustatytos darbo sąlygos skiriasi nuo numatytų kolektyvinėje sutartyje, sudarytoje tarp įdarbinimo įmonės ir jos darbuotojų, ar įdarbinimo įmonės kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose, taikoma palankiausia laikinajam darbuotojui nuostata.”³⁴ Šio straipsnio redakcija sulaukė nemažai komentarų ir kritikos, ko pasekoje, buvo padaryti pakeitimai ir priimtas naujas įstatymo projektas. Pakeitimo variantus siūlė Seimo kanceliarijos Teisės departamentas, taip pat Lietuvos investuotojų forumas bei Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacija. Pasiūlymų teikėjų nuomone, toks reglamentavimas, koks numatytas nagrinėjamo straipsnio dalies redakcijoje, įneštų didelės sumaišties, būtų sunkiai įgyvendinamas praktikoje, todėl buvo siūloma, jog derėtų vadovautis direktyvos tekstu ir tiksliai perkelti direktyvos 5 str. 1d. nuostatas į įstatymo projektą.³⁵ Darbo autorės nuomone, tokios pastabos buvo išreikštos tinkamai ir laiku, nes įstatymo paskirtis yra būtent tokia, kad būtų suteiktas aiškumas laikinojo įdarbinimo srityje nepaliekant dviprasmybių. Sunku būtų įsivaizduoti, kaip reiktų praktikoje įgyvendinti tokią nuostatą, nes įdarbinimo įmonės paprastai turi dešimtis klientų – darbo naudotojų, kurių kiekvieno kolektyvinės sutarties ir lokaliųjų aktų nuostatas reiktų taikyti tam tikrai grupei įmonės samdomų laikinų darbuotojų. Be to, įdarbinimo įmonėje taip pat gali būti sudaroma sava kolektyvinė sutartis, kuri taip pat būtų taikoma laikiniams darbuotojams, todėl lyginimas, kuri nuostata darbuotojui būtų palankesnė, taptų praktiškai neįgyvendinamas. Jei būtų priimta pateikto straipsnio redakcija, tokiu atveju laikinojo įdarbinimo sektorius taptų bereikalingai suvaržytas ir manytina, kad stipriai sumenktų ir taptų nepatrauklus.

Taigi, įvertinus komentarus dėl perteklinių ir praktikoje neįgyvendinamų nuostatų, įstatymo projekte 4 str. 2 dalis buvo pataisyta ir galiojančiame įstatyme įtvirtinta: *“Laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jeigu darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs tam pačiam darbui atlikti, išskyrus šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalies 3 punkte nustatytą atvejį.*”³⁶

Su socialiniais partneriais buvo suderinta, kad reikalinga ir tikslinga papildyti projekto 4 str. papildoma dalimi, kurioje būtų perkeliamas direktyvos tekstas dėl galimybės naudotis esančiais patogumais ir infrastruktūra, ypač valgykla. Taigi, naujam projekte buvo įtraukta

³⁴ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas 2010 m.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 – 15

³⁵ Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto XIP-2782(2), 2011-04-21

³⁶ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 4str., 2dalis

papildoma 4 straipsnio dalis: *Nepažeidžiant šio straipsnio 2 dalies nuostatų, laikiniems darbuotojams suteikiama galimybė naudotis pas darbo naudotoją esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojasi tiesiogiai darbo naudotojo darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.*³⁷ Taigi, priimdamas į darbą laikinąjį darbuotoją, darbo naudotojas privalo jam užtikrinti vienodas pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, lyginant su darbo naudotojo darbuotojais bei suteikti galimybę naudotis esančiais patogumais.

Verta paminėti, kad užtikrinant vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, įstatymas taip pat numato papildomus apribojimus. Galima išskirti pagrindinius veiksmus, kurie yra draudžiami darbo naudotojui:

„1) pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;

2) sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus;

3) diskriminuoti laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudaryti laikiniems darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas);

4) riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes;

*5) riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes“.*³⁸

Kalbant apie draudimą sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus, paminėtina tai, kad 2010 m. rengto įstatymo projekto 8 str. 2 dalies 2 punkte buvo įtvirtintas draudimas sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, pagal kurią darbo naudotojo naudai tam tikrą darbą dirbtų laikinieji darbuotojai, jei per paskutinius 3 mėnesius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, jis atleido daugiau kaip 10 procentų darbuotojų³⁹. Manytina, kad esamas reglamentavimas tikslesnis ir labiau apsaugantis nuolatinį darbo naudotojo darbuotojų teises, taip pat praktikoje labiau pritaikomas, nes sąlyga “jei per paskutinius 3 mėnesius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, jis atleido daugiau kaip 10 procentų darbuotojų“

³⁷ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas 2011 m. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=397057 prisijungimo laikas: 2011 – 11 – 16

³⁸ Ten pat., 8 str. 2 dalis

³⁹ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas 2010 m. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 – 15

vėlgi reikalautų valstybinių institucijų stebėsenos ir įsikišimo, kas galėtų būti neabejotinai sudėtinga bei įvestų nereikalingos painiavos.

Kita sąlyga, kurią būtina aptarti kalbant apie vienodų darbo sąlygų užtikrinimą, tai vienodas darbo užmokestis. Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Kuo didesnę darbuotojo pajamų dalį sudaro darbo užmokestis, tuo žmogus skiria jam didesnę reikšmę. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą firmoje ir už jos ribų. Žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą dažniausiai lemia būtent darbo užmokestis. Darbo kodekso 186 str. nustatyta:

- 1. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.*
- 2. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.*
- 3. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.*
- 4. Darbo užmokestis mokamas pinigais.⁴⁰*

2010 m. parengtame laikinojo įdarbinimo projekte, straipsnyje dėl darbo užmokesčio numatyta, kad: „*Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jei darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje*“⁴¹ Paminėtina tai, kad šioje srityje direktyva leidžia valstybėms narėms nukrypti nuo vienodo apmokėjimo principo ir pasikonsultavus su socialiniais partneriais, numatyti, kad būtų taikoma išimtis, kai laikiniams darbuotojams, sudariusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų būtų mokamas darbo užmokestis. Pasiūlymų ir argumentų, kaip keisti šį projekto straipsnį sulaukta nemažai. Autorės nuomone, vertas paminėjimo yra Lietuvos laisvosios rinkos instituto siūlymas, kad vertėtų atsisakyti nuostatos įpareigojančios laikinajam darbuotojui mokėti darbo užmokestį bent tokį, koks būtų taikomas, jei darbo naudotojas būtų įdarbinęs darbuotoją tiesiogiai. Jų pateikta nuomone, toks reglamentavimas įdarbinimo įmonei taptų neįveikiama užduotimi. Laisvosios rinkos institutas, savo nuomonei pagrįsti pateikia tokius argumentus: laikinojo įdarbinimo įmonė darbo sutarties su laikinuoju darbuotoju sudarymo

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64 – 2569.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas, 3 str. 3 d., 3 p. 2010 m. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 – 15

momentu dažniausiai nežino, su koku laikinojo darbo naudotoju ji sudarys sutartį, taip pat negali žinoti ir koks būtų mokamas atlyginimas pas darbo naudotoją. Tokia įstatymo nuostata jų nuomone priverstų įsivaizduoti, kiek darbo naudotojo įmonė mokėtų hipotetiniu klausimu, o kadangi tokia situacija įsivaizduojama, tai formaliai bet koks atlyginimas atitiks įstatymo reikalavimus.⁴² Autorės nuomone, toks pasiūlymas prieštaraujantis ne tik direktyvos preambulės 14 punktui, 3 str. f punktui, 5 str. 1 daliai, kaip tai nurodė komitetas, tačiau taip pat ir diskriminuojantis laikinuosius darbuotojus ir todėl negali būti svarstyti kaip atitinkantis direktyvos nuostatas.

Kitas labai svarbus Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos siūlytas pataisymas, kad reikia atskirti dvi sąvokas – tai laikotarpį tarp siuntimų dirbti, kuomet darbuotojas nevyksta į darbą ir prastovos atvejį. Tai yra skirtingi dalykai ir turi būti apmokama skirtingai.⁴³

Taigi, sulaukus komentarų iš pasiūlymų teikėjų, įstatyme buvo įtvirtinta: *Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikinieji darbuotojai, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu.*⁴⁴ Ši įtvirtinta straipsnio nuostata dėl darbo užmokesčio doktrinoje vadinama Vokietijos išimtimi (anglų k. - German derogation), nes šioje šalyje įtvirtinta, jog laikinieji darbuotojai gali būti sudarę neterminuotą sutartį ir gauti darbo užmokestį tarp siuntimų dirbti.⁴⁵ Kaip jau buvo minėta anksčiau, direktyvoje ši išimtis dėl vienodo darbo užmokesčio taip pat numatyta, todėl valstybės narės gali tai įtvirtinti nacionaliniuose įstatymuose ir ši nuostata neprieštarauja direktyvoje įtvirtintoms nuostatoms dėl vienodo darbo užmokesčio laikiniejiems darbuotojams užtikrinimo nuolatinių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu.

Padarius direktyvos ir galiojančio įstatymo apžvalgą dėl vienodo požiūrio principo įgyvendinimo ir užtikrinimo laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, galima daryti išvadą, kad šis principas iš esmės į Lietuvos teisės aktus perkeltas tinkamai, kaip to reikalauja direktyva. Lietuvos teisės aktais nustatyta, taip pat kaip ir Vokietijoje, jei laikinieji darbuotojai sudaro neterminuotas laikinojo įdarbinimo sutartis, jiems tarp siuntimų mokamas darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu. Detaliau ši nuostata bus analizuojama kitoje potemėje.

⁴² Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto, Lietuvos laisvosios rinkos instituto pasiūlymas. 2011 – 03 - 24

⁴³ Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos teiktas pasiūlymas. 2011 – 04 - 12

⁴⁴ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 3str., 3dalis, 3p.

⁴⁵ Tineke Vaes, Tom Vandenbrande „Implementing the new temporary agency work directive“ <https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf> prisijungimo laikas: 2013 – 03 - 05

2.2.2 Dėl mokėjimo tarp siuntimų dirbti

Kaip jau buvo minėta ankstesnėje potemėje, direktyvos 5 str. 2 dalis mokėjimą tarp paskyrimų sudarius neterminuotą darbo sutartį, numato tik kaip išimtinį atvejį, kuomet nukrypstama nuo vienodo apmokėjimo principo. Įstatymo projektu buvo siekiama įtvirtinti tokį reglamentavimą: „*laikotarpiams tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis kaip Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga atlygis už prastovos laiką.*“⁴⁶ Iš karto reikia pažymėti, jog laikotarpis tarp siuntimų dirbti ir prastova nėra tapatūs dalykai, todėl ir turi būti apmokami skirtingai. Tokia įstatymo projekto nuostata esant ekonominiam nuosmukiui šalyje buvo nepriimtina, tuo labiau, kad direktyva nenumatė privalomo mokėjimo tarp siuntimų dirbti, todėl nebuvo pritarta tokiam reglamentavimui. Tuo labiau, reikia paminėti tai, kad Europos Sąjungos valstybėse narėse toks mokėjimas tarp siuntimų yra reta išimtis, susijusi su nukrypimu nuo vienodo apmokėjimo už darbą. Kaip pavyzdys anksčiau buvo minėtas Vokietijos atvejis.

Galiojančioje įstatymo redakcijoje, 4 str. 1 dalyje įtvirtinta: „*Laikiniesiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį kaip 5 darbo dienas iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.*“⁴⁷ Svarstytinas klausimas, ar 5 darbo dienos yra protingas laiko tarpas. Darbo autorės nuomone, tokio trumpo termino nustatymas gali sąlygoti terminuotų sutarčių sudarymą, o tai savo ruožtu bereikalingai apkrautų valstybines institucijas, kita vertus, tai gali iššaukti situaciją, kad laikinojo įdarbinimo sektorius taps nepatrauklus tiek laikiniams darbuotojams, tiek laikinojo įdarbinimo įmonėms, ko pasekoje, įmonės gali nuslėpti laikinojo įdarbinimo paslaugų teikimą prisidengdamos kitomis, kaip teigia T. Bagdanskis, pvz. rangos sutartimis.⁴⁸ Kadangi šiuo metu dar nėra nusistovėjusios praktikos šiuo klausimu, tai gali ženkliai išauginti laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamų paslaugų kainas, kas atsilies efektyviam ir racionaliam įmonių resursų sunaudojimui. Manytina, kad norint padaryti

⁴⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas, 4 str. 1 d., 2010 m.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 – 15

⁴⁷ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 4 str. 1 dalis.

⁴⁸ Bagdanskis T. „Implementation of EC directive on temporary agency work into Lithuania legislation“, Jurisprudence 2011, 18(3), p. 1048

patrauklesnį šios srities reglamentavimą, būtų pravartu prailginti terminą iki 10 darbo dienų per mėnesį, kas reikštų, jog jei laikotarpiai tarp siuntimų dirbti nėra ilgesni nei 10 darbo dienų per mėnesį, jie yra neapmokami, o jei siuntimo laikotarpiai viršija 10 darbo dienų per mėnesį, tai turi būti mokama ne mažiau kaip Vyriausybės patvirtintas minimalus atlygis. Tokios nuostatos įtvirtinimas būtų patrauklesnis darbdaviams ir žvelgiant iš laikinųjų darbuotojų pozicijos, galbūt leistų sudaryti daugiau neterminuotų sutarčių taip suteikiant laikinojo įdarbinimo santykiams daugiau stabilumo. Taigi, būtų suderinti tiek darbdavių, tiek darbuotojų interesai. Tuo labiau, kaip jau buvo minėta, Europos Sąjungos valstybėse narėse laikinojo įdarbinimo santykiuose mokėjimas tarp siuntimų dirbti retai kada būna įtvirtintas nacionaliniuose teisės aktuose.

Taigi, darbo autorė siūlo pakeisti galiojančio įstatymo 4 str. 1 dalį ir išdėstyti nauja redakcija: *„Laikiniams darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai susumavus sudaro iki 10 darbo dienų per mėnesį. Už ilgesnį kaip 10 darbo dienų laikotarpį per mėnesį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.*

2.2.3 Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimas

Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba kad ji būtų kiek įmanoma sumažinta.⁴⁹ Kiekvienam darbuotojui privaloma sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Nr. IX-1672 (Valstybės Žinios, 2003.07.16, Nr.:70-3170) 2 str. 12 punktas.

nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga.⁵⁰ O kaip yra laikinojo įdarbinimo atveju, kas turi pareigą sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas – laikinojo įdarbinimo įmonė, kaip darbdavys, ar laikinojo darbo naudotojas, kurio naudai laikinasis darbuotojas atlieka darbą ir kurio tvarkai paklūsta? Įstatyme numatyta: „*Įdarbinimo įmonė, siekdama įgyvendinti darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, privalo įsitikinti, kad siunčiami dirbti laikinieji darbuotojai dirbs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis.*“⁵¹ Iš įstatymo teksto išplaukia, kad pareiga įsitikinti ir įvertinti, ar darbuotojo būsimos darbo sąlygos atitinka teisės aktų reikalavimus, tenka laikinojo įdarbinimo paslaugas teikiančiai įmonei. Įvertinti būsimą laikinojo darbuotojo darbo aplinką, darbdavys turi prieš pradedant darbuotojui dirbti. Su saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis darbo sąlygomis susijęs ir taip pat paminėtinas kitas įstatymo straipsnis: „*Darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, instrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti.*“⁵²

Iš pastarojo straipsnio matyti, jog darbo naudotojas privalomai turi instrukuoti laikinąjį darbuotoją iki jam pradedant dirbti. Taigi, galime daryti išvadą, kad tiek laikinojo įdarbinimo įmonė, kaip darbdavys, tiek darbo naudotojas, turi pareigą užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau kyla klausimas, kaip praktikoje tai veikia? Koks turi būti bendradarbiavimas tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo, kad saugios ir sveikos darbo sąlygos būtų užtikrinamos praktiškai. Atsakymą į šį klausimą ir pasiūlymą, kaip būtų galima išvengti pažeidimų, darbo autorė aptars potemėje „Įstatymo įgyvendinimo problemos“

⁵⁰ <http://www.socmin.lt/index.php?1084339308> prisijungimo laikas: 2012 – 01 - 08

⁵¹ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 5 str. 1 dalis

⁵² Ten pat, 5 str. 2 dalis

2.3 Įdarbinimo priežiūra ir atsakomybė už įstatymo pažeidimus

Direktyvoje nėra pateikta rekomendacijų, kaip įstatyme turėtų būti reglamentuojama įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones priežiūra ir nenustatyta, kaip turėtų būti pasiskirstyta atsakomybė už įstatymo pažeidimą.

2010 m. rengtame įstatymo projekte buvo siekiama įtvirtinti tokią nuostatą: “

1. Įdarbinimo įmonės turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, darbo naudotojus, su kuriais sudarytos laikinojo įdarbinimo sutartys ir jiems dirbti nusiųstų laikinųjų darbuotojų skaičių.

2. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo ketvirtojo skirsnio nustatyta tvarka prižiūri, kaip įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojai laikosi šio įstatymo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitų norminių teisės aktų nustatytų reikalavimų, vykdamas įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones, ir juos konsultuoja darbo įstatymų ir šio įstatymo vykdymo klausimais bei atlieka pagal šio straipsnio 1 dalį gautos informacijos vertinimą.

3. Už šio įstatymo pažeidimus taikoma Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta administracinė atsakomybė.”⁵³

Kuomet šis įstatymas buvo pateiktas Seimui, minėtoji nuostata susilaukė daug kritikos ir buvo pakeista išbraukiant tekstą: “darbo naudotojus, su kuriais sudarytos laikinojo įdarbinimo sutartys” ir “jiems dirbti nusiųstų”. Pagrindinis argumentas buvo toks, kad darbo naudotojais gali būti visos įmonės be jokių suvaržymų ir apribojimų.

Darbo autorės manymu, anksčiau minėti pasiūlymai ir komentarai dėl darbo naudotojų teisingi, nes nėra prasmės užkrauti laikinojo įdarbinimo įmonei papildomą naštą ir kontrolę teikti Lietuvos Darbo biržai darbo naudotojų sąrašus, nes įgaliotos valstybinės institucijos, pvz. Valstybinė darbo inspekcija, esant reikalui gali susipažinti su visomis darbo sutartimis ir su darbo sutarčių žurnalais pačioje įmonėje, todėl abejotina, jog tokia papildoma kontrolės priemonė būtų naudinga ir pagrįsta laikinojo įdarbinimo įmonės atžvilgiu. Be to, laikinojo įdarbinimo įmonė yra įpareigota teikti informaciją Sodrai apie kiekvieną naujai įdarbintą darbuotoją ir sudarytą darbo sutartį.

⁵³ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas, 11 str., 2010 m. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 – 15

Taigi, įvertinus komentarus ir pasiūlymus, galiojančio įstatymo 11 str. buvo įtvirtinta, jog: *“1. Įdarbinimo įmonės turi teikti Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir terminais informaciją apie pradėtą vykdyti įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones ir laikinųjų darbuotojų skaičių.*“⁵⁴

2.4 Įstatymo įgyvendinimo problemos

Ankstesnėse potėmėse, aptarus direktyvos pagrindines nuostatas dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimo, dėl mokėjimo tarp siuntimų dirbti, dėl vienodo darbo užmokesčio, dėl vienodų darbo sąlygų užtikrinimo ir šių nuostatų perkėlimo į Lietuvos teisės aktus, galima išskirti problemas, kurios iškilo perkeliant direktyvos nuostatas.

Pirmutinė ir manytina, pati didžiausia problema ta, kad nėra įstatyme numatyto mechanizmo, kaip turėtų bendradarbiauti laikinojo įdarbinimo įmonė ir darbo naudotojas, kad laikinųjų darbuotojų teisės nebūtų pažeistos lyginant su nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojais ir taip būtų užtikrinama kontrolė, kad laikinieji darbuotojai nebūtų diskriminuojami. Darbe buvo minėta, kad direktyva siekiama užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principą lyginant su darbo naudotojo darbuotojais ir leidžiama nustatyti išimtį dėl mokėjimo tarp siuntimų dirbti kai sudaryta neterminuota laikinoji darbo sutartis. Tačiau, kad tai būtų įgyvendinama praktikoje, laikinojo įdarbinimo įmonė ir darbo naudotojas turi nustatyti, konkrečias sąlygas, kurias turi aparti sudarydami laikinojo darbo sutartį. Galiojančio įstatymo 6 str. 1 dalyje nustatyta, kad:

*„1. Įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo santykiai grindžiami jų raštu sudaryta laikinojo įdarbinimo sutartimi. Šioje sutartyje turi būti nurodoma laikinojo darbuotojo (laikinųjų darbuotojų) kvalifikacija, darbo funkcijos, darbo režimas, laikinojo darbuotojo (laikinųjų darbuotojų) mokymo, siuntimo ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka.“*⁵⁵

Taip pat reikia paminėti, kad įstatymas imperatyviai reikalauja, jog sutartis tarp laikinojo įdarbinimo įmonės bei darbo naudotojo būtų sudaryta raštu. Tuo tarpu laikinojo darbo sutartyje įstatymo reikalauja nurodyti:

⁵⁴Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 11 str. 1 dalis

⁵⁵Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 6 str. 1 dalis

„Laikinojo darbo sutartyje, be Darbo kodekse numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, turi būti sulygta dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų:

1) laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka;

2) informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka;

3) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka. Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu;

4) laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.⁵⁶

Kaip matyti iš straipsnių, nėra nustatyta, koku būdu laikinojo įdarbinimo įmonės turės galimybę sužinoti koks darbo užmokestis mokamas nuolatiniam darbo naudotojo darbuotojams. Darbo autorės nuomone, yra būtina numatyti įstatyme ir kaip privalomą laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo sudarytos sutarties sąlygą įtraukti nuostatą, kad būtų aptartas darbo naudotojo panašias darbo funkcijas atliekančių nuolatinių darbuotojų gaunamas atlyginimo dydis, kada ateityje planuojamas keisti, taip pat informacijos atnaujinimo periodai ir pan. Tik visų šių sąlygų aptarimas užtikrins, kad laikinieji darbuotojai nebus diskriminuojami ir jų teisės gauti vienodą darbo užmokestį nebus pažeidžiamos. Siūlytina papildyti įstatymo 6 str. 1 d. nuostata, kad laikino darbo naudotojas sudarydamas sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, privalo pateikti informaciją apie laikino darbo naudotojo darbuotoją, atliekančią tokią pačią ar tos pačios vertės darbo funkciją, vidutinį darbo užmokestį. Tokios sąlygos įtvirtinimas padarytų lengviau įgyvendinamą direktyvos reikalavimą dėl vienodo darbo užmokesčio.

Kita problema, tai saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų užtikrinimas laikiniesiems darbuotojams. Panašiai kaip ir dėl darbo užmokesčio, problema praktikoje kyla dėl to, jog laikinojo įdarbinimo įmonei kaip darbdaviui sudėtinga patikrinti, ar saugios ir sveikos darbo sąlygos yra užtikrinamos realiai, ar darbo naudotojas nepiktnaudžiauja padėtimi, kad laikinojo įdarbinimo įmonė turi ribotas galimybes patikrinti esamas sąlygas. Išėitis, kaip ir darbo užmokesčio klausimu, būtų siūlytina panaši: reikalinga pasiekti tokį socialinio dialogo lygį tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo, kad būtų užtikrintas sąžiningumas, pasitikėjimas tarp šalių

⁵⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379 (Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287) 3 str. 3 dalis

konkrečiai ir detaliai aptariant sudaromoje sutartyje visas sąlygas. Šiuo aspektu taip pat būtų galima papildyti įstatymo 6 str. 1 dalį nuostata, kuri aiškiai nurodytų, kada ir koku būdu darbo naudotojas instruktuos laikinuosius darbuotojus saugos ir sveikatos darbe klausimais, supažindins su darbo vieta, darbo funkcijomis.

Apibendrinant, kad išdėstyta, galime teigti, jog įstatymas buvo parengtas remiantis direktyvoje įtvirtintomis nuostatomis, tačiau nenustatantis papildomų, praktikoje taip reikalingų apribojimų kai kuriose srityse, kurios buvo aptartos darbe anksčiau. Taigi, galime daryti išvadą, jog direktyvos nuostatos įstatyme buvo įgyvendintos, tačiau praktinių įgyvendinimo problemų ateityje nebus išvengta, ko pasekoje bus būtina rengti įstatymo pakeitimus pažeidimų išvengimui.

Toliau darbe autorė pateikia trumpą apžvalgą, kurią galima laikyti kaip apibendrinimą priimant sprendimą, ar direktyvos nuostatos buvo tinkamai perkeltos į Lietuvos teisės aktus.

Direktyva 2008/104/EB Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones	Reglamentavimas Lietuvoje	Išvada: ar esamas reglamentavimas atitinka direktyvos reikalavimus?
Taikymo sritis (1 str.)	Numatyta įstatymo paskirtis atitinka direktyvoje numatytą taikymo sritį. Straipsnyje numatyta išimtis, jog įstatymas netaikomas laivų įguloms.	Taip.
Tikslas (2 str.)	Nėra suformuluoto tikslo įstatyme, nurodyta tik aukščiau minėta paskirtis, tačiau nėra įtvirtinto tikslo, kad įstatymas skirtas užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti laikinojo darbo kokybę .	Ne.
Sąvokų apibrėžtys (3str.)	Įtvirtintos sąvokos tapačios su direktyvoje numatytomis, nėra įtraukta tik paskyrimo sąvoka.	Taip, nes sąvokos neprieštarauja direktyvos sąvokoms, tačiau buvo galima įtvirtinti ir paskyrimo sąvoką, nes įstatymo tekste ši sąvoka naudojama.
Apribojimų ar draudimų peržiūra (4str.)	Kaip jau buvo minėta, įstatymas netaikomas laivų įguloms. Laivų įgulų darbo ypatumai ir darbuotojų garantijos bei teisės įtvirtintos Lietuvos Respublikos prekybinės	Taip.

	laivybos įstatyme. Lietuvoje laikinojo įdarbinimo veikla nėra licensijuojama;	
Vienodo požiūrio principas (5 str.)	Įtvirtinta, jog laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jeigu darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs tam pačiam darbui atlikti	Iš dalies taip, tačiau praktikoje gali kilti problemų, todėl reikalinga sutartyje su darbo naudotoju aptarti papildomas darbe minėtas sąlygas.
Galimybės įsidarbinti, kolektyvinė infrastruktūra ir profesinis mokymas (6str.)	Įtvirtinta teisė naudotis kolektyvine infrastruktūra, taip pat nustatyta, kad darbo naudotojui draudžiama riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes; riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes bei imperatyviai nustatyta pareiga darbo naudotojui informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas	Taip
Atstovavimas laikiniams darbuotojams (7 str.)	Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme numatyta, jog laikinieji darbuotojai neįskaičiuojami skaičiuojant įmonės darbuotojus dėl darbuotojus atstovaujančių organų formavimo.	Ne.
Darbuotojų atstovų informavimas (8 str.)	Darbuotojų atstovai privalo būti informuoti apie laikinųjų darbuotojų darbo pradžią ir darbo pabaigą darbo naudotojo naudai.	Taip.
Būtiniausi reikalavimai (9 str.)	Įstatymas atitinka direktyvos	Taip.

	nuostatas, yra atvejų, kada nustato palankesnes sąlygas nei numatyta direktyvoje, pvz. – dėl mokėjimo tarp siuntimų dirbti.	
Sankcijos (10 str.)	Įstatymo pažeidimas užtraukia baudą laikinojo įdarbinimo įmonėms ir laikinojo darbo naudotojams – fiziniams asmenims arba juridinių asmenų vadovams nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų. Tokia pat veika, padaryta asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, – užtraukia baudą laikinojo įdarbinimo įmonėms ir laikinojo darbo naudotojams – fiziniams asmenims arba juridinių asmenų vadovams nuo trijų tūkstančių iki penkių tūkstančių litų. ⁵⁷	Taip.

⁵⁷Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Valstybės žinios: 1985-01-03 Nr.1-1, 41¹³ str.

3 SKYRIUS. LAIKINOJO ĮDARBINIMO RAIDA ES VALSTYBĖSE NARĖSE

Dėl savo ekonominio, socialinio bei teisinio pažangumo Vakarų Europos šalys pirmiau nei kitos Europos šalys susidūrė su netipinių darbo organizavimo formų atsiradimu, kas neišvengiamai privedė prie būtinybės reguliuoti naujai atsirandančius teisinius darbo santykius. Kartu su darbo ne visą dieną bei moterų ir vyrų įdarbinimo lygių galimybių reguliavimu, šalys narės buvo priverstos atkreipti dėmesį ir į tokią įdarbinimo formą kaip darbo nuoma. Kaip teigiama Lietuvos Laikino įdarbinimo įmonių asociacijos pranešime spaudai, laikinojo įdarbinimo apimtys Europos šalyse nuolat didėja, 2011 metų vasario mėnesį laikinai įdarbinta buvo 24,3% laikinųjų darbuotojų daugiau negu tuo pačiu periodu 2010 metais. Daugiausiai šitas rodiklis išaugo Vokietijoje - 37.3% per metus, Italijoje laikinųjų darbuotojų skaičius per tą patį periodą išaugo 30,2%.⁵⁸

Šiame skyriuje bus aptariama laikinojo įdarbinimo raida ES valstybėse narėse: kaip keitėsi teisinis reguliavimas priėmus direktyvą ir kokia situacija buvo šalyse narėse iki direktyvos priėmimo. Darbo autorės pasirinkimu bus aptariama situacija šiose valstybėse narėse:

1. Vokietijoje, kaip vienoje iš didžiausių Europos Sąjungos valstybių narių;
2. Latvijoje bei Estijoje, nes tai Lietuvos kaimynės, kartu įstoję į Europos Sąjungą bei neturėjusios reglamentavimo dėl laikinojo įdarbinimo teisinių santykių iki direktyvos priėmimo.
3. Jungtinėje Karalystėje – nes tai šalis, kuri istoriškai būdavo prieš bendrus apibrėžimus bei bendrus susitarimus, kas liudavo netradicines darbo organizavimo formas.

3.1 Situacija Europoje iki direktyvos priėmimo

Europos Sąjungos valstybėse narėse laikinojo įdarbinimo sektoriaus reglamentavimas ilgą laiką buvo labai skirtingas. Nors kai kurios valstybės narės turėjo gana liberalų požiūrį į laikinojo įdarbinimo agentūras, dauguma Europos Sąjungos šalių, tokių kaip Belgija, Nyderlandai, Prancūzija, Vokietija, Ispanija, laikinojo įdarbinimo sektorių išsamiai reglamentavo įstatymais.⁵⁹ Be to, reikia paminėti, kad šalys buvo įtvirtinę skirtingas specifines nuostatas, liečiančias nagrinėjamąjį sektorių. Šiame skyriuje darbo autorė apžvelgs pagrindines laikinojo įdarbinimo sektoriaus nuostatas, galiojusias iki direktyvos priėmimo šiose šalyse: Vokietijoje, nes būtent ši šalis viena pirmųjų (po Nyderlandų) priėmė įstatymą, reglamentuojantį laikinojo įdarbinimo santykius bei Jungtinėje Karalystėje, nes ši šalis pirmauja pagal laikinųjų darbuotojų skaičių – 3,6% visų darbuotojų skaičiaus užima laikinieji darbuotojai.⁶⁰

Laikinis įdarbinimas Vokietijoje nuo pat atsiradimo XIX a. pabaigoje buvo ir vis dar yra diskusijų objektas. Socialinių partnerių nuomonės dėl laikinojo įdarbinimo kaip lanksčios darbo organizavimo formos ilgą laiką buvo nesuderinamos. Egzistavo netgi tokių palyginimų, kad darbo nuoma, tai kaip prekyba žmonėmis, o kiti priešingai – teigė, jog ši darbo organizavimo forma efektyvi priemonė siekiant lankstumo ir saugumo darbo rinkoje. Remiantis oficialiais statistiniais duomenimis, laikinųjų darbuotojų skaičius Vokietijoje nuolat augo: praėjus 30 metų laikotarpiui nuo laikinojo įdarbinimo reglamentavimo pradžios (1972 m.), Vokietijoje jau buvo 300 000 laikinųjų darbuotojų, o 2010 m. gruodžio mėn. šis skaičius siekė jau 877 000 laikinųjų darbuotojų.⁶¹

Vokietijoje, kaip jau buvo minėta, 1972 m. buvo priimtas Laikinojo įdarbinimo įstatymas, kurio pagrindinis tikslas - reguliuoti laikinojo įdarbinimo santykius tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuose bei išvengti darbo vietų keitimo politikos laikinųjų darbuotojų atžvilgiu. Norint užsiimti laikinojo įdarbinimo veikla, buvo reikalaujama turėti licenciją, kurią išduoda Federalinė įdarbinimo agentūra ir kuri tampa neterminuota atnaujinus licenciją kasmet tris metus iš

⁵⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, 2008 m.

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 07

⁶⁰ CIETT „The agency work industry around the world“

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/CiETT_Economic_Report_2011.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 12 - 11

⁶¹ Alexander Spermann „The New Role of Temporary Agency Work in Germany“, 2011 lapkritis

<http://ftp.iza.org/dp6180.pdf> prisijungimo laikas: 2013 - 02 - 01

eilės. Taip pat įstatyme numatytas draudimas laikinai įdarbinti darbuotojus statybos sektoriuje.⁶² Dėl darbo vietų keitimo prevencijos reikia paminėti, kad buvo siekiama, jog laikinasis darbuotojas būtų įdarbinamas laikinojo įdarbinimo įmonėje ilgesniam laikotarpiui, nei siuntimo pas darbo naudotoją laikotarpiui, taip išsaugant darbo vietą. Taip pat paminėtina ir tai, jog buvo sudaroma neterminuota darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone, o su darbo naudotoju nustatytas 3 mėnesių maksimalus siuntimo laikotarpis.

1972 m. Laikinojo įdarbinimo įstatymas, priimtas Vokietijoje, buvo keletą kartų keistas. Pakeitimų tikslas – mažinti nedarbo lygį šalyje bei skatinti lankstensnes darbo sąlygas. 1985 m. maksimalus įdarbinimo laikotarpis pas darbo naudotoją prailgintas nuo 3 iki 6 mėn., 1994 m. nustatyta, kad maksimalus paskyrimų laikotarpis – 3 mėn. imant 9 mėn. laiko tarpą. 1997 m. įstatymo pakeitimu paskyrimo laikotarpis prailgintas iki 12 mėn, o 2002 m. reguliavimu numatyta, jog maksimalus laikotarpis siuntimui dirbti pas darbo naudotoją – 24 mėn. Remiantis oficialiais duomenimis, Vokietijoje 2007 m., 12% paskyrimų pas darbo naudotoją trukmė buvo mažesnė nei viena savaitė; 43% nuo savaitės iki trijų mėnesių, o 45% - tris mėnesius ar ilgiau. Ankstesnės analizės duomenimis, laikinųjų darbuotojų įdarbinimo vidutinė trukmė 2003 m. buvo vidutiniškai 2,1 mėnesio trukmės.⁶³

Taip pat anksčiau darbe buvo minėta, jog Vokietijoje buvo draudžiama sudaryti terminuotas laikinojo įdarbinimo sutartis, tačiau vėlesnis reguliavimas leido sudaryti po 1 terminuotą darbo sutartį su kiekvienu darbuotoju nereikalaujant jokio pagrindimo. 2001 m. buvo bandyta spręsti laikinųjų darbuotojų labai mažo darbo užmokesčio dydžio problemą lyginant su nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojais, įvedant vienodo požiūrio principą įstatymo lygmeniu: laikiniams darbuotojams turi būti mokami tokio pat dydžio atlyginimai, kaip ir nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojams, užtikrinamos tokios pat darbo sąlygos, vienodos darbo valandos, tokia pati atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka. Taip pat reikia paminėti, jog šis principas pradeda galioti nuo pirmos darbo dienos pas darbo naudotoją, o ne po 12 mėnesių pradirbto darbo,

⁶² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, 2008 m.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 07

⁶³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, 2008 m.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 07

kaip buvo numatyta iki įstatymo pakeitimo priėmimo.⁶⁴ Taip pat labai svarbi įtvirtinta nuostata, jog nukrypimai nuo vienodo požiūrio principo galimi, jei juos numato kolektyvinė sutartis.⁶⁵

Kita šalis, kurią darbo autorė siekia apžvelgti – tai Jungtinė Karalystė. Šią šalį galime apibūdinti kaip turėjusią gana liberalią laikinojo įdarbinimo sektoriaus reglamentavimo sistemą iki direktyvos priėmimo, palyginus su daugeliu kitų Europos Sąjungos šalių. Laikinojo įdarbinimo agentūrų veikla buvo reglamentuojama dviem aktais – 1973 m. priimtu Įdarbinimo agentūrų įstatymu, kuriuo buvo įvesta licencijavimo sistema bei 2003 m. priimtu Įdarbinimo agentūrų ir įdarbinimo verslo reguliavimo aktu.

Jungtinėje Karalystėje nepaisant specialių teisės aktų šiame sektoriuje, iki direktyvos priėmimo buvi susiklosčiusi dviprasmiška situacija dėl laikinojo įdarbinimo apibrėžimo ir laikinųjų darbuotojų teisinio statuso, nes buvo priimta jog egzistuoja dvi kategorijos darbuotojų: „employee“, toliau darbe bus vadinami darbuotojais ir „workers“ - darbininkai. Dauguma laikinųjų agentūrų darbuotojų priskiriami darbininkams, dėl to ribojamos jų kai kurios teisės, kurios taikomos tik darbuotojams, pavyzdžiui – apsauga nuo neteisėto atleidimo. Darbininko statusą turintiems darbuotojams garantuojamos tokios teisės: teisė į ligos ir motinystės išmoką bei teisė į apmokamas kasmtines atostogas. Taigi, Jungtinėje Karalystėje nebuvo įtvirtintų lygių visiems darbuotojams teisių nepriklausomai nuo darbo santykių formos. Taip pat reikia paminėti, jog Jungtinės Karalystės laikinojo įdarbinimo sektoriaus reguliavimas išsiskyrė tuo, jog pagal galiojusius teisės aktus, galėjo susiklostyti situacija, jog laikinieji darbuotojai nėra įdarbinti nei laikinojo įdarbinimo agentūroje, nei pas laikinojo darbo naudotoją. Kiekvienu atveju dėl jų statuso sprendimą turėjo priimti Darbo tribunolas, todėl vienu atveju galėjo būti nusprendžiama, jog laikinieji darbuotojai įdarbinti laikinojo įdarbinimo agentūroje, kitu atveju – pas darbo naudotoją. Kalbant apie vienodų darbo sąlygų užtikrinimą, galiojusiuose teisės aktuose nebuvo teisės normų, kurios įtvirtintų teisę į vienodą darbo užmokestį lyginant su nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojais, užtikrinama teisė tik į valstybės nustatytą minimalų darbo užmokestį. Taigi, akivaizdu, jog Jungtinėje Karalystėje ilgą laiką galiojo priimti teisės aktai, kuriuose buvo gausu diskriminacinių teisės normų laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, ką patvirtina ir Jungtinės Karalystės teisėjo pasakyta frazė išnagrinėjus bylą: „*teisės aktai, liečiantys laikinųjų darbuotojų statusą toli gražu nėra patenkinami ir ateityje turės būti keičiami.*“⁶⁶

⁶⁴ <http://www.working-in-germany.com/temporary-working-employment-0181.html>

⁶⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, 2008 m.

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 07

⁶⁶ Institute for Labour and Family Research „UK: Temporary agency work and collective bargaining in the EU“2008 m., <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/uk0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2012 – 08 – 10

Taigi, kaip matyti iš trumpos laikinojo įdarbinimo sektoriaus reglamentavimo apžvalgos Vokietijoje bei Jungtinėje Karalystėje, galime daryti išvadą, kad kaip ir buvo minėta darbe anksčiau, reglamentavimas valstybėse narėse iki direktyvos priėmimo buvo labai skirtingas bei nustatantis diskriminacines sąlygas laikiniams darbuotojams nuolatinių darbo naudotojų atžvilgiu.

3.2 Santykiai Baltijos valstybėse iki direktyvos priėmimo

Tiek Baltijos valstybės, tiek ir dauguma kitų šalių, įstojusių į Europos Sąjungą 2004 m., iki direktyvos priėmimo buvo menkai susipažinę su nagrinėjama netradicine darbo organizavimo forma, tai yra – laikinuoju įdarbinimu. Daugelis minėtų šalių neturėjo laikinojo įdarbinimo santykių teisinio reglamentavimo, tačiau visos šalys buvo susidūrę su šiais darbo santykiais, praktikoje jie buvo taikomi ir žinomi darbo teisinių santykių subjektų rate. Reikia paminėti, kad Baltijos valstybėse laikinojo įdarbinimo santykiai gana naujas reiškinys palyginus su Vakarų Europos šalimis, tačiau buvo bandoma šiuos santykius reglamentuoti įvairiuose nacionaliniuose teisės aktuose. Kadangi laikinojo įdarbinimo sektoriaus situacija Lietuvoje buvo aptarta ir išnagrinėta ankstesniame skyriuje, šiame poskyryje bus aptariami Latvijos bei Estijos teisės aktai, kuriuose buvo įtvirtintų nuostatų dėl laikinojo įdarbinimo iki direktyvos priėmimo.

Atliktų tyrimų duomenimis, laikinasis įdarbinimas Estijoje iki pat 2007 m. nebuvo plačiai naudojama darbo santykių forma.⁶⁷ Kaip jau buvo minėta anksčiau, Estijoje, kaip ir kitose naujai į Europos Sąjungą įstojusiose šalyse, nebuvo specialių teisės aktų, kurie reglamentuotų laikinojo įdarbinimo santykius, todėl reguliuojant laikinojo įdarbinimo santykius buvo vadovaujama bendraisiais šalies teisės aktais, todėl iškildavo problema kalbant apie laikinųjų darbuotojų darbo užmokestį, atostogas, darbdavio ir darbo naudotojo atsakomybių ribas ir panašiai. Taip pat įstatymuose nebuvo apibrėžtos nei laikinojo įdarbinimo, nei laikinojo darbuotojo, nei darbo naudotojo sąvokos. Tačiau doktrinoje buvo vartojama, kad laikinasis įdarbinimas – tai trišaliai santykiai tarp laikinojo darbuotojo, tarpininkavimo įdarbinant paslaugas teikiančios įmonės bei darbo naudotojo. Laikoma, kad agentūra samdo darbuotoją.⁶⁸ Estijoje nuo 1992 m. galiojo Darbo

⁶⁷ Liis Roosaar and Kirsti Nurmela „Temporary agency work in Estonia“

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/11/EE0711019I.htm> prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 05

⁶⁸ Kaia Philips, Raul Eamets „Temporary agency work in an enlarged European Union“

www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 05

sutarčių įstatymas, jame nebuvo įtvirtintos laikinojo įdarbinimo sutarties sampratos, todėl 2008 m. buvo rengiamas naujas įstatymo projektas, kuris numatė ir laikinąjį įdarbinimą.⁶⁹ Reikia paminėti, kad 2000 m. birželio mėn Estijoje įsigaliojo Įdarbinimo paslaugų įstatymas, kuriame tarp paslaugų rūšių buvo numatytas tarpininkavimas įsidarbinant. Kadangi laikinasis įdarbinimas turi panašumų su tarpininkavimu įsidarbinant, buvo nuspręsta, kad šis įstatymas taikomas ir nagrinėjamiems laikinojo įdarbinimo santykiams.⁷⁰

Apie laikinojo įdarbinimo atsiradimą, vystymąsi, sąlygas Estijoje randama labai nedaug informacijos. Kadangi nebuvo priimti specialūs teisės aktai, reguliuojantys laikinojo įdarbinimo santykius, todėl visi išskylantys klausimai bei ginčai reguliuojant santykius tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinųjų darbuotojų, bei santykiai su darbo naudotoju privalėjo būti sprendžiami remiantis galiojančiais teisės aktais: Darbo sutarčių įstatymu bei Įsipareigojimų įstatymu.⁷¹ Šiuose teisės aktuose numatyta, jo norint užsiimti tarpininkavimu įdarbinant, reikalinga licencija, kurią išduoda Socialinės apsaugos ministerija. Kas liečia pačią įdarbinimo sutartį, joje turi būti numatyta: sutarties forma, nurodytas darbo naudotojas, įdarbinimo įmonės bei darbo naudotojo teisės ir pareigos darbuotojo atžvilgiu, darbo funkcijos, laikas ir atlikimo vieta, subjektas, kontroliuojantis laikinojo darbuotojo funkcijų tinkamą atlikimą, darbo užmokestis, nuostatos dėl atostogų suteikimo, kitos sąlygos, numatytos Darbo sutarčių įstatyme. Reikia pabrėžti, kad taip pat turi būti nurodyta, į kurį subjektą darbuotojas turi kreiptis iškilus problemoms, į laikinojo įdarbinimo įmonę, ar darbo naudotoją. Kaip matome, laikinojo darbuotojo darbo sąlygos derinamos ir apibrėžiamos sutartyje derybų būdu tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir darbo naudotojo, nes konkrečių reikalavimų būtent šiai specifinei darbo organizavimo formai nenumatyta. Atliktų tyrimų duomenimis, darbo užmokestis laikiniems darbuotojams prilyginamas nuolatinį darbo naudotojo darbuotojų užmokesčiui, pasitaikydavo atvejų, kada agentūros moka didesnę darbo užmokesčių lyginat su nuolatiniais darbuotojais. Darbo laiką nustato darbo naudotojas, arba sprendimas priimamas bendru sutarimu su agentūra.⁷² Atsiradus pirmoms laikinojo įdarbinimo įmonėms Estijoje, 2004 m., atsirado poreikis šią sritį reglamentuoti specialiais teisės aktais, nes nebuvo numatytų aiškių taisyklių bei specialios darbuotojams numatytos apsaugos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones.

⁶⁹ Kirsti Nurmela „Estonia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/ee0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 06

⁷⁰ Kaia Philips, Raul Eamets „Temporary agency work in an enlarged European Union“
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 05

⁷¹ Ten pat.

⁷² Liis Roosaar and Kirsti Nurmela „Temporary agency work in Estonia“
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/11/EE0711019I.htm> prisijungimo laikas: 2012 - 10 - 15

Kalbant apie kitą Baltijos valstybę - Latviją, paminėtina, kad labai sunku rasti duomenų, kokia situacija laikinojo įdarbinimo sektoriuje buvo iki direktyvos priėmimo, nes šalyje iki pat 2011 m. nebuvo priimtų specialių teisės aktų, kurie įtvirtintų minėtą darbo organizavimo formą ir gintų laikinųjų darbuotojų teises, nes laikinojo įdarbinimo sektorius Latvijoje nebuvo populiarus ilgą laiką. 2008 m. tebuvo tik trys laikinojo įdarbinimo įmonės, teikiančios įdarbinimo paslaugas.⁷³ Reikia paminėti, kad šiai įdarbinimo formai Latvijos įstatymų leidėjai neskyrė daug dėmesio, buvo laikoma, jog laikinajam įdarbinimui taikomos bendros darbo bei komercinės teisės nuostatos, jokių specialių įstatymų nepriimta, bet kokiems darbo teisiniams santykiams, jų tarpe ir laikinajam įdarbinimui taikomi tie patys teisės aktai, taip pat manoma, kad darbuotojai, kurie dirba darbo sutarties pagrindu, turi remtis vienodais visiems galiojančiais darbo įstatymais. Dėl specifinio teisinio reguliavimo šioje srityje nėra įtvirtintos nei laikinojo įdarbinimo sampratos, nei vienodo požiūrio principo kalbant apie darbo užmokestį, įdarbinimo, mokymo bei kitas sąlygas. Kaip teigia Raita Karnite, tik iš laikinojo įdarbinimo agentūrų interviu galima sužinoti kažkokios informacijos apie laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą, nes oficialios statistikos iki pat 2008 m. nėra pateikta.

Pačiai laikinojo įdarbinimo sutarties formai Latvijos įstatymai taip pat nekelia specialių reikalavimų, o taikomi bendrieji reikalavimai, numatyti Darbo įstatymo 39-42 straipsniuose, kaip ir visoms kitoms darbo sutartims. Norint įsteigti laikinojo įdarbinimo agentūrą ir teikti įdarbinimo paslaugas, nustatytas registracijos reikalavimas ir privaloma turėti licensiją. Tačiau vertas dėmesio faktas, jog tai vėlgi nėra specifinis reikalavimas būtent tik organizacijoms, norinčioms užsiimti laikinojo įdarbinimo veikla, tiesiog tokie reikalavimai taikomi bet kokiam agentūrai, norinčiam dalyvauti užimtumo veikloje.⁷⁴

Taigi, trumpai apžvelgus Latvijos bei Estijos įstatymus, liečiančius laikinojo įdarbinimo sektorių iki direktyvos priėmimo, galime daryti išvadą, jog ši darbo užimtumo forma buvo žinoma ir praktikoje, kad ir negausiai, bet taikoma iki direktyvos priėmimo, tačiau nebuvo reglamentuota specialiuose teisės aktuose, o vadovaujamosi tik bendraisiais įstatymais, reguliuojančiais darbo teisinius santykius. Taip pat nebuvo įtvirtintos laikinojo įdarbinimo sampratos, neapibrėžta kas yra darbdavys, kas darbo naudotojas, neįtvirtintas vienodo požiūrio principas, todėl manytina teisinis neapibrėžtumas bei darbuotojų galimas diskriminavimas darė šį sektorių nepatrauklų ir nepopuliarų.

⁷³ Raita Karnite „Latvia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/lv0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2012 - 10 - 17

⁷⁴ Ten pat.

3.3 Direktyvos nuostatų perkėlimas Europos Sąjungos valstybėse narėse

Valstybės narės privalėjo priimti ir paskelbti įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus direktyvai įgyvendinti, ne vėliau kaip iki 2011 m. gruodžio 5 d. Iki šio laikotarpio visos be išimties valstybės narės privalėjo perkelti direktyvos nuostatas dėl vienodų darbo sąlygų užtikrinimo, taip pat turėjo būti peržiūrėti iki tol galioję priimti įstatymai ir panaikintos nuostatos prieštaraujančios priimtai direktyvai. Remiantis oficialiais duomenimis, Belgija, Graikija, Italija, Danija, Kipras bei Švedija iki laikotarpio pabaigos dar nebuvo pilnai perkėle direktyvos nuostatų į nacionalinius įstatymus,⁷⁵ tačiau šiai dienai visos 27 Europos Sąjungos šalys jau turi nacionalinius įstatymus laikinojo įdarbinimo srityje.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymai valstybėse narėse turi atitikti direktyvos rekomendacijas ir, svarbiausia, nenustatyti jokių papildomų suvaržymų. Tačiau, kaip teigia Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacijos prezidentė Annemarie Muntz, dabartinė direktyvos nuostatų perkėlimo būklė ir analizė rodo, jog dauguma valstybių šiai dienai nepasiekė užsibrėžto tikslo. Gera žinia ta, kad dauguma valstybių jau turi priėmę įstatymus, kuriose perkeliama direktyvos nuostatos dėl vienodų darbo sąlygų užtikrinimo, kas tampa pagrindiniu principu visu Europos Sąjungos lygiu laikinojo įdarbinimo sektoriuje, tačiau, kita vertus, įtvirtinti nepagrįsti sektoriaus suvaržymai arba ne visiškai įgyvendintas direktyvos 4 str., kuris įpareigoja peržiūrėti anksčiau priimtus nepateisinamus apirbojimus ar draudimus (pvz. Švedija, Portugalija, Ispanija), taip pat yra šalių, kurios naujais įstatymais įvedė naujų apirbojimų (Slovėnija, Bulgarija, Čekija).⁷⁶ Taigi, šiame poskyryje darbo autorė apžvelgs reglamentavimo ypatumus kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse ir remiantis valstybių narių gerąja patirtimi reglamentuojant laikinojo įdarbinimo sektorių, pateiks rekomendacijas Lietuvai.

Kaip teigiama direktyvos preambulėje, Europos Sąjungoje labai skiriasi darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimas ir laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos.⁷⁷ Po direktyvos priėmimo ir jos nuostatų perkėlimo į valstybių narių teisės aktus, laikinojo

⁷⁵ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:72008L0104:EN:NOT#FIELD_LV prisijungimo laikas: 2012 – 11 – 16

⁷⁶ Eurociett “Agency Work Directive: We need regulation that creates jobs and protects workers” http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews%5Btt_news%5D=267&tx_ttnews%5BbackPid%5D=15&cHash=1d75cf27ca7f282fff3752ba4dd2a8d7 prisijungimo laikas: 2012-12- 07

⁷⁷ Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. “Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones” preambulės 10 punktas. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LT:PDF> prisijungimo laikas: 2011 – 12 – 15

įdarbinimo reglamentavimas valstybėse narėse išliko labai skirtingas, nes kiekvien šalis susikūrusi gana unikalią ir specifinę sistemą reglamentuojant šią sritį. Iš esmės, išanalizavus literatūrą bei valstybių narių teisės aktus, galime išskirti tris sritis, kuriose randami didžiausiai specifiniai skirtumai valstybių narių teisės aktuose, susiję su laikinuoju įdarbinimu:

1. laikinojo įdarbinimo agentūrų veiklos ir teikiamų paslaugų reglamentavimas;
2. reikalavimai sutartims, sudaromoms tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinųjų darbuotojų;
3. paskyrimo dirbti darbo naudotojui reglamentavimas.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, yra labai plati įvairovė darbo per laikinojo įdarbinimo įmones reglamentavimo Europoje: daugelyje šalių egzistuoja licencijavimo, registravimo ar panaši sistema, kuri numato minimalius standartus verslo patalpoms, infrastruktūrai ar finansiniams įsipareigojimams. Šiuo metu yra 5 valstybės narės, kurios neturi licencijų išdavimo sistemos: tai Švedija (licencijavimas panaikintas 2004 m., tačiau reikalingas leidimas vykdyti veiklai iš Švedijos laikinojo įdarbinimo agentūrų asociacijos), Nyderlandai (šiai dienai egzistuoja finansinių garantijų sistema ir reikalinga registracija Olandijos prekybos rūmuose), Suomija (panaikinta 1994 m.), Jungtinė Karalystė (panaikinta 1995 m.) bei Lietuva.⁷⁸

Paminėtina, jog Prancūzijoje ir Liuksemburge, nors ir yra įtvirtinta licencijų išdavimo tvarka, papildomai įmonės, norinčios verstis laikinojo įdarbinimo veikla, privalo reguliariai pateikti valstybinėms institucijoms informaciją apie savo vykdomą veiklą. Kas liečia laikinųjų darbuotojų teisinį statusą, daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių laikinųjų darbuotojų darbdaviais laikomos laikinojo įdarbinimo įmonės, išskyrus Airiją bei kaip buvo minėta darbe anksčiau - Jungtinę Karalystę.⁷⁹ Airijoje situacija specifinė tuo, jog laikinieji darbuotojai laikomi ne laikinojo įdarbinimo įmonės darbuotojais, o darbo naudotojo darbuotojais.⁸⁰ Reikia paminėti, jog direktyvoje numatyta jog darbdaviu laikoma laikinojo įdarbinimo įmonė, o ne darbo naudotojas. Taigi, kaip matyti, esamas Airijos reglamentavimas prieštarauja direktyvoje įtvirtintoms nuostatomis.

Kaip jau buvo minėta, daugelyje Europos valstybių laikinasis įdarbinimas be bendrųjų reikalavimų, susijusių su darbo sutartimis, pagrindinėmis įdarbinimo ir darbo sąlygomis,

⁷⁸ Duomenys surinkti iš Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”

[http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08 - Full report on the role of TAW and labour market transitions.pdf](http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08_-_Full_report_on_the_role_of_TAW_and_labour_market_transitions.pdf) prisijungimo laikas: 2013 – 03 - 05

⁷⁹ James Arrowsmith „Temporary agency work in an enlarged European Union“

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>

⁸⁰ Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012, Ireland Number 13 of 2012

<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2012/en.act.2012.0013.pdf> prisijungimo likas: 2012 – 11 - 16

taip pat turi specifinių reikalavimų, keliamų šiai darbo organizavimo formai, kurie susiję su sutarties tarp laikinojo įdarbinimo įmonės bei laikinojo darbuotojo sudarymu. Direktyva numato tam tikrus apribojimus, keliamus laikinojo įdarbinimo sutarčiai, tačiau įdomu yra tai jog, kai kurios Europos Sąjungos valstybės narės papildomai nustato, jog laikinieji darbuotojai gali būti įdarbinami tik konkrečia sutarčių rūšimi: terminuota, neterminuota, specialia ar skirta konkrečiam projektui. Kaip pavyzdį galime nurodyti, jog Belgijoje įstatymas numato, jog laikinojo įdarbinimo agentūra su laikiniais darbuotojais visada sudaro terminuotą darbo sutartį, kurioje nurodomos darbo funkcijos, darbo užmokestis, kuris bus mokamas laikinajam darbuotojui bei darbo naudotojo pavadinimas.⁸¹ Taip pat numatyta ir Prancūzijoje, jog sudaromos terminuotos laikinojo įdarbinimo sutartys, siuntimo dirbti pas darbo naudotoją trukmės.⁸² Kai kuriose valstybėse narėse (Vokietija, Danija, Suomija) nėra numatytų specialių reikalavimų laikinojo įdarbinimo sutartims, joms taikomos standartinės taisyklės, kurios taikomos visoms darbo sutartims. Šiame kontekste taip pat reikėtų paminėti ir tai, jog kai kuriose šalyse (pavyzdžiui Liuksemburge bei Prancūzijoje) yra reglamentuojama, kad laikinajam darbuotojui pradirbus ilgesnį laiką pas darbo naudotoją nei yra nustatytas maksimalus terminas įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartis iš terminuotos tampa neterminuota. Reikalavimas, jog laikinojo įdarbinimo sutartys pirvalomai turi būti terminuotos, Italijoje buvo panaikintas 2008 m., tačiau nepaisant panaikinimo, iki šiol populiariausia laikinojo įdarbinimo sutarties forma išlieka terminuota. Galime paminėti jog Airijoje laikinojo įdarbinimo sutartis gali būti sudaroma tiek rašytine, tiek žodine forma. Taigi kaip matome, sutarčių sudarymo reglamentavimas valstybėse narėse labai skirtingas.

Taip pat reikia paminėti, kas liečia sutarties turinį, sudaromos tarp laikinojo įdarbinimo agentūros bei darbo naudotojo, Italijoje ši sritis griežtai reguliuojama. Sutartyje privalomai turi būti nurodyta:

- leidimas, išduotas laikinojo įdarbinimo agentūrai verstis laikinojo įdarbinimo veikla;
- darbuotojų, kurie siunčiami dirbti darbo naudotojui, skaičius;
- priežastys, pagrindžiančios būtinybę kreiptis dėl laikinųjų darbuotojų;
- nurodomos darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės bei galima rizika darbe;
- laikinųjų darbuotojų paskyrimo pas darbo naudotoją pradžios ir pabaigos datos;
- laikinųjų darbuotojų konkrečios darbo funkcijos pas darbo naudotoją;

⁸¹ Institute for Labour Studies, Université Catholique de Louvain „Belgium: Temporary agency work and collective bargaining in the EU“ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/be0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

⁸² François Michon “France: Temporary agency work and collective bargaining in the EU” <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/fr0807019q.htm> prisijungimo laikas: 2012 - 01 – 10

- darbo vieta;
- darbo valandos;
- panašias darbo funkcijas atliekančio nuolatinio darbo naudotojo darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio dydis;
- bei kitos teisinės sąlygos, tokios kaip susitarimas dėl darbuotojo socialinio draudimo įmokų mokėjimo.⁸³

Taigi, kaip matyti iš to, kas buvo išdėstyta anksčiau, Italijoje nustatytas teisinis reglamentavimas dėl keliamų reikalavimų sutarčiai, sudarytai tarp laikinojo įdarbinimo agentūros ir darbo naudotojo, ta apimtimi, kad sutartyje privalomai turi būti nurodytas nuolatinių darbuotojų, dirbančių tą patį ar panašų darbą vidutinis darbo užmokestis, galėtų būti pavyzdžiu Lietuvai. Tik detaliai išdėsius visas aplinkybes, kuriomis dirbs laikinasis darbuotojas, galima tikėti, kad bus išvengta piktnaudžiavimo laikinųjų darbuotojų teisėmis ir bus užtikrinamas vienodo požiūrio principas, kaip to reikalauja direktyva. Kaip jau buvo minėta, labai svarbu sutartyje nurodyti konkretų darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų, dirbančių panašų darbą, darbo užmokestį, jog nesusidarytų situacija, kada laikinojo įdarbinimo įmonė, privalanti užtikrinti laikiniams darbuotojams vienodą darbo užmokestį lyginant su nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojais, to praktiškai įgyvendinti negali, nes neturi informacijos apie nuolatinių darbuotojų gaunamą darbo užmokestį (pvz. Latvijos situacija aptariama kitame poskyryje). Tačiau Italijoje esantis reglamentavimas ta apimtimi, kad sutartyje privalomai turi būti nurodytas laikinųjų darbuotojų, siunčiamų dirbti darbo naudotojui, skaičius yra kritikuotinas. Nes galima situacija dėl laikinųjų darbuotojų įdarbinimo pagal poreikį. Tokiu atveju netikslinga nurodyti siunčiamų darbuotojų skaičiaus. taip pat, kas liečia saugos ir sveikatos priemonių nurodymą, manytina, jog taip pat netikslinga nurodyti sudaromoje sutartyje, nes darbo pobūdis gali kisti. Manytina, kad sutartyje turi būti įtvirtintas rašytinis darbo naudotojo įsipareigojimas užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones.

Analizuojant paskyrimo dirbti pas darbo naudotoją reglamentavimus įvairiose Europos Sąjungos valstybėse, matyti, jog ši sritis taip pat skirtingai daugelyje valstybių reglamentuojama. Nemažai Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktuose yra numatę maksimalią leistiną paskyrimo pas darbo naudotoją trukmę. Kaip pavyzdį galime nurodyti, jog Prancūzijoje teisės aktuose yra ribojamas paskyrimų laikotarpis iki 18 arba 24 mėnesių, įskaitant

⁸³ Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”
[http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08 - Full report on the role of TAW and labour market transitions.pdf](http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08_-_Full_report_on_the_role_of_TAW_and_labour_market_transitions.pdf) prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 05

visus sutarties pratęsimus. Remiantis Italijoje visai neseniai priimto teisės akto nuostatomis, visi paskyrimai pas vieną darbo naudotoją yra sumuojami ir maksimali paskyrimų suma gali sudaryti 36 mėn., jei šis laikotarpis viršijamas, tokiu atveju, terminuota darbo sutartis automatiškai tampa neterminuota.⁸⁴ Taip pat paminėtina, jog maksimali paskyrimų trukmė numatyta ir Vidurio ir Rytų Europos valstybėse: Čekijoje, Lenkijoje, Slovėnijoje, Rumunijoje. Bulgarijoje specialus įstatymas dėl laikinojo įdarbinimo buvo priimtas 2011 m. gruodžio mėn. ir teisiniu reglamentavimu įtvirtina, jog laikinasis įdarbinimas galimas tik terminuotos sutarties sudarymu konkrečiam projektui arba dėl konkrečių priežasčių esant poreikiui pakeisti darbuotoją.⁸⁵ Pažymėtina ir tai, jog daugelyje valstybių narių, kuriose ilga laiką buvo nustatyti paskyrimo pas darbo naudotoją trukmės apribojimai pastaraisiais metais, po direktyvos priėmimo, panaikinti. (pvz. Nyderlanduose bei Vokietijoje). Darbo autorės nuomone, paskyrimo trukmės apribojimų įtvirtinimas teisės aktuose iš vienos -darbdavių pusės pusės gali daryti nepatrauklią šią darbo organizavimo formą iš, o kas liečia laikinuosius darbuotojus, toks įtvirtinimas gina jų teises ir suteikia papildomas garantijas, jog sutartis iš terminuotos gali būti pakeista į neterminuotą. Tačiau verta pripažinti, jog šiai dienai laikinojo įdarbinimo sektorius nėra itin populiarius Lietuvoje, todėl papildomų suvaržymų numatymas Lietuvos teisės aktuose, manytina darytų šį sektorių dar nepopuliariesnį, todėl darbo autorės manymu, Lietuvos įstatymų leidėjas priėmė teisingą sprendimą tokio suvaržymo neįtvirtindamas galiojančiame įstatyme.

Toliau analizuojant direktyvos nuostatų perkėlimo ypatumus į Europos Sąjungos valstybes nares negalime nepaminėti išlikusių ir nepanaikintų apribojimų ar draudimų naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones. Pagal direktyvos 4 str. 1 d. naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams.

Galime išskirti tokius egzistuojančius naudojimosi laikinuoju įdarbinimu apribojimus:

1. Apribojimas streiko atveju. Visos Europos Sąjungos valstybės narės numato apribojimus esant streikui išskyrus 6 šalis: Bulgarija, Kipras, Estija, Latvija, Airija ir Malta.

⁸⁴ „Italian Labour Law after the So-Called Monti-Fornero Reform (Law No. 92/2012)“ The E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Volume 1, No. 3-4, October-December 2012

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2194363 prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

⁸⁵ Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: „Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market“ http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02_08 - Full report on the role of TAW and labour market transitions.pdf prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 05

Visos kitos šalys numato draudimą pakeisti streikuojančius darbuotojus laikiniais arba įstatymais arba kolektyvinėse sutartyse.

2. Sektorių apribojimai, kuriuose neleidžiama įdarbinti laikinųjų darbuotojų. Yra tik kelios šalys, kuriuose vis dar įtvirtinti sektorių apribojimai, nors pagal direktyva apribojimai turėjo būti panaikinti. Išlikę apribojimai daugiausia viešojo administravimo (Belgija, Ispanija), statybos (Vokietija, Portugalija) ir konkrečiuose sektoriuose, pavyzdžiui, viešosiose ligoninėse (Austrija) arba vidaus vandenų transporto srityje (Belgija).⁸⁶

3. Apribojimai naudotis laikinuoju įdarbinimu esant tam tikrai proporcijai laikinųjų darbuotojų vienoje įmonėje. Analizuojant valstybių narių teisės aktus, tokių nuostatų dėl tam tikros leidžiamos dalies/proporcijos laikinųjų darbuotojų nuolatinių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu, aptinkama retai, tačiau toks įtvirtinimas galimas įmonių kolektyvinėse sutartyse (Vokietijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir kitose šalyse, kuriuose svarbų vaidmenį vaidina derybos dėl kolektyvinės sutarties). Kaip pavyzdį galime išskirti laikinojo įdarbinimo reglamentavimą Bulgarijoje. Šioje šalyje įgyvendinant direktyvos nuostatas ir priimant šią sritį reglamentuojantį teisės aktą 2011 m., buvo įtvirtinta nuostata, jog laikinieji darbuotojai gali sudaryti tik 30% visų laikinojo darbo naudotojo darbuotojų.⁸⁷ Taigi, tokio apribojimo įvedimas kaip jau buvo minėta anksčiau, prieštarauja direktyvai ir turėtų būti naikintinas.

Viena iš svarbiausių nacionalinių teisės aktų reguliavimo nuostatų dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones yra ta, kad laikinieji darbuotojai turėtų turėti tokį patį statusą darbo užmokesčio ir kitų darbo sąlygų atžvilgiu, kaip darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų, dirbančių panašų darbą. Kaip jau buvo minėta, tai vadinama vienodo požiūrio principo įgyvendinimu valstybėse narėse kaip to reikalauja direktyvos 5 str. 1 dalis ir direktyva leidžia nukrypti nuo šio principo trimis išimtiniais, anksčiau darbe minėtais atvejais. Valstybėse narėse vienodų pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų užtikrinimas ir įgyvendinimas labai skiriasi. Kaip pavyzdį darbo autorė apibūdins esamą reglamentavimą dvejose valstybėse narėse: Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Nuo 2003 m. Vokietijos įstatymuose, kurie reglamentuoja laikinojo įdarbinimo santykius buvo panaikinta gana nemažai iki tol galiojusių apribojimų bei buvo įtraukta nuostata dėl vienodo požiūrio principo, jog laikiniems darbuotojams turi būti taikomos tos pačios įdarbinimo ir darbo sąlygos dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, atostogų

⁸⁶ Ten pat. p. 37

⁸⁷ ERNST&YOUNG „Multi – jurisdictional legal update. International legal developments“

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EL-Newsletter-May-2012-en/\\$FILE/EL-Newsletter-May-2012-en.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EL-Newsletter-May-2012-en/$FILE/EL-Newsletter-May-2012-en.pdf)

prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

suteikimo tvarkos bei specialių išmokų kaip ir nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojams nuo jų pirmos paskyrimo dirbti darbo naudotojui dienos. Taip pat numatyta nuostata, jog nukrypimas nuo vienodo požiūrio principo galimas tik esant kolektyvinei sutarčiai. Taigi, pastarosios nuostatos įtvirtinimas lėmė tai, jog Vokietijoje išpopuliarėjo kolektyvinės sutartys ir 95% laikinojo įdarbinimo sektoriaus numatė išimtis iš bendrosios taisyklės kolektyvinėse sutartyse, kas lėmė mažesnę laikinųjų darbuotojų darbo užmokestį lyginant su nuolatiniais darbuotojais.⁸⁸ Todėl priėmus direktyvą teko pakeisti galiojusius teisės aktus ir to pasekoje 2011 m. laikinojo įdarbinimo sektoriaus socialiniai partneriai susitarė dėl minimalaus darbo užmokesčio lygio laikiniams darbuotojams, esantiems Vokietijoje.⁸⁹ Tačiau minimalaus darbo užmokesčio nustatymas vėlgi negarantuoja vienodo darbo sąlygų užtikrinimo, todėl reikalinga spręsti šį klausimą Vokietijos įstatymų leidėjui, o ne nustatant sąlygas kolektyviniuose susitarimuose. Taip pat po direktyvos priėmimo Vokietijos įstatyme buvo įtvirtinta, jog darbuotojai gali būti išnuomotai tik laikinai, tačiau konkretaus maksimalaus termino nėra įtvirtinta. Taip pat po direktyvos priėmimo Vokietijos teisės aktuose, reglamentuojančiuose laikinį įdarbinimą buvo įtvirtinta labai svarbi nuostata, kurios iki tol galiojusiuose reglamentuose nebuvo: tai darbo naudotojo pareiga informuoti laikinuosius darbuotojus apie turimas nuolatinio darbo laisvas vietas. Nustatyta, jog tokia informacija gali būti teikiama bendru skelbimu, tačiau tinkamoje vietoje įmonėje.⁹⁰

Jungtinei Karalystei direktyvos priėmimas ir privalomas jos įgyvendinimas turėjo gana nemažą reikšmę laikinųjų darbuotojų teisių į vienodas darbo sąlygas užtikrinime. Nuo 2011 m. spalio mėn. Jungtinėje Karalystėje įsigaliojo „Laikinių darbininkų įstatymas“,⁹¹ kuris įtvirtina, jog kad nuo šiol darbininkas turi tokias pačias teises kaip darbo naudotojo įmonės darbuotojas, jei abu atlieka panašias užduotis ir panašiai integruoti į organizaciją. Reguliavimas susijęs su darbo užmokesčiu (įskaitant išmokas, išėtinės pašalpos ir nedarbingumo darbo užmokestį), darbo laiku, darbu naktį, poilsio laikotarpiais ir pertraukomis bei kasmetinėmis atostogomis. Šios teisės taikomos po 12 savaičių laikotarpio, kuris gali būti nutrauktas iki šešių savaičių

⁸⁸ Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: „Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market“ http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08 - Full report on the role of TAW and labour market transitions.pdf prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 05

⁸⁹ Cologne Institute for Economic Research (IW Koln) „Temporary agency workers granted national minimum wage“ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/de1202029i.htm> prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 10

⁹⁰ Kerstin Thiel, „Reform of Germany's Commercial Leasing of Employees Act (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)“ http://www.meritas.org/emea_employment/oct-2012-germany.htm prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 10

⁹¹ 2010 No. 93 „The Agency Workers Regulations 2010“ http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/pdfs/uksi_20100093_en.pdf prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 10

pertraukos dėl medicininių priežasčių arba kai darbas nutraukiamas nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių. Tačiau reikia paminėti, jog iki šiol laikinųjų darbininkų teisės Jungtinėje Karalystėje pažeidžiamos, nes įtvirtinama, jog į teisės gauti vienodą darbo užmokestį neįeina joks užmokestis, susijęs su motinystės, tėvystės bei įvaikinimo atostogomis, taip pat neužtikrinama apsauga nuo neteisėto atleidimo. Iš to, kas išdėstyta matyti, jog iki šiol, net ir priėmus įstatymą, perkeliantį direktyvos nuostatas, Jungtinėje Karalystėje nėra pilnai užtikrinamos laikųjų darbuotojų teisės, nes egzistuoja darbininkų ir darbuotojų turimų teisių apimtis, todėl vienodo požiūrio principas šioje šalyje įgyvendinamas netinkamai ir neužtikrina direktyvoje įtvirtintų nuostatų.

Kaip matyti iš to, kas buvo išdėstyta kalbant apie Vokietiją ir Jungtinę Karalystę, laikinųjų darbuotojų statusas iš esmės skiriasi šiose valstybėse narėse, nes Vokietijoje laikinieji darbuotojai įgauna teisę į vienodų pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų užtikrinimą nuo pirmos jų paskyrimo pas darbo naudotoją dienos, tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje tik po 12 savaičių darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu. Darbo autorės nuomone, Jungtinėje Karalystėje susidaro paradoksali situacija, kuomet laikinieji darbuotojai iš vienos pusės lyg ir turėtų teisę į vienodas darbo sąlygas suėjus 12 savaičių terminui, tačiau net ir po to jų teisės nuolatinių darbuotojų atžvilgiu yra pažeidžiamos, nes jie neįgauna kai kurių anksčiau darbe minėtų garantijų tokių kaip apsauga nuo neteisėto atleidimo iš darbo. Toks teisių skirstymas į darbuotojų ir darbininkų turėtų būti traktuojamas kaip turintis diskriminavimo požymių. Taigi, Jungtinėje Karalystėje esantis reglamentavimas turėtų būti keistinas užtikrinant laikiniams darbuotojams didesnę teisių apsaugą bei vienodo požiūrio principo įgyvendinimą kaip toreikalauja Europos Sąjungos direktyva.

3.4 Laikinojo įdarbinimo reglamentavimas Batijos valstybėse po direktyvos priėmimo

Direktyvos dėl laikinojo įdarbinimo nuostatų perkėlimo, Estijoje nebuvo priimtas naujas specialus įstatymas reglamentuojantis šiuos teisinius santykius, kaip buvo įvykdyta Lietuvoje, o padaryti galiojančio Darbo sutarčių įstatymo pakeitimai, įsigalioję 2012 m. vasario 20 d. Remiantis minėto įstatymo 6 str. 5 d. darbui per laikinojo įdarbinimo įmones būtinas rašytinis susitarimas. Jame turi būti aiškiai nurodyta, jog darbuotojas bus įdarbintas kaip laikinasis

darbuotojas pas darbo naudotoją.⁹² Paminėtina to paties įstatymo 9 str. 1 d., kurioje teigiama, kad darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra laikino pobūdžio, nors Estijos darbo įstatymuose nėra konkrečiai nurodyta ir reglamentuojama, jog laikinasis įdarbinimas yra ar turi būti laikino pobūdžio. 10 str. kalbama apie vieną po kitos einančių terminuotų darbo sutarčių išvengimo taisyklę. Pagal šį str. laikoma, jog darbo sutartis sudaryta neterminuotam laikui, jei sutartis sudaryta du kartus už tą patį darbą arba jeigu sutarties terminas pratęsiamas vieną kartą per 5 metų laikotarpį. Manytina, jog ši įtvirtinta nuostata verta dėmesio, nes apsaugo laikinųjų darbuotojų teises nuo piktnaudžiavimo, todėl Lietuvoje taip pat būtų galima įtvirtinti tokią nuostatą. Daliniu šio strapsnio pakeitimu nurodoma, kad jei darbą atlieka laikinasis darbuotojas, apribojimai sudaryti arba pratęsti terminuotą darbo sutartį bus taikomi kiekvienai darbo naudotojo įmonei. Siekiant perkelti direktyvos nuostatas į Estijos nacionalinius įstatymus, o tiksliau – direktyvos 6 str. 1 d. dėl galimybės įsidarbinti, taip pat buvo pakeistas Darbo sutarčių įstatymo 27 str., kuriame numatyta darbdavio pareiga informuoti laikinuosius darbuotojus apie laisvas nuolatinio darbo darbo vietas pas darbo naudotoją, jei pats darbo naudotojas laikinųjų darbuotojų neinformavęs. Šios pareigos vykdymą stebi Darbo inspekcija ir nustačius pažeidimus, darbdaviui gali skirti baudą siekiančią 1300 eurų.⁹³ Estijoje taip pat buvo pakeisti ir kiti nacionaliniai įstatymai, kuriose perkeliama direktyvos nuostatos, tai Darbuotojų atstovų įstatymo 20 str, kuriame įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti ir konsultuoti darbuotojus tais atvejais, kai daromi pakeitimai įmonėje laikinųjų darbuotojų atžvilgiu.⁹⁴ Taip pat buvo padaryti pakeitimai Sveikatos ir saugos įstatyme, kuriais numatyta, jog sveikatos ir saugos užtikrinimas darbe yra darbo naudotojo pareiga. Dar vienas pakeistas įstatymas – tai Darbo rinkos paslaugų ir išmokų aktas, kuriame numatyta, jog įmonėms, kurios užsiima laikinojo įdarbinimo veikla, draudžiama iš laikinųjų darbuotojų imti mokesčius už jų įdarbinimą. Šiuo pakeitimu perkeliama direktyvos 6 str. 3d. Paskutinis, tačiau manytina, pats svarbiausias Estijos įstatymas, kuris buvo keičiamas tam, kad būtų perkeltos direktyvos nuostatos, tai Lygių galimybių įstatymas. Jame nustatytas reikalavimas, jog laikiniams darbuotojams būtų suteiktos tokios pačios saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, darbo ir poilsio laikas bei tokios pačios darbo užmokesčio sąlygos kaip ir nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojams.⁹⁵

⁹² „Employment contracts act“ Passed on 17 December 2008 Estonia

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_ENG.pdf prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 10

⁹³ http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_1861/category_10/size_1/index.html prisijungimo laikas:

⁹⁴ Ten pat

⁹⁵ „Equal Treatment Act“ Passed 11 December 2008 RT I 2008, 56, 315 entry into force 1 January 2009 paragraph 11¹
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2496/Equal%20Treatment%20Act.%20as%20amended%20up%20to%2001.08.2012.pdf> prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

Latvijoje taip pat kaip ir Estijoje bei priešingai nei Lietuvoje, nebuvo priimtas naujas specialus teisės aktas dėl laikinojo įdarbinimo reglamentavimo, o buvo keičiami bendrieji įstatymai inkorporuojant teisės normas, liečiančias laikinojo įdarbinimo teisinius santykius. Darbo įstatymo pakeitimai įsigaliojo 2011 m. liepos 11 d. Pirmiausia reikia paminėti, jog įstatymo pakeitimai įtvirtino, jog darbdaviu laikoma laikinojo įdarbinimo įmonė ir būtent su ja laikinasis darbuotojas sudaro laikinojo darbo sutartį. Darbo įstatymo 7 straipsnyje įtvirtintas vienodo požiūrio principas, kuris teigia, jog laikiniešiams darbuotojams turi būti užtikrinamos tokios pačios darbo ir įdarbinimo sąlygos lyg darbuotojas būtų įdarbintas pas darbo naudotoją nuolatiniam darbui toms pačioms darbo funkcijoms atlikti. To paties straipsnio kita dalis detalizuoja, kokias darbo ir įdarbinimo sąlygas apima vienodo požiūrio principas: tai darbo ir poilsio laikas, darbo užmokestis, nėščių bei po gimdymo iki vienerių metų ir maitinančioms vaiką moterims, vaikų ir paauglių teisių apsauga, taip pat lygių teisių principas ir skirtingo požiūrio principo draudimas. Verta dėmesio Darbo įstatymo 74 str. 7 dalis, kurioje nurodyta, jog laikinajam darbuotojui tarp siuntimų dirbti, nepaisant to, koks sutartyje buvo sulygintas darbo laikas, mokama ne mažesnis nei minimalus darbo užmokestis, proporcingas laikotarpiams tarp siuntimų dirbti. Manytina, tokios nuostatos įtvirtinimas vėlgi skatins sudaryti terminuotas darbo sutartis, nes pavyzdžiui, jei su laikinuoju darbuotoju darbo sutartimi sulygstama, jog jis dirbs ne visą darbo laiką, o tarp siuntimų dirbti laikinojo įdarbinimo įmonė turės mokėti minimalųjį darbo užmokestį lyg darbuotojas dirbtų 8 val. per dieną. Arba galima situacija, jog darbdaviai laikinuosius darbuotojus tarp siuntimų dirbti vers eiti nemokamų atostogų, kas remiantis Latvijos Darbo įstatymu nėra draudžiama. Todėl manytina, jog tokios nuostatos įtvirtinimas teisės aktuose kritikuotinas ir turėtų būti keičiamas.

Taip pat reikia paminėti, jog Latvijos Darbo įstatyme numatyta, jog laikinieji darbuotojai įskaičiuojami kuomet sprendžiama dėl darbuotojų atstovaujančių organų formavimo, nurodyta, jog darbo naudotojas turi pareigą informuoti apie esančias laisvas darbo vietas, laikiniešiams darbuotojams suteikiama galimybė naudotis įmonėje darbo naudotojoje esančiais patogumais, išskyrus atvejus, kuriuos galima pateisinti objektyviomis priežastimis.

Išnagrinėjus laikinojo įdarbinimo santykių reglamentavimo atitikimą direktyvos nuostatoms Latvijos įstatyminėje bazėje, darbo autorė pabrėžia, jog Latvijoje egzistuoja problema dėl vienodo darbo užmokesčio užtikrinimo. Nors Darbo įstatymo 7 str. 5 dalis įtvirtina laikinojo įdarbinimo įmonės pareigą užtikrinti, jog laikiniešiams darbuotojams būtų mokamas vienodas darbo užmokestis lyginant su nuolatiniais darbo naudotojo darbuotojais kaip to reikalauja direktyvos 5 str. 1 d., tačiau Latvijos įstatymuose nustatytas darbo užmokesčio konfidencialumo principas, todėl praktikoje įgyvendinant vienodo užmokesčio principą kyla problema, nes laikinojo įdarbinimo įmonė

neturi informacijos apie darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų gaunamą darbo užmokestį.⁹⁶ Pabrėžtina ir tai, jog įstatyme taip pat nenumatyta išimtis, dėl darbo užmokesčio konfidencialumo saugojimo įdarbinant laikinuosius darbuotojus. Todėl kyla tokia situacija, jog laikinojo įdarbinimo įmonė privalanti veikti pagal įstatymų reikalavimus praktiškai to įvykdyti negali ir laikinųjų darbuotojų teisės automatiškai pažeidžiamos.

Manytina, jog svarbi nuostata įtvirtinta Latvijos Darbo įstatyme dėl darbuotojų atstovaujančių organų formavimo, kuri skiriasi nuo esamo reglamentavimo Lietuvoje. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme reglamentuojant įmonės darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarką, nurodyta, jog: „*Įmonės darbuotojų skaičius – tai šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje nurodyto įmonės darbuotojų pasiūlymo gavimo dieną įmonėje dirbančių darbuotojų skaičius neatsižvelgiant į jų darbo stažą toje įmonėje. Nustatant įmonės darbuotojų skaičių, įskaičiuojami ir visų įmonės filialų, atstovybių bei struktūrinių padalinių darbuotojai. Į šį darbuotojų skaičių neįskaitomi:*

1) darbuotojai, esantys atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;

2) darbuotojai, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą;

3) darbuotojai, dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis;

3) darbuotojai, dirbantys pagal trumpalaikes darbo sutartis;

4) asmenys, nurodyti šio įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje.“⁹⁷ Taigi, kaip matome, Lietuvoje priešingai

nei Latvijoje, laikinieji darbuotojai neįtraukiami skaičiuojant įmonės darbuotojų skaičių. Manytina, jog tokį įstatymų leidėjo sprendimą lėmė tai, jog laikinieji darbuotojai yra nepastovus reiškinys įmonės gyvavime, dėl to pasirinktas būtent toks reglamentavimas, tačiau žvelgiant iš laikinųjų darbuotojų pozicijos, toks reglamentavimas gali neužtikrinti laikinųjų darbuotojų teisių apsaugos. Direktyvos 7 str. įtvirtinta, kad : „*1. Valstybių narių nustatytomis sąlygomis laikinieji darbuotojai įskaičiuojami apskaičiuojant ribą, kurią viršijus laikinojo įdarbinimo įmonėje turi būti suformuojami Bendrijos bei nacionalinėje teisėje ir kolektyvinėse sutartyse numatyti darbuotojams atstovaujantys organai.*“ Taigi, laikinieji darbuotojai turi būti privalomai įskaičiuojami, kuomet formuojami darbuotojus atstovaujantys organai laikinojo įdarbinimo įmonėje. Tuo tarpu kita to paties direktyvos straipsnio dalis teigia, jog laikinojo darbo naudotojas formuodamas darbuotojus atstovaujančius organus gali, bet neprivalo įskaičiuoti laikinuosius darbuotojus skaičiuodamas visus įmonės darbuotojus. Taip pat paminėtina, jog leidžiama laikinojo įdarbinimo įmonei neįskaičiuoti

⁹⁶ European Labour Law Network „Enforcement of Temporary Agency Directive (2008/104/EC) under Labour Law (20-07-2011)“

http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_1672/category_19/size_1/index.html prisijungimo laikas: 2013 - 01 - 10

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas Nr. IX-2500 Vilnius (Valstybės žinios: 2011-05-19 Nr. 164-5972)

laikinių darbuotojų tuo atveju, jei valstybėje narėje nustatytos taisyklės, jog jie įskaičiuojami pas darbo naudotoją. Lietuvoje laikinieji darbuotojai nei laikinojo įdarbinimo įmonėje, nei pas darbo naudotoją nėra įskaičiuojami. Taigi, darytina išvada, jog esamas reglamentavimas Lietuvoje prieštarauja direktyvos nuostatomis dėl atstovavimo laikiniams darbuotojams.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad tiek įstatymų leidybą įvairiose šalyse, tiek praktinis pritaikymas šios srities sparčiai evoliucionuoja, autorės nuomone, tolesni tyrinėjimai, susiję su šia tema, turėtų būti tęsiami. Tolesniuose moksliniuose tyrinėjimuose plačiau galėtų būti išanalizuotas laikinųjų darbuotojų profesinis mokymas ir tobulėjimas, kuris šiame darbe nenagrinėtas.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė pasitvirtino. Direktyvos nuostatų įgyvendinimas Lietuvos teisės aktuose pakankamai gerai pasiektas priimant Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą.

Atlikus tyrimą galima pateikti šias išvadas bei pasiūlymus:

1. Laikinojo įdarbinimo teisinių santykių sureguliuavimo nacionaliniu lygiu, tai yra priimant Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą, priežastys buvo įvairios: tiek ekonominės, tiek sąlygotos teisinių dokumentų priėmimu tarptautiniu (TDO 181 – oji Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų), tiek Europos Sąjungos lygiu (Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. “Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones”) bei lanksčių darbo sąlygų stoka ir poreikiu harmonizuoti šią visuomeninių santykių sritį.

2. Direktyva įtvirtina laikinųjų darbuotojų vienodo požiūrio principą dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų lyginant su darbo naudotojo nuolatiniais darbuotojais, tačiau numatytos trys išimtys, leidžiančios nukrypti nuo šio principo esant tam tikriems pagrindams. Pasikonsultavus su socialiniais partneriais leidžiama nukrypti nuo vienodo požiūrio principo: dėl darbo užmokesčio sudarius neterminuotą darbo sutartį, kai tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis; dėl kitokių darbo ir įdarbinimo sąlygų nustatymo laikiniesiems darbuotojams, esant sudarytai kolektyvinei sutarčiai bei nustatant priemones, susijusias su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurias nukrypsta nuo vienodo požiūrio principo ir tokiose priemonėse gali būti numatytas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį.

3. Iki direktyvos priėmimo Lietuvoje buvo priimtas “Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas”, kuris numatė daug suvaržymų laikinojo įdarbinimo sektoriui remdamasis kitų

valstybių narių turėtais teisės aktais ir praktika, tačiau po direktyvos priėmimo šie apribojimai panaikinti ir naujame įstatyme neįtvirtinti, kaip to reikalauja direktyva.

4. Įstatymas buvo parengtas remiantis direktyvoje įtvirtintomis nuostatomis ir joms neprieštarauja.

5. Darbo autorės siūlymu, remiantis Italijos teisės aktu, reglamentuojančių laikinojo įdarbinimo santykius gerąja patirtimi, Lietuvos įstatymą, kas liečia sudaromą sutartį tarp laikinojo įdarbinimo įmonės bei darbo naudotojo, būtų galima papildyti nurodant, kas papildomai be to, ko reikalauja galiojantis įstatymas, turi būti nurodoma sutartyje, tai yra: tokias pačias ar panašias darbo funkcijas atliekančio nuolatinio darbo naudotojo darbuotojo gaunamas vidutinis darbo užmokesčio dydis. Šių sąlygų užtikrinimas panaikintų didelę dalį problemų, išlikusių po įstatymo priėmimo ir sudaranačių galimybę laikinųjų darbuotojų teisių pažeidimams.

LAIKINOJO ĮDARBINIMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE

SANTRAUKA

Šiame magistro baigiamajame darbe apžvelgiama ir analizuojama laikinojo įdarbinimo reglamentavimo teisinė aplinka Lietuvoje. Lietuvoje laikinasis įdarbinimas pakankamai naujas ir dar besivystantis reiškinys, tuo tarpu šio sektoriaus praktika Europos Sąjungos lygiu yra gausi ir įvairi. Darbe, visų pirma, apžvelgiamos priežastys, lėmusios direktyvos dėl įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones priėmimą, toliau darbe analizuojama šios srities vystymosi eiga Lietuvoje priimant įstatymų projektus iki kol po direktyvos priėmimo buvo priimtas galiojantis teisės aktas. Taip pat apžvelgiama laikinojo įdarbinimo praktika keliose Europos Sąjungos valstybėse narėse ir šios analizės ir palyginimo pagrindu teikiami pasiūlymai Lietuvai.

Pasirinkta tema aktuali tuo, jog Lietuvoje palyginti visai neseniai, t.y. tik 2011 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, kuris perkelia Europos Sąjungos direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones nuostatas. Darbe nagrinėjamos pagrindinės ir svarbiausios šio įstatymo nuostatos tokios kaip vienodų darbo sąlygų užtikrinimas, darbo užmokestis darbuotojams nedarbo laikotarpiais tarp siuntimų dirbti, darbo ir įdarbinimo sąlygos pas darbo naudotoją laikotarpiu, saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų užtikrinimas. Išskiriamos egzistuojančios praktinės problemos bei apžvelgiama, ar priimtasis įstatymas neprieštarauja direktyvoje įtvirtintoms nuostatomis. Išanalizavus ir apibendrinus dabartinę Lietuvos situaciją laikinojo įdarbinimo srityje, išskiriamos tam tikros egzistuojančios problemos, kurios turėtų būti taisytinios Lietuvos praktikoje bei nepaisant tam tikrų probleminių aspektų, daroma išvada, kad įstatymas buvo parengtas remiantis direktyvoje įtvirtintomis nuostatomis ir nenustato papildomų šio sektoriaus suvaržymų.

Reikšminiai žodžiai: Laikinasis darbas, Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, Europos Sąjungos direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, TDO Konvencija Nr. 181.

TEMPORARY AGENCY WORK IN LITHUANIA AND EUROPEAN UNION

EGITA LAPINSKAITĖ

SUMMARY

This master thesis focuses on the review and analysis temporary agency work legal environment in Lithuania. Temporary agency work makes only first steps in Lithuania, meanwhile huge and variable practise exists in other European Union member states. Firstly this master thesis summarises all basic reasons that made approval of the directive of temporary agency work. Then author of master thesis analyses drafts of laws that were prepared in Lithuania until the Lithuanian Parliament adopted the Law on temporary agency employment that implements the European Union directive on temporary agency work. Then the practises and legal basis of some European Union countries is analysed and suggestions for changes in Lithuania are derived from this descriptive comparative analysis.

The selected topic relevant to the fact that The Law on temporary agency employment entered into force in Lithuania recently, on 1 of December 2011 and implements the European Union directive on temporary agency work. This master thesis discusses the main and the most important provisions of the law such as equal employment conditions, wages to employees during periods of assignments, work and employment conditions with the user undertaking during the work, safe and healthy working conditions, distinguished practical problems and an overview of whether The adopted law does not contradict the provisions enshrined in the Directive. After analyzing and summarizing the current situation of temporary agency work in Lithuania, some problems arises that should be solved and despite some gaps, it is concluded that the law has been prepared in accordance with the provisions enshrined in the directive and does not impose additional constraints in the temporary agency work sector.

Keywords: Temporary agency work, The law on temporary agency employment, European Union directive on temporary agency work, ILO Convention No. 181.

TEMPORARY AGENCY WORK IN LITHUANIA AND EUROPEAN UNION

ANNOTATION

The master's work examines temporary agency work conditions in Lithuania as there was adopted new law on temporary agency employment. This master thesis discusses the main and the most important provisions of the law such as equal employment conditions, wages to employees during periods of assignments, work and employment conditions with the user undertaking during the work, safe and healthy working conditions. After analyzing and summarizing the current situation of temporary agency work in Lithuania, some problems arises that should be solved and despite some gaps, it is concluded that the law has been prepared in accordance with the provisions enshrined in the directive.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002. Nr. 64 – 2569.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000. Nr. 74 – 2262.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios. 1985-01-03 Nr.1-1
4. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Nr. XI-1379. Valstybės žinios: 2011-06-07 Nr.69-3287
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Nr. IX-2500 Valstybės žinios: 2011-05-19 Nr. 164-5972
6. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projektas 2010 m. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389065 prisijungimo laikas: 2011 – 09 -08
7. Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas http://senas.lps.lt/usr_img/Darbo%20nuomos%20istatymo%20projektas%202008-04-07.doc prisijungimo laikas: 2013-01-07
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo, 18 str.. 2007-06-16, Valstybės žinios, 2007, Nr.: 67 -2619
9. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. “Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones” <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LT:PDF> prisijungimo laikas: 2011 – 12 – 15
10. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, Brussels, 20.3.2002 COM(2002) 149 final
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo. 2007-06-16, Valstybės žinios, 2007, Nr.: 67 -2619
12. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. Valstybės žinios. 2004. Nr. 40-1291

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ 2006 m. Spalio 17 D. Nr. 1020, Vilnius
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimu Nr. 18
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo
16. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto pakeitimo http://www.lrv.lt/Posed_medz/2010/101215/01.pdf
prisijungimo laikas: 2011-11-16
17. Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto, Lietuvos laisvosios rinkos instituto pasiūlymas
prisijungimo laikas 2011 – 03 – 24
18. Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo projekto .Laikinojo įdarbinimo įmonių asociacijos teiktas pasiūlymas.
prisijungimo laikas: 2011 – 04 – 12
19. “Employment contracts act” Passed on 17 December 2008 Estonia
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/ASO/TLS/TLS_ENG.pdf
prisijungimo laikas: 2013 - 01 – 10
20. “Equal Treatment Act“ Passed 11 December 2008 Estonia RT I 2008, 56, 315 entry into force 1 January 2009
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2496/Equal%20Treatment%20Act,%20as%20amended%20up%20to%2001.08.2012.pdf>
prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10
21. Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012, Ireland Number 13 of 2012
<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2012/en.act.2012.0013.pdf>
prisijungimo likas: 2012 – 11 – 16
22. 2010 No. 93 „The Agency Workers Regulations 2010“
http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/pdfs/uksi_20100093_en.pdf
prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 10

Specialioji literatūra

23. „Agency workers: entitlement to equal treatment after 12 weeks”
<http://www.nidirect.gov.uk/agency-workers-entitlement-to-equal-treatment-after-12-weeks>
prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10
24. Arrowsmith J. „Temporary agency work in Enlarged European Union”
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>
prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 10
25. Bagdanskis T. „Implementation of EC directive on temporary agency work into Lithuania legislation. Jurisprudencija. 2011, 18(3)
26. Bagdanskis T., Usonis J. „Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje“. Jurisprudencija. 2008, 8(110): p. 68
27. Blažienė I., „Lithuania: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”. Institute of Labour and Social Research.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/lt0807019q.htm>
prisijungimo laikas: 2012-11-23
28. CIETT „Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society”
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_2000.pdf
prisijungimo laikas: 2012 – 12 - 12
29. CIETT „The agency work industry around the world”
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011_.pdf
prisijungimo laikas: 2012 – 12 – 11
30. Cologne Institute for Economic Research (IW Koln) „Temporary agency workers granted national minimum wage“
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/de1202029i.htm>
prisijungimo laikas: 2013 - 01 – 10
30. ERNST&YOUNG „Multi – jurisdictional legal update. International legal developments“
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EL-Newsletter-May-2012-en/\\$FILE/EL-Newsletter-May-2012-en.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EL-Newsletter-May-2012-en/$FILE/EL-Newsletter-May-2012-en.pdf)
prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10

31. Eurociett „Agency Work Directive: We need regulation that creates jobs and protects workers”
http://www.eurociett.eu/index.php?id=113&tx_ttnews%5Btt_news%5D=267&tx_ttnews%5BbackPid%5D=15&cHash=1d75cf27ca7f282fff3752ba4dd2a8d7
prisijungimo laikas: 2012-12- 07
32. Eurociett „The role of temporary agency work and labour markets transitions in Europe“
[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/4EDF169695A3D84BC1257ADA00538073/\\$FILE/2012.12.14%20-%20Executive%20Summary%20-%20final.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/4EDF169695A3D84BC1257ADA00538073/$FILE/2012.12.14%20-%20Executive%20Summary%20-%20final.pdf)
prisijungimo laikas: 2013 – 03 - 11
33. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Temporary agency work and collective bargaining in the EU“, 2008 m.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf
prisijungimo laikas: 2012 – 08 – 07
34. European Labour Law Network “Amendments to ECA came into force (20-02-2012)”
http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_1861/category_10/size_1/index.html
prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10
35. European Labour Law Network „Enforcement of Temporary Agency Directive (2008/104/EC) under Labour Law (20-07-2011)“
http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_1672/category_19/size_1/index.html
prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 10
36. European Working Conditions Observatory „Temporary agency work“
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/status/tempagency.htm>
prisijungimo laikas: 2012 – 08 – 30
37. Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: „Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”
http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08 - Full report on the role of TAW and labour market transitions.pdf
prisijungimo laikas: 2013 – 03 – 05
38. Friedrich Klau and Axel Mittelstadt, „Labour market flexibility”
<http://www.oecd.org/eco/productivityandlongtermgrowth/35558438.pdf>
prisijungimo laikas: 2012 – 12 – 15

39. François Michon „France: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/fr0807019q.htm>
 prisijungimo laikas: 2012 - 01 – 10
40. Institute for Labour and Family Research „UK: Temporary agency work and collective bargaining in the EU“2008 m.,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/uk0807019q.htm>
 prisijungimo laikas: 2012 – 08 – 10
41. Institute for Labour Studies, Université Catholique de Louvain „Belgium: Temporary agency work and collective bargaining in the EU“
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/be0807019q.htm>
 prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10
42. „Italian Labour Law after the So-Called Monti-Fornero Reform (Law No. 92/2012)“ The E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Volume 1, No. 3-4, October-December 2012 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2194363
 prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 10
43. Kaia Philips, Raul Eamets „Temporary agency work in an enlarged European Union“
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc
 prisijungimo laikas: 2013 - 01 – 05
44. Karnite Raita “Latvia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/lv0807019q.htm>
 prisijungimo laikas: 2012 - 10 – 17
45. Kerstin Thiel, „Reform of Germany's Commercial Leasing of Employees Act (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)“ http://www.meritas.org/emea_employment/oct-2012-germany.htm prisijungimo laikas: 2013 – 01 - 10
46. Kirsti Nurmela “Estonia: Temporary agency work and collective bargaining in the EU”<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/ee0807019q.htm>
 prisijungimo laikas: 2013 - 01 – 06
47. Lawrence F. Katz , „Active Labor Market Policies to Expand Employment and Opportunity“
<http://www.frbkc.org/publicat/sympos/1994/s94katz.pdf>
 prisijungimo laikas: 2012 – 12- 12
48. Lietuvos Statistikos departamentas.
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3030905&Language=0&TableStyle=&Buttons=&PXSId=7642&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2>

- [=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14](#) prisijungimo laikas: 2012 – 01 – 10
49. Pocius A. , Okunevičiūtė – Neverauskienė L. „Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje“ p.44
<http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>
prisijungimo laikas: 2013 – 01 – 04
50. Spermann Alexander „The New Role of Temporary Agency Work in Germany“, 2011
November
<http://ftp.iza.org/dp6180.pdf>
prisijungimo laikas: 2013 - 02 – 01
51. Strategija „Europa 2020“
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=956>
prisijungimo laikas: 2012 – 12 – 12
<http://www.staffing.lt/praneimas-spaudai-2011-05-10> prisijungimo laikas: 2012 – 08 -30
52. “Temporary agency work in enlarged Euran Union”, Eurofund
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>
prisijungimo laikas: 2012 – 08 - 17
53. Tineke Vaes, Tom Vandenbrande „Implementing the new temporary agency work directive“
<https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1268.pdf>
prisijungimo laikas: 2013 – 03 - 05
54. <http://www.4icj.com/de/07-temporary-jobs-staffing-agencies.htm>
prisijungimo laikas: 2012-11-16
55. Valstybinė darbo inspekcija
<http://www.vdi.lt/index.php?701356880> prisijungimo laikas : 2012-11-16