

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

MARIKA VASILJEVA
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA
(Neakivaizdinių studijų skyrius)

DARBO NUOMOS REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2008

TURINYS

IVADAS	2
1 DALIS. DARBO NUOMOS SANTYKIŲ ATSIKIDIMAS IR RAIDA ES	5
1 SKYRIUS. PRIELAIKOS DARBO NUOMOS SANTYKIAMS REGLAMENTUOTI ES LYGIU	5
2 SKYRIUS. NACIONALINIAI DARBO NUOMOS TEISINIAI ASPEKTAI ES ŠALYSE-NARĖSE.....	11
2.1. Darbo nuomos sąvokų bei laikinųjų agentūros darbuotojų teisinio statuso skirtumai ES šalyse-narėse	11
2.2. Darbo sutartys ir laikino įdarbinimo agentūros statusas.....	15
2.3. Laikinių agentūros darbuotojų diskriminavimas.....	21
3 SKYRIUS. ES DIREKTYVOS PRIĖMIMAS IR ĮTAKA ŠALIMS-NARĖMS	29
2 DALIS. DARBO NUOMOS TEISINIŲ SANTYKIŲ 7 PASIRINKTOSE ES ŠALYSE LYGINAMOJI ANALIZĖ.....	34
1 SKYRIUS. ŠALIŲ NACIONALINIS TEISINIS DARBO NUOMOS SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS	35
2 SKYRIUS. KOLEKTYVINĖS DERIBOS.....	40
3 SKYRIUS. DARBO SĄLYGOS	45
4 SKYRIUS. TEISINIŲ NORMŲ PAŽEIDIMAI IR LAIKINIŲJŲ AGENTŪROS DARBUOTOJŲ DISKRIMINAVIMAS.	51
IŠVADOS	53
REKOMENDACIJOS	54
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59
PRIEDAI	60

IVADAS

Šiuolaikiniame pasaulyje kuriant stiprias bei konkurencingas rinką ir ekonomiką vis didesnis dėmesys skiriamas inovacijoms bei žmogiškajam kapitalui. Kalbant apie žmogiškuosius išteklius ir darbo rinką svarbu pabrėžti, jog aukščiau minėtiems tikslams pasiekti būtina paklūsti sparčiai vystančioms inovacijoms ir naujoms tendencijoms darbo rinkoje bei prisidėti prie jų vystymosi per naujų labiau lanksčių darbo formų skatinimą ir jų teisinio reglamentavimo bei darbuotojų teisių apsaugos tobulinimą.

Viena iš palyginus naujesnių bei vis plačiau naudojamų lanksčių darbo formų yra darbo nuoma apimanti trišalius santykius atsirandančius veikiant trims šalims: laikinajam darbuotojui, laikino įdarbinimo agentūrai, kuri samdo tokį darbuotoją bei laikino darbo naudotojo, kuriam agentūra tarsi "paskolina" tą darbuotoją terminuotam laikotarpiui. Darbo nuomos teisiniai santykiai yra dviprasmiškos prigimties atsižvelgiant į dvi pasirašomas sutartis: jie apima Civilinę teisę (sudaroma bendradarbiavimo komercinė sutartis tarp laikino įdarbinimo agentūros ir jos kliento – laikino darbo naudotojo priimančio agentūros pasamdytą darbuotoją laikinai dirbti savo įmonėje) ir Darbo teisę (sudaroma tarp laikino įdarbinimo agentūros ir laikinojo agentūros darbuotojo). Tokiu būdu atsiranda būtinybė reglamentuoti šiuos gan sudėtingus trišalius santykius tokiu būdu, kad nebūtų pažeistos ne vienos šalies interesai, o ypač - pažeidžiamiausios iš jų, būtent - laikinojo darbuotojo, kas praktikoje pasirodė esą gan keblu ir ne visada efektyvu.

Nors Europoje darbo nuoma kaip darbo santykių forma atsirado dar XX amžiaus viduryje, Europos Sąjungos šalys ilgus metus bandė prieiti konsensuso kas būtent apibrėžiama kaip darbo nuoma, kaip šį reiškinį įteisinti bei reguliuoti nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmenimis. 2000 m. kovo mėnesį Lisabonoje, Ispanijoje, Europos Taryba patvirtino strategiją, pagal kurią Europos Sąjunga turėtų tapti dinamiškiausia ir konkurencingiausia žiniomis grįsta ekonomika pasaulyje¹. Darbo rinkos tobulinimas per naujų darbo formų kūrimą, jų įteisinimą ir efektyvų reguliavimą yra vienas iš svarbiausių tokios ekonomikos kūrimo prioritetų.

Darbo nuomos reguliavimo klausimas Europos Sąjungos mastu pirmą kartą buvo bandytas spręsti dar 1982 m. kuomet Europos Komisija pasiūlė pirmą Europos istorijoje Direktyvą, kurios tikslai buvo subalansuoti darbo vietų kūrimą bei įdarbinimo lankstumą iš vienos pusės ir darbuotojų teisių apsaugą iš kitos pusės². Po šio įvykio užvirė karščiausios diskusijos dėl darbo nuomos kaip priimtinos darbo santykių formos, nes dėl jos pagrindo - trišalių santykių - prigimties iškyla nemažai klausimų kaip deramai ir svarbiausia teisingiausiai

¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, 2002/0072(COD) COM(2002) 149 final// http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_en.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-10.

² J. Arrowsmith. Temporary Agency Work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

sureguliuoti tokius santykius tokiu būdu, kad darbuotojų dirbančių per agentūrą laikinosios darbo sutarties pagrindu teisės darbuotojų dirbančių įmonėse neterminuotų sutarčių pagrindu atžvilgiu būtų nediskriminacinio pobūdžio.

Plečiantis Europos Sąjungai kurios sudėtyje šiuo metu yra 27 šalys-narės bei augant jos piliečių migracijai jos viduje trišaliai darbo nuomos santykiai tampa vis labiau paklausia įdarbinimo forma dėl savo prieinamumo ir palyginus lengvo įsidarbinimo būdo. Tačiau kuo toliau, tuo labiau išryškėja tokių darbo santykių netobulumas ir aiškėja būtinybė teisiškai juos reguliuoti vardan darbuotojų teisių gynimo ir diskriminacijos naikinimo. Naujai prisijungusios prie Europos Sąjungos šalys, tame tarpe ir Lietuva, turi menką supratimą apie tai kas yra darbo nuoma ir nemažai iš jų turi silpną tokių santykių teisinį reglamentavimą arba visai jo neturi.

Išnagrinėjus darbo nuomos raidą bei statusą šių dienų darbo rinkoje išryškėja nenuginčijamas faktas, jog iki pat 2008 m. pabaigos Europos Sąjungos lygmeniu nebuvo priimtas atitinkamas teisės aktas kuris galėjo užtikrinti jos piliečių – laikinųjų agentūros darbuotojų teisių gynimą Europos Sąjungos mastu. Reguluodamos šiuos trišalius santykius savaip nacionaliniu lygiu Sąjungos šalys susiduria su tokiomis problemomis kaip darbo nuomos sąvokos netikslus apibrėžimas arba nevienodas jo esmės suvokimas tarp šalių-narių, silpnas teisinis reguliavimas, darbuotojų diskriminavimas, nesaugios darbo sąlygos ir darbuotojų nepasitenkinimas.

Ir nors 2002 m. ES institucijos bei socialiniai partneriai antrą kartą pabandė priimti ES direktyvą dėl darbo nuomos, ji buvo blokuota kelių ES šalių (pvz. Jungtinės Karalystės, Airijos). Tarp blokavimo priežasčių išskiriami darbo nuomos kaip lanksčios įdarbinimo formos naudingumo laikino darbo naudotojams (priimančiosioms laikinai dirbti įmonėms) bei pačios šio reiškinio esmės praradimas (sutapatinimas su nuolatiniiais darbuotojais) bei nuolatinių darbuotojų baimė prarasti darbo vietas sulyginus visų darbuotojų teises. Tačiau 2008 m. situacija pasikeitė ES šalims-narėms suradus jas tenkinantį kompromisą tam tikru mastu pakeitus bei papildžius minėtą Direktyvą.

Šiame darbe apžvelgiamos visų ES šalių-narių teisinės sistemos reglamentuojančios darbo nuomą, tačiau gilesnei analizei pasirinktos šios ES šalys: 1. Jungtinė Karalystė ir Airija, reprezentuojančios vienas iš pirmųjų šalių, kurių statutinėje teisėje buvo sureguliuoti darbo nuomos teisiniai santykiai; 2. Suomija ir Švedija, kurių teisinėse sistemose šie santykiai istoriškai yra mažiausiai sureguliuoti, tačiau buvo reglamentuoti kolektyvinėse sutartyse; 3. Slovakija ir Estija kaip naujai prisijungusių prie ES šalių-narių Rytų Europos šalių atstovės neturinčios specifinių teisės normų reglamentuojančių darbo nuomos teisinius santykius. Papildomai nagrinėjami Nyderlandai kaip šalis turinti išskirtinį darbo nuomos santykių reglamentavimo modelį.

Iškeliamą hipotezę: siekiant užkirsti kelią laikinųjų agentūros darbuotojų teisių pažeidimams dėl darbo nuomos teisinių santykių skirtingo ir neretai dviprasmiško reguliavimo ES šalyse-narėse būtinas vieningas teisės aktas ES lygiu, kuris įpareigotų šalis-nares sureguliuoti darbo nuomos santykius tokiu būdu, kad laikinųjų agentūros darbuotojų teisės būtų apsaugotos.

Tyrimo objektas – ES institucijų ir šalių-narių nacionaliniai teisės aktai reglamentuojantys darbo nuomą bei vykdoma praktika.

Tyrimo tikslas - ištirti ES ir šalių-narių teisės aktus reglamentuojančius darbo nuomos teisinius santykius bei jų efektyvumą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti darbo nuomos reglamentavimo raidą ES ir šalių-narių teisinėse sistemose bei egzistuojančias teises priemones reguliuojančias darbo nuomos teisinius santykius;
2. Nustatyti prielaidas bendram ES lygio teisės aktui reglamentuojančiam darbo nuomą priimti bei išanalizuoti tokio akto poveikį ES šalims-narėms;
3. Atlikti pasirinktų ES šalių-narių gilesnę teisinių priemonių reguliuojančių darbo nuomą analizę;
4. Pateikti rekomendacijas dėl darbo nuomos reglamentavimo Lietuvoje, remiantis ES šalių-narių patirtimi.

Tyrimo metodika: darbe naudojama teorinė tyrimo metodika pasitelkiant verbalinę bei kiekybinę tyrimo metodologiją; pagrindinis informacijos rinkimo metodas – dokumentų analizė, antrinis – empirinis tyrimas vykdant apklausą elektroniniu paštu. Pagrindiniai tyrimo metodai: metaanalizės metodas, analitinis-kritinis metodas, palyginamoji analizė, statistinis bei apibendrinimo metodai.

Tyrimo šaltiniai: ES institucijų teisės aktai, nacionaliniai šalių-narių teisės aktai, nacionalinės šalių ataskaitos Europos fondui, mokslo darbai, moksliniai straipsniai ir tyrimų ataskaitos bei knygos.

Darbo struktūra: įvadas, dvi dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santraukos (lietuvių ir anglų kalbomis), priedai, anotacija.

Pagrindiniai darbe naudojami trumpiniai:

- ES - Europos Sąjunga;
- ES15 - ES šalių-narių skaičius iki 2004 m.;
- ES27 - ES šalių-narių skaičius po 2004 m.;
- JK - Jungtinė Karalystė;
- NMS šalys - 2004 m tapusios ES šalimis-narėmis, įskaitant Rumuniją bei Bulgariją;

1 DALIS. DARBO NUOMOS SANTYKIŲ ATsirADIMAS IR RAIDA ES

1 skyrius. Prielaidos darbo nuomos santykiams reglamentuoti ES lygiu

Dėl savo ekonominio, socialinio bei teisinio pažangumo Vakarų Europos šalys pirmiau nei kitos Europos šalys susidūrė su netipinių darbo formų atsiradimu, kas neišvengiamai privedė prie būtinybės reguliuoti naujai atsirandančius teisinius darbo santykius. Kartu su darbo ne visą darbo dieną bei moterų ir vyrų įdarbinimo lygių galimybių reguliavimu ES15 šalys-narės buvo priverstos atkreipti dėmesį ir į tokią naują įdarbinimo formą kaip darbo nuoma per laikino įdarbinimo agentūrą.

ES15 šalys gali būti padalintos į dvi grupes pagal tai, kada jos pirmiausia įtraukė darbo nuomos teisinius santykius į savo statutinę teisę, kuomet jau buvo atsisakoma tokių santykių uždraudimo požiūrio (1990-ųjų metų pradžioje darbo nuoma užsiimančios agentūros buvo uždraustos Graikijoje, Ispanijoje (nors būtent laikinojo bei ne visą darbo dieną įdarbinimo dėka Ispanijos darbo rinka sparčiai vystėsi), Italijoje bei Švedijoje³). Pirmoji grupė, „pirmoji banga“, 1965-1977, (Danija, Belgija, Prancūzija, Airija, Vokietija, Nyderlandai bei JK) turi seniai suformuotus teisinius rėmus Nyderlandams inicijavus pirmąjį licencijavimo projektą 1965 m.⁴ Antroji grupė, „antroji banga“, 1987-2001, (Austrija, Ispanija, Portugalija, Švedija, Liuksemburgas) pristatė specifinę teisėtvarą nuo vėlyvų 1980-ųjų iki amžiaus pabaigos⁵.

Nelegali darbo nuomos darbo rinka (pvz. Nyderlandai), auganti konkurencija tarp laikino įdarbinimo agentūrų ir valstybės įdarbinimo mainų (pvz. Danija), menkas pasitikėjimas bei pagarba agentūroms (pvz. Airija), būtinumas užtikrinti laikinojo darbuotojo teises (pvz. Belgija) ir kitos prielaidos lėmė ES15 šalių teisinės sistemos tobulinimą siekiant sureguliuoti darbo nuomos santykius (Lentelė Nr. 1*):

Lentelė Nr. 1

Šalis	Metai	Teisinis dokumentas	Reguliavimas
Nyderlandai	1965	Įstatymas dėl aprūpinimo laikiniu darbu (Act on the Provision of Temporary Labour).	Įvesta leidimų sistema.
	1998-07-01	Darbo rinkos tarpininkų įstatymas (WAADI, the Labour Market Intermediaries Act)	Panaikino licencijavimo sistemą, keletą apribojimų (dėl įdarbinimo sektorių, maksimalaus laikotarpio, dislokacijos keitimo).
	1999-01-01	Lankstumo ir saugos įstatymas (Flexibility and Security Act)	Apibrėžia laikinųjų darbuotojų teisinę poziciją kaip standartinę darbo sutartį tarp jų ir agentūros; pristatė dalyvavimo teises laikino darbo naudotojo įmonėje.

³ J.T. Addison, W.S. Siebert. Labour markets in Europe: issues of harmonization and regulation. London: Harcourt Brace and Company Ltd., 1997. P. 231.

⁴ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas:2007-11-27.

⁵ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Danija	1968	Istatymas Nr. 249/1968	Privačių darbo nuomos agentūrų priežiūra
	1970	Istatymas dėl Įdarbinimo mainų ir nedarbo draudimo, įstatymas Nr. 114/1970 (the Act on Employment Exchange and Unemployment Insurance, law No. 114/1970)	Aprėpė įstatymą Nr. 249/1968.
	1990		Statutinė reguliavimo sistema buvo perduota kolektyvinių derybų naudai.
Airija	1971	Įdarbinimo agentūrų įstatymas (the Employment Agency Act)	Pristatė licencijavimo sistemą.
	1993	Neteisėtų atleidimų iš darbo įstatymas (the Unfair Dismissals (Amendment) Act)	Apsauga nuo neteisėto atleidimo iš darbo buvo suteikta ir laikiniejiems agentūros darbuotojams (laikinieji darbuotojai buvo laikomi įdarbinti laikino darbo naudotojo, o ne agentūros).
Vokietija	1972	Laikinojo įdarbinimo įstatymas (the Temporary Employment Act)	Laikino įdarbinimo agentūra bei laikino darbo naudotojas turėjo pasirašyti sutartį, o laikinieji darbuotojai turėjo gauti dokumentą, kuriame būtų išdėstytos visos įdarbinimo sąlygos. Įdarbinimo laikotarpis buvo apribotas iki 3 mėn. (2001 m. - 24 mėn.)
	2002		Akto perrašymas: agentūros turėjo garantuoti jų darbuotojams tokį pat darbo užmokestį bei darbo sąlygas kurios buvo taikomos laikino darbo naudotojų darbuotojams.
Prancūzija	1972		Pirmi bandymai teisiškai reguliuoti naudojimosi agentūros paslaugomis sąlygas bei tokio įdarbinimo terminus.
	2005-01-18	Socialinio susitelkimo struktūros įstatymas (Social Cohesion Framework Act)	Agentūros gavo įgaliojimą siūlyti darbą terminuotų bei neterminuotų sutarčių pagrindu. Taipogi jos galėjo teikti paslaugas bedarbiams.
Jungtinė Karalystė	1973	Įdarbinimo agentūrų įstatymas (the Employment Agency Act)	Įvedė licencijavimo sistemą.
	2003	Įdarbinimo agentūrų ir įdarbinimo verslo reguliavimo nurodymas (the Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations)	Tikslai: padidinti lankstumą bei sumažinti darbdavių išlaidas; praplėti kai kurias laikinųjų darbuotojų teises (pvz. sveikatos ir darbo saugos srityje).
Belgija	1987-07-24	Istatymas	Prieš tai įdarbinimas per agentūras buvo uždraustas. Tačiau darbo nuomos klausimų reguliavime didelį vaidmenį atlieka soc. partneriai veikdami per kolektyvines sutartis bei viešąsias įstaigas, pvz. laikinojo darbo jungtinė komisija (the Joint Commission for temporary work) ir Nacionalinė darbo taryba (the National Labour Council).
	2000-08-12	Istatymas	Suteikė laikino įdarbinimo agentūroms teisę talkinti tiems asmenims, kurie ilgą laiką būdavo bedarbiai, įdarbinant juos neterminuotos sutarties pagrindu.
Austrija	1988	Laikinojo įdarbinimo įstatymas (the Temporary Employment Act)	Reguliavo darbo sutartis, gamybinę bei socialinę saugą.
	2002	Ekonominės stimuliacijos įstatymas (the Economic Stimulation Act)	Laikino įdarbinimo agentūros kartu su laikino darbo naudotojais turėjo prisiimti atsakomybę už laikinųjų darbuotojų asmeninį saugumą.

Portugalija	1989-10-17	Istatymas-dekretas Nr. 368/89	Aptariamoms bendros įdarbinimo sąlygos. Pakoreguota 1996 m. įstatymu Nr. 39/96.
	1999	Istatymas Nr. 146/99	Sukurta licencijavimo sistema, praplėstos laikinųjų darbuotojų teisės, patobulinta sveikatos ir darbo saugos užtikrinimo sistema.
Švedija	1993	Įdarbinimo paslaugų įstatymas (Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993:40).	Įvedė darbo nuomos reguliavimą ir nuo tol žymiai nepakito, nes šalyje svarbų vaidmenį atlieka kolektyvinės derybos bei savanoriškas savireguliacijos.
Ispanija	1994, 1999	Istatymai Nr. 14/1994 ir 29/1994.	Nustatė ir patikslino kai kurias ribas dėl leidžiamų laikiniems agentūros darbuotojams atlikti darbų bei darbo užmokesčio mokėjimo principą. Kolektyvinės sutartys vaidina labai svarbų vaidmenį.
Liuksemburgas	1994-05-19	Istatymas	Nustato sutarčių sudarymo taisykles, teikia informaciją. Visa kita palikta kolektyvinėms sutartims.
Italija	1997	Istatymas Nr. 196/1997	Apibrėžta laikino įdarbinimo agentūros paslaugų teikimo struktūra: kada, kaip ir kam jos gali būti suteiktos. 2003 m. papildymas apibrėžė platesnį ratą atvejų, kada yra galimos agentūros paslaugos.
Suomija	1970	Įdarbinimo sutarčių įstatymas (the Employment Contracts Act); 2001m. išgaliojo akto patobulinta versija.	Nenustato darbo nuomos santykių ribų, tačiau įveda apsidraudimo sąvokas, kaip pvz. būtinybę pasirašyti kolektyvinę sutartį su darbuotoju (jei ne su agentūra, tai su laikino darbo naudotoju).
	2007	Istatymas liečiantis sutarties šalies siunčiančios laikinąjį darbuotoją dirbti išpareigojimus (Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted out (1233/2006)).	Tikslai: paskatinti konkurenciją tarp įmonių, užtikrinti įdarbinimo sąlygų laikymąsi, apsaugoti suinteresuotų šalių interesus.
Graikija	2001	Istatymas Nr. 2956 dėl Darbo jėgos įdarbinimo organizacijos restruktūrizavimo.	Nustato sąlygas laikino įdarbinimo agentūrai įsisteigti bei operuoti, laikinųjų darbuotojų teises.
	2003	Istatymas Nr. 3144/2003 dėl socialinio dialogo apie įdarbinimo bei socialinės apsaugos skatinimą.	Tapo prielaida Specialiam komitetui atsirasti, kuris patarinėtų Darbo ministrui licencijų laikino įdarbinimo agentūroms išdavimo tvarkos klausimais.

* Duomenys surinkti iš šaltinio: J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

NMS šalys buvo ir iki šiol yra menkai susipažinusios su darbo nuomos darbo santykių forma. Daugelis jų neturėjo arba neturi jokio teisinio reglamentavimo, tačiau visos šios šalys susidūrė su šių darbo santykių atsiradimu, sparčiu plėtimu ir iškilusių būtinumu teisiškai juos reguliuoti, todėl jos bandė to pasiekti per įvairius nacionalinius teisės aktus (Lentelė Nr. 2)*:

Lentelė Nr. 2

Šalis	Metai	Teisinis dokumentas	Reguliavimas
Čekijos Respublika	2004	Įdarbinimo įstatymas	Siekė didesnės apsaugos laikiniems darbuotojams bei didesnio jų statuso aiškumo.

Vengrija	2001	Darbo įstatymas	Daugeliu aspektų panašus į JK įstatymą.
Lenkija	2003	Darbo nuomos aktas	Apibrėžė darbo nuomos sąvoką, naudojimosi ją taisykles bei darbuotojų įdarbinimo pagal tokias sutartis sąlygas. Užtikrina lygias teises su laikino darbo naudotojo nuolatiniams darbuotojais.
Slovakija	2004	Įdarbinimo paslaugų įstatymas Nr. 5/2004	Kartu su juo darbo nuomos santykius reguliuoja Darbo kodeksas bei Profesinės sveikatos ir saugos aktas. Abu užtikrina tas pačias darbo sąlygas kurios taikomos nuolatiniams laikino darbo naudotojo nuolatiniams darbuotojams.
Slovenija	1991	Įdarbinimo ir nedarbo draudimo įstatymas	
	1998		
	2002		
	1999	Darbo nuomos (įdarbinimo) agentūrų reguliavimo aktai	
	2001	Mokesčio įdarbinimo agentūroms mokėjimo dekretas	
	2002		
	2002	Viešųjų agentūrų įstatymas	
Slovenija	2002	Darbo santykių įstatymas	Tikslas - padidinti darbo rinkos lankstumą bei suteikti laikiniams darbuotojams adekvačias darbo sąlygas pagal darbo nuomos sutartį.
Malta	1995	Įdarbinimo agentūrų reguliavimai	Vienintelis reguliavimas tiesiogiai susijęs su darbo nuoma. Užtikrina teisingą darbo užmokestį (lygų nuolatinių darbuotojų užmokesčiui).
Estija	1992	Įdarbinimo sutarčių aktas	Įstatymai su kuriais turi būti suderinti visi iš darbo nuomos kylantys teisiniai santykiai.
	2002	Išipareigojimų įstatymo aktas	
	2000	Įdarbinimo paslaugų įstatymas	Reguliuoja įdarbinimo santykius, į kuriuos įeina ir darbo nuomos santykiai, nors jie ir nėra apibrėžti šio įstatymo.
Rumunija	2003	Darbo kodeksas	Apibrėžė pagrindines darbo nuomos sąvokas, sutarčių formą bei sąlygas, sutarčių šalis.
	2004	Vyriausybės nutarimas Nr. 938	Sureguliuavo agentūrų įkūrimo, jų operavimo bei licencijavimo procedūras.

* Kipras, Bulgarija, Lietuva ir Latvija neturi teisės aktų, kuriuose būtų aptarti personalo nuomos santykiai. Vadovaujamas esamais Darbo kodeksais bei darbo sutartimis (tarp jų - kolektyvinėmis sutartimis). Lentelės duomenų šaltiniai yra pateikti priede Nr. 1.

Siekdamos vieningos stabilios rinkos bei ekonomikos ir bendrai vykdomos politikos Europos Bendrijos mastu Europos šalys siekė harmonizuoti ir darbo rinką bei darbo santykius viršnacionaliniu lygiu. Šį siekimą paskatino naujų darbo formų atsiradimas (darbas ne visą darbo dieną, terminuotų sutarčių pagrindu) bei darbo jėgos mobilumas. Netradicinių darbo formų paklausa taipogi lėmė piktnaudžiavimą jomis darbo rinkoje, darbuotojų teisių nepaisymą bei kitas neigiamas pasekmes, kas atskleidė nacionalinių teisinių sistemų netobulumą, kuomet nesugebama netgi apibrėžti naujų darbo formų, nekalbant apie jų teisinį reglamentavimą.

Taigi, jau 1982 m. bei 1983 m. Europos Komisija pateikė siūlymus dėl netipinių įdarbinimo formų (terminuotų darbo sutarčių, darbo ne visą darbo dieną, darbo nuomos darbo santykių) reglamentavimo Europos Bendrijos lygiu. Komisijos 1982 m. pasiūlymai dėl darbo nuomos bei terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo atspindėjo jos nuomonę apie tai, jog tokių sutarčių įvairovė iškraipo konkurencingumą bei kenkia bendrai rinkai. Tam, kad užtikrinti, jog laikino įdarbinimo agentūros nebūtų sukoncentruotos labiausiai lanksčios teisinės sistemos šalyse, Komisija pasiūlė gan griežtų licencijavimo reikalavimų našta tokio pobūdžio veiklai.

Laikinieji agentūros darbuotojai turėjo gauti detaliai surašytas darbo sutartis ir jiems turėjo būti taikomos tokios pat darbo sąlygos (pagal darbo teisę, reguliavimus bei kolektyvines sutartis), kurios buvo taikomos laikino darbo naudotojo nuolatiniams darbuotojams dirbantiems neterminuotos sutarties pagrindu. Laikinieji agentūros darbuotojai taipogi privalėjo būti įtraukti į laikino darbo naudotojo savo dydžio apskaičiavimą darbo saugos įstatymui vykdyti⁶.

Komisijos 1982 m. iki 1983 m. pasiūlymai aprėpė ir kitus darbo santykių klausimus, kaip lyčių lygybę, darbo ne visą darbo dieną reguliavimą, teisingų ir lygių įdarbinimo galimybių užtikrinimą, ir kt. Tačiau po kelių pradinių pasisėkimų integruojant kai kuriuos pakeitimus, Komisija susidūrė su stipriu pasipriešinimu, kuomet pabandė nueiti pernelyg toli už egzistuojančią nacionalinę praktiką. 1980-ųjų viduryje didžiausia dalis jos siūlomų reguliavimų buvo blokuota JK opozicijos. Palaikoma Airijos bei Italijos vyriausybių JK užtikrino Europos Taryboje priėmimą radikaliai atvirkštinės politikos: dabar Europos Bendrija turėjo būti nukreipta ties darbo rinkos liberalizavimą, o egzistuojanti teisėtvara turėjo tarnauti mažoms ir vidutinėms įmonėms, kurios skatino darbo augimą⁷.

1990 m. birželį Europos Komisija pristatė Europos Tarybai dar du pasiūlymus:

1. Pasiūlymą Tarybos Direktyvai dėl tam tikrų įdarbinimo santykių atsižvelgiant į darbo sąlygas (Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions, *OJ* C224 of 8.9.90);
2. Pasiūlymą Tarybos Direktyvai dėl tam tikrų įdarbinimo santykių atsižvelgiant į konkurencingumo iškreipimus (Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to distortions of competition, *OJ* C305 of 5.12.90).

Šių pasiūlymų priėmimo pagrindas buvo kvestinuojuamas Europos Parlamento siekusio susitarimo kvalifikuotos daugumos balsavimo tvarka (nors pagal taisyklės sprendimas turėjo būti priimtas vienbalsiai). Europos Komisija iš naujo pateikdavo svarstyti šiuos pasiūlymus 1993 m. spalį bei 1994 m. gruodį, tačiau jie buvo atmesti⁸. Jų likimas liko neaiškus, kadangi šie pasiūlymai siekė sumažinti darbuotojų dirbančiųjų ne visą darbo dieną bei laikinosios sutarties pagrindu skaičių, kuomet šie sektoriai sparčiai augo daugelyje ES šalių, o 1995 m. balandį Komisija jau pateikė naują socialinio veiksmo programą⁹.

1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamentas bei Taryba priėmė Direktyvą 96/71 dėl darbuotojų įdarbinimo apibrėžto kaip paslaugų teikimas, kurio pagrindinis tikslas buvo paskatinti paslaugų teikimą tarp šalių. Teisėtvara tiksliai žinojo, kad tai pareikalaus sąžiningos konkurencijos bei garantijų, jog darbuotojų teisės bus apsaugotos. Pagrindinis Direktyvos

⁶ J.T. Addison, W.S. Siebert. Labour markets in Europe: issues of harmonization and regulation. London: Harcourt Brace and Company Ltd., 1997. P. 13.

⁷ Ten pat.

⁸ Ten pat. Lentelė 2.1.

⁹ Ten pat. P. 27.

principas yra vienodų pagrindinių įdarbinimo ir darbo sąlygų taikymas savo šalies piliečiams bei užsienio šalies piliečiams, jei pastarųjų įdarbinimo agentūra veikia ne priimančiosios įmonės šalyje, t.y. siunčianti laikinąjį darbuotoją į laikino darbo naudotojo įmonę esančią kitoje šalyje agentūra privalo užtikrinti šių darbuotojų minimalias statutines teises, kurios yra taikomos toje užsienio šalyje. Tolimesnės ES valdžios atstovų ir socialinių partnerių pastangos nukreiptos į aiškesnių bei labiau harmonizuotų sąlygų laikiniems darbuotojams sukūrimą nacionaliniu lygiu, kuomet priimta Direktyva vertinama kaip tam tikra šio siekio teisinė prielaida.

1999 m. Europos socialiniai partneriai UNICE, CEEP ir ETUC pasirašė tarp-sektorinį susitarimą dėl darbo santykių terminuotos sutarties pagrindu, kas tapo prielaida direktyvai dėl darbo nuomos darbo santykių reglamentavimo priimti. Po ilgų debatų sektorinis socialinio dialogo komitetas užsiimantis darbo nuomos santykių reguliavimu 2001 m. spalį priėmė bendrą deklaraciją dėl „Europos direktyvos uždavinių dėl Privačių agentūrų darbo“. Tačiau nesutarimai tarp laikinųjų agentūros darbuotojų ir laikino darbo naudotojų nuolatinių darbuotojų dėl pirmųjų įdarbinimo sąlygų lėmė tai, jog direktyva taip ir nepasiekė oficialių derybų¹⁰.

Šių nesėkmingų derybų tarp Europos socialinių partnerių 2000-2001 m. rezultatu tapo Europos Komisijos Direktyvos 2002/0072(COD) dėl darbo sąlygų laikiniems agentūros darbuotojams projektas priimtas 2002 m. kovo 20 d., kuris buvo pateiktas Europos Parlamentui svarstyti. Projekto pagrindiniu principu buvo išskirtas laikinųjų agentūros darbuotojų nediskriminavimas nuolatinių laikino darbo naudotojų darbuotojų atžvilgiu. Šis principas apėmė pirmųjų teisę ir į lygų darbo užmokestį laikiniems darbuotojams toje pačioje įmonėje išdirbus ilgiau nei šešis mėnesius. Tačiau šis projektas numatė galimybę nukrypti nuo nediskriminavimo principo jei tai yra aptariama kolektyvinėje sutartyje. 2002 m. lapkričio 21 d. remdamasis ES sutarties 251 str. Europos Parlamentas paskelbė savo nuomonę dėl Komisijos Direktyvos projekto įnešęs į jį nemažai pakeitimų susijusių su laikinųjų agentūros darbuotojų pagrindinių teisių apsauga bei apribojęs bet kokią nukrypimą nuo nediskriminavimo principo. 2002 m. lapkričio 28 d. Komisija pateikė pakoreguotą projekto versiją atsižvelgusi į Parlamento nuomonę, tačiau Direktyvos projektas nebuvo patvirtintas išbuvęs Ministrų Taryboje net šešerius metus iki pat 2008 m. vidurio.

Apibendrinant, galima teigti, kad ES šalys-narės jau daugiau nei dvidešimt metų bando sureguliuoti darbo nuomos teisinius santykius šiai darbo formai vis labiau plečiantis ir populiarėjant dėl savo lankstumo bei tam tikro patogumo. Tikriausiai, nebelieka abejonių, kad dedant tiek pastangų sureguliuoti darbo nuomos santykius ES lygiu, šis tikslas galiausiai turi būti pasiektas. Akivaizdu, kad derybos su JK yra pagrindinis uždavinys šiam tikslui pasiekti.

¹⁰ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

2 skyrius. Nacionaliniai darbo nuomos teisiniai aspektai ES šalyse-narėse

2.1. Darbo nuomos sąvokų bei laikinųjų agentūros darbuotojų teisinio statuso skirtumai ES šalyse-narėse

Darbo nuomos darbo santykiais susieti darbuotojai susiduria su tokiomis problemomis kaip: dažnas darbo vietų keitimas, dvigubo darbdavio problematika, socialinės bei darbo apsaugos ir pastovaus darbo užmokesčio trūkumas. Didžiausia šių darbo santykių problema kyla iš valstybės nesugebėjimo juridškai išspręsti (kas nėra taip lengva) „dvigubo darbdavio“ problematiką ir teisiškai apibrėžti su tuo susijusias agentūros bei laikino darbo naudotojo teises ir pareigas laikinojo darbuotojo atžvilgiu. Tai liečia tokius aspektus kaip: fiksuoto darbo užmokesčio bei įvairių priedų mokėjimą, socialinių garantijų suteikimą, profesinio tobulėjimo galimybes, pavaldumą vienam ar kitam darbdaviui ir t.t.¹¹ Nesugebėjimas visa tai atlikti nacionaliniu lygiu lėmė tą faktą, jog ir ES lygiu ilgai nebuvo prieinama prie bendro konsensuso.

Tarp nedaugelio vienodai suvokiamų darbo nuomos teisinių santykių sąvokų bei aspektų Europos Sąjungos šalys vienareikšmiškai sutaria dėl pagrindinio darbo nuomos bruožo, būtent dėl to, jog tai yra trišaliai santykiai tarp darbo nuomos agentūros, laikinojo agentūros darbuotojo bei laikino darbo naudotojo. Tačiau dauguma kitų darbo nuomos aspektų skiriasi tarp šalių-narių mažesniu ar didesniu laipsniu priklausomai nuo šalies teisinės praktikos, istorijos bei nacionalinių papročių. Kai kurios šalys yra priėmusios atitinkamus įstatymus ar teisės aktus, kurie reguliuoja darbo nuomos trišalius santykius (pvz. Vokietija, Slovakija). Kitos šalys neturi specifinio teisinio reguliavimo (pvz. JK, Airija), trečiosios bando priderinti šiuos darbo santykius prie bendros šalies darbo teisės, kadangi tokio pobūdžio santykiai joms yra naujovė ir jos stinga teisinės bei nacionalinės praktikos šiems santykiams apibrėžti bei sureguliuoti (pvz. Estija, Lietuva).

ES šalys-narės gali būti sugrupuotos į tris grupes:

1. Neturinčios darbo nuomos santykių reglamentavimo arba turinčios labai ribotą specifinį reguliavimą: Danija, Airija, JK, dauguma NMS šalių.
2. Turinčios specifinį reglamentavimą ir laikinojo darbo reguliavimo teisės aktus kas liečia darbo nuomos *santykius* tarp „agentūros“, „laikinojo darbuotojo“ bei „laikino darbo naudotojo“: Vokietija, Austrija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Švedija, Ispanija.
3. Turinčios ne tik trišalių *santykių* reglamentavimą bei reguliavimo normas, bet ir įteisinusios

¹¹ Temporary agency work in the European Union// www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf ; prisijungimo laikas: 2008-02-10.

laikinojo darbuotojo *statusą*: Belgija, Prancūzija, Italija, Portugalija, Graikija¹².

Norint apibrėžti laikinųjų agentūros darbuotojų teisinį statusą, reikia atsižvelgti į šiuos aspektus: kas yra teisinis tokio darbuotojo darbdavys ir koku teisiniu pagrindu (kokia sutartimi) šis darbuotojas yra įdarbintas. Kaip bus matoma iš žemiau pateiktos informacijos apie nacionalinę ES šalių teisinį reglamentavimą liečiantį darbo nuomos santykius, visos šalys įvardija tokius asmenis kaip laikino įdarbinimo agentūros darbuotojus, atliekančius darbus paklusdami laikino darbo naudotojo vadovavimui.

Beveik visose šalyse laikinasis agentūros darbuotojas yra laikomas laikino įdarbinimo agentūros darbuotoju, su kuriuo ji pasirašo darbo sutartį. Tik Airijoje ir JK situacija yra dviprasmiškesnė: pvz. Airijoje juridinis asmuo mokantis laikinajam darbuotojui darbo užmokestį yra laikomas to darbuotojo darbdaviu, todėl negalima nustatyti *a priori* kas yra laikomas darbuotojo darbdaviu: agentūra ar laikino darbo naudotojas¹³.

Švedijoje priimtame Įdarbinimo paslaugų įstatyme (Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993:40) darbo nuomos santykiai apibrėžti kaip „teisinis santykis tarp kliento ir darbo nuomos agentūros, kuomet agentūra savo ruožtu už atlygį suteikia klientui teisę naudotis jos pasamdytų darbuotojų paslaugomis jiems atliekant darbus agentūros kliento versle¹⁴“. Šis įstatymas suteikia agentūros darbuotojams ypatingą juridinį statusą skirtingą nuo kitų įdarbinimo formų bei reguliuoja darbo santykius tarp darbuotojų, agentūros bei kliento (taip įstatyme vadinamas laikino darbo naudotojas priimančias agentūros darbuotoją dirbti).

JK - tai šalis kuri istoriškai būdavo prieš bendrus apibrėžimus bei bendrus susitarimus, kas liesdavo netipinio įdarbinimo formas. Būtent JK opozicija (palaikoma Italijos ir Airijos vyriausybių) blokavo Europos Komisijos pasiūlymus 1982 m. ir 1983 m. dėl darbo ne visą darbo dieną bei laikinosios sutarties pagrindu dirbančių darbuotojų (tame tarpe ir laikino įdarbinimo agentūrų darbuotojų) juridinio statuso bei darbo santykių reglamentavimo, kuomet Komisija, siekianti sukurti bendrą teisėtvarką ES lygiu, nuėjo per toli už egzistuojančią nacionalinę praktiką¹⁵. 2002 m. ES institucijoms bei socialiniams partneriams pabandžius priimti direktyvą reglamentuojančią darbo nuomos santykius vėl buvo susidurta su JK (taipogi ir Airijos) pasipriešinimu. Nesutikdama su bendranacionaliniais aktų projektais, JK ir nacionaliniu lygiu nesugeba priimti bei įteisinti vienodo laikino įdarbinimo agentūrų atliekamų paslaugų ir jų

¹² Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. 2002/0072(COD) COM(2002) 149 final.
http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/com2002_149_en.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-10.

¹³ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

¹⁴ A. Berg. Thematic feature on the state of temporary work agencies in Sweden//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.

¹⁵ J.T. Addison, W.S. Siebert. Labour Markets in Europe: issues of harmonization and regulation. London: Harcourt Brace and Company Ltd, 1997. P. 13.

samdomų laikinųjų darbuotojų apibrėžimų¹⁶. 1973 m. Įdarbinimo agentūrų aktas padalino darbuotojų atrankos industriją į dvi dalis, kurios buvo pavadintos įdarbinimo agentūros veikla (agentūros suranda darbuotojus laikino darbo naudotojams; taip laisvai apibrėžiamas nuolatinis įdarbinimas) bei įdarbinimo verslo veikla, kuris apima darbo sutartis kaip įdarbinimo sutartis bei kaip paslaugų suteikimo sutartis, kas laisvai identifikuojama kaip laikinasis įdarbinimas¹⁷.

Kas liečia laikinųjų agentūros darbuotojų sąvoką bei juridinį statusą jie yra apibrėžiami kaip ieškantys darbo asmenys pagal 2003 m. Įdarbinimo agentūrų bei įdarbinimo verslų reguliavimo nuorodas, kuriems agentūros ar įdarbinimo verslu užsiimančios įmonės teikia darbo suradimo paslaugas. Ieškantys darbo asmenys įtraukiami į darbo santykius pasirašydami paslaugų sutartį. Tokių ieškančių darbo asmenų (įdarbinimo verslu užsiimančių įmonių laikinieji darbuotojai) juridinis statusas JK lieka gan sudėtingas, bet aiškus¹⁸.

Suomijos Darbo Ministerijos išleistame 2007 m. kovo mėnesį Įstatymo (Act on the Contractor's Obligations and Liability when work is contracted out, 1233/2006) 3-iaame skyriuje darbo nuoma užsiimanti agentūra įvardijama kaip rangovas (contractor), jos samdomas darbuotojas vadinamas laikinuoju agentūros darbuotoju, subrangos sutartimi (subcontracts) įvardijama sutartis sudaroma tarp agentūros bei jos sutarties partnerio (laikino darbo naudotojo)¹⁹. Pagal Suomijos susitarimą tarp Suomijos Industrijos ir Darbdavių konfederacijos (TT) bei Centrinės Suomijos prekybos sąjungų organizacijos (SAK) laikino darbo naudotojo atžvilgiu laikinieji agentūros darbuotojai laikomi samdoma išorine darbo jėga, kurie dirba laikino darbo naudotojui pastarajam juos prižiūrint bei kontroliuojant²⁰.

Danijoje trišaliai darbo santykiai yra reguliuojami kolektyvinių sutarčių, kuomet laikino darbo naudotojas samdo per laikino įdarbinimo agentūrą išorinę darbo jėgą apibrėžtam laikui konkrečiai užduočiai atlikti. Darbuotojas priklauso agentūrai, o laikino darbo naudotojas atsako tik už darbo vietos draudimą bei darbo aplinką²¹.

Daugumoje NMS šalių (pvz. Čekijos Respublikoje, Lietuvoje, Bulgarijoje, t.t.) nėra specialių teisinių aktų, reglamentuojančių trišalius darbo santykius, tačiau tokia įdarbinimo forma egzistuoja ir šioje srityje veikiančių šalių yra apibrėžiama kaip trišaliai santykiai tarp

¹⁶ D. Winchester. Thematic feature: temporary agency work in the UK// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/uk0506105t.doc>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.

¹⁷ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

¹⁸ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

¹⁹ Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out (1233/2006). Ministry of Labour// <http://www.finlex.fi/finlaki/kaanokset/2006/en20061233.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

²⁰ Temporary agency work: national reports. Finland//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf> ; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

²¹ T. Dobbins, C. Higgins. Temporary agency work in an enlarged European Union-final questionnaire-version 27.05.2005. EIRO Thematic feature 2005//<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ie0506204t.doc>; prisijungimo laikas: 2007-12-02.

laikinojo darbuotojo, įmonės veikiančios kaip laikino įdarbinimo agentūra bei laikino darbo naudotojo.

Slovenijos Darbo santykių teisė (LLR, 2003) apibrėžia laikino įdarbinimo agentūras remdamasi ILO Konvencija Nr. 181 dėl Privačių įdarbinimo agentūrų (ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies) bei ILO Rekomendacija Nr. 188 dėl Privačių įdarbinimo agentūrų (ILO Recommendation No. 188 on Private Employment Agencies). Pagal jas, tai: "bet kuris fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausomas nuo viešosios valdžios, kuris tarp kitų Konvencijos įvardintų paslaugų atlieka darbo rinkoje ir tokias paslaugas, kuomet įdarbina darbuotojus su tikslu perduoti juos trečiosios šalies dispozicijai (laikino darbo naudotojui), kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis tokiems darbuotojams užduotis bei prižiūrintis jų vykdymą²².

Be skirtingų darbo nuomos sąvokų, trišalių santykių apibrėžimų bei egzistuojančių teisės aktų reguliuojančių šiuos santykius, ES šalyse taipogi skirtingai reguliuojamos ir darbo nuomos darbo sąlygos. Tačiau galima surasti ir kai kuriuos bendrus bruožus:

- ✓ *dažniausiai laikino įdarbinimo agentūra laikoma laikinojo darbuotojo darbdaviu.* Airija bei JK yra išimtys, nes kai kuriais atvejais agentūros garantuoja jų įdarbintiems asmenims darbuotojų statusą, kitais atvejais jie laikomi individualia veikla besiverčiančiais asmenimis. Būna ir tokių atvejų kuomet teismas apibrėžia tokių asmenų įdarbinimo sutartis kaip ypatingas, nes jie nėra įdarbinti nei laikino įdarbinimo agentūros nei įmonės į kurią jie buvo nukreipti dirbti.
- ✓ *būdama laikinųjų darbuotojų darbdaviu laikino įdarbinimo agentūra privalo prisiimti už tokius darbuotojus visą atsakomybę kylančią iš trišalių santykių.* Tačiau praktikoje atsakomybė neretai dalijama su laikino darbo naudotoju (darbo užmokesčio mokėjimas, sveikatos bei darbo saugos reikalavimų vykdymo užtikrinimas, t.t.). Tačiau dažniausiai įgyvendinti savo kolektyvines teises laikinieji darbuotojai gali laikino įdarbinimo agentūrose, nors kai kuriose šalyse (Nyderlandai, Prancūzija, Austrija) tai galima padaryti abejose vietose su tam tikromis sąlygomis.
- ✓ *laikinieji darbuotojai yra samdomi terminuotos sutarties pagrindu.* Tačiau Vokietijoje ir Švedijoje yra įprastos neterminuotos sutartys. Italijoje bei Nyderlanduose terminuota sutartis gali būti perkvalifikuota į neterminuotą su tam tikromis sąlygomis (dažniausiai tai liečia darbuotojo darbo santykių su laikino darbo naudotoju tęstinumo laikotarpį).
- ✓ *laikinis darbuotojas gauna mažiausiai tokį pat darbo užmokestį kokį gauna laikino darbo naudotojo nuolatiniai darbuotojai.* Ši nuostata gali būti identifikuota šalių teisinėse

²² K. Mrčela, B. Kajič. Questionnaire for EIRO thematic feature on temporary agency work in an enlarged European Union//<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.

sistemose, Kodeksuose ir kitose teisės aktuose (pvz. Nyderlandai, Austrija, Italija, Portugalija).

- ✓ *laikinieji agentūros darbuotojai negali būti pasamdyti į streikuojančių įmonės darbuotojų vietas.*
- ✓ *prieiga prie socialinių paslaugų dažnai yra garantuojama atitinkamos teisėtvarkos²³.*

Apibendrinant, galima teigti, jog ES šalių-narių teisės aktai numato skirtingus laikinojo agentūros darbuotojo juridinį statusą bei trišalių santykių šalių atsakomybę. Kai kurios jų turi gan aiškų ir specifinį šių reiškinių teisinį apibrėžimą, tačiau kitos neišvengia ir dviprasmiškumo. Nepasaint šių skirtumų, šalys turi nemažai panašumų tokiose srityse kaip: darbo nuomos naudojimo apribojimai, darbo sutarčių rūšys ir pan.

2.2. Darbo sutartys ir laikino įdarbinimo agentūros statusas

Darbo sutartys tarp laikino įdarbinimo agentūros ir laikinojo darbuotojo gali būti tik terminuotos, kurioje turi būti aptartos visos taikomos sąlygos, tame tarpe ir sutarties galiojimo pabaigos data (Liuksemburgas)²⁴ arba laikinieji agentūros darbuotojai ginami tų pačių aktų, kurie taikomi darbuotojams dirbantiems pagal terminuotą sutartį neturint specialių teisės aktų darbo nuomos santykiams reguliuoti (Latvija). Lenkijoje laikinieji darbuotojai yra samdomi laikino įdarbinimo agentūros terminuotos arba tikslinės sutarties pagrindu tam tikram laikotarpiui konkrečiai užduočiai atlikti²⁵. Portugalijoje preziumuojama terminuota sutartis, kurioje turi būti aptartos visos įdarbinimo sąlygos, tačiau susitarimo nesilaikymo atveju sutartis automatiškai tampa neterminuota²⁶.

Daugelis ES narių leidžia sudaryti ir terminuotas ir neterminuotas sutartis (pvz. Vengrija, Slovenija, Vokietija, Italija, Ispanija, Švedija). Kai kurių šalių darbo nuomos darbo sutartys turi išskirtinių bruožų: sutartyje negali būti nustatomas išbandymo laikotarpis (Vengrija)²⁷; sutarties terminas turi būti aptariamas atskirai nepriklausomai nuo laikotarpio reikalingo konkrečiam darbui atlikti (Vokietija); darbdavys turi teisę nutraukti sutartį darbuotojui

²³ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. 2002/0072(COD) COM(2002) 149 final//
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_en.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-10.

²⁴ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

²⁵ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC//
http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

²⁶ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

²⁷ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC//
http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

atlikus užduotį per 26 savaites nuo sutarties pasirašymo dienos (Nyderlandai)²⁸; sutartis pasirašoma atskirai kiekvienai užduočiai atlikti (Rumunija)²⁹.

Kai kurios šalys aptaria sutartyse ir tai, jog laikiniems agentūros darbuotojams taikomos tokios pat darbo sąlygos kaip ir nuolatiniais laikino darbo naudotojo darbuotojams: turi vienodas teises (pvz. Lenkija, Austrija); jiems garantuojamas atlygis net ir nedarbo laikotarpiais, kai agentūra nesiunčia jų į laikino darbo naudotojo įmonę (pvz. Italija, Vokietija)³⁰.

Dažniausia valstybių praktika kontroliuojant darbo nuomos santykius yra specialių leidimų arba licencijų išdavimas šia veikla besiverčiančioms agentūroms. Kai kuriose ES narėse licencija išduodama tik toms laikino įdarbinimo agentūroms, kurios sugebėjo užsirekomenduoti kaip įmonės tvarkingai taikančios teisės aktus laikinajam įdarbinimui vykdyti (Austrija) arba gerbusios šalies įstatymus vykdydamos savo funkcijas (Portugalija). Tarp reikalavimų licencijai gauti neretai nurodoma agentūros prievolė pateikti licencijas išduodančioms institucijoms finansines garantijas, jog įmonė yra moki, nėra buvusi ant bankroto ribos (Portugalija) bei kad galės išmokėti laikiniems darbuotojams darbo atlygį tuo atveju, jeigu pastarieji negautų agentūros siuntimų į laikino darbo naudotojo įmonę dirbti arba jeigu agentūra bankrutuotų (Prancūzija, Italija, Ispanija, Portugalija). Neretai šios garantijos turi būti pateikiamos kasmet³¹. Tik 4 iš 24 ES šalių-narių neturi licencijavimo reikalavimų laikino įdarbinimo agentūroms (Nyderlandai, Suomija, Švedija, JK).

Nyderlandai, atšaukę licencijavimo politiką 1998 m., neseniai įvedė reikalavimą turėti verslo leidimą dėl padaugėjusių agentūrų piktnaudžiavimų atvejų³². Įdomi šios šalies situacija šiuo klausimu: įtakinga laikino įdarbinimo agentūrų asociacija ABU vykdanči agentūrų-narių kontrolę bei pasirašiusi stambiausią sektoriaus kolektyvinę sutartį pagal kurią reguliuojami visi darbo nuomos sektoriaus santykiai, inicijavo privačios licencijavimo schemos projektą. Nacionalinio lygio licencijavimo sistema nebepageidaujama, kuomet privačioji bus taikoma toms agentūroms, kurios sieks ją gauti savanoriškai. Galėtumėme abejoti ar ši iniciatyva bus pakankamai efektyvi dėl to, kad nesąžiningos agentūros gali nesikreipti dėl šios licencijos gavimo tęstamos savo veiklą darbo rinkoje.

Panašių priemonių bando imtis ir JK laikino įdarbinimo agentūroms atstovaujanti Atrankos ir įdarbinimo konfederacija (REC), įpareigojanti savo nares laikytis jos Profesinės

²⁸ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

²⁹ D. Preda. EIRO thematic feature on temporary agency work – case of Romania// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.

³⁰ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

³¹ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

³² The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC// http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

praktikos kodekso, tačiau agentūros narystė šioje konfederacijoje yra taip pat savanoriško pobūdžio, todėl tokie reguliavimai negali užtikrinti bendros tvarkos laikymosi. Laikino įdarbinimo agentūras Moralės kodeksu drausmina ir Estijos laikino įdarbinimo agentūrų asociacija (darbdavių asociacija vienijanti šias agentūras), kuri gali būti įvardinta kaip laikinojo įdarbinimo agentūras kontroliuojantis subjektas. Visos agentūros-narės pasižada laikytis sutarto kodekso kurio tikslas yra užtikrinti darbo nuomos paslaugos kokybę bei laikytis nacionalinių teisės aktų. Šis kodeksas yra privalomas visoms narėms; jo nuostatų nesilaikymo atveju agentūros yra pašalinamos iš asociacijos, tačiau jos ir toliau gali vykdyti savo veiklą.

Licencijas agentūros privalo gauti dažniausiai iš Darbo ir socialinių reikalų ministerijos (pvz. Čekijos Respublika), ministro atsakingo už Darbo reikalus (pvz. Lenkija, Slovenija) arba iš atitinkamos organizacijos, kaip pvz. Darbo, socialinių reikalų ir šeimos centras (Slovakija), Federalinis įdarbinimo biuras (Vokietija), specialusis komitetas talkinant socialiniams partneriams (Belgija). Kai kuriose šalyse agentūros turi būti tinkamai įregistruotos (pvz. Vengrija, Lenkija, Rumunija) bei yra kontroliuojamos tam tikrų institucijų, pvz. Darbo inspekcijos (Vengrija), Valstybinės įdarbinimo agentūros (Latvija), Federalinio įdarbinimo biuro (Vokietija). JK gi kol kas nėra privaloma nei registruoti agentūros nei gauti licenciją jos veiklai, tačiau Įdarbinimo agentūrų standartų biuras (EASO) prie Prekybos ir pramonės departamento yra atsakingas už agentūrų Įdarbinimo agentūrų įstatymo laikymosi kontrolę³³. Kai kurių šalių įstatymai draudžia išduoti licencijas užsienio laikino įdarbinimo agentūroms veikiančioms jų teritorijoje (Rumunija).

Licencija dažniausiai yra laikinojo pobūdžio ir išduodama vieneriems metams su atnaujinimo teise. Po tam tikro įstatymų nustatyto laikotarpio ji gali tapti nuolatinio pobūdžio: po 5 metų veiklos be grubių teisės pažeidimų (Slovenija)³⁴, po 2 metų veiklos laikantis Darbo ir įmonių įstatymo (Italija), po 3 metų veiklos (Liuksemburgas, Ispanija); kuomet kai kuriose šalyse licencijos gali būti išduodamos ir neterminuotam laikotarpiui (Belgija, Vokietija)³⁵. Licencijos gali būti nebeatnaujinamos arba atšaukiamos laikino įdarbinimo agentūroms pažeidus šalies įstatymus arba nesilaikant agentūroms taikomų reikalavimų.

Neįsiteisėjusios Direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD)) 6 str. 3 p. teigia, jog laikino įdarbinimo agentūros negali imti mokesčio iš laikinųjų darbuotojų už bet kokias suteiktas paslaugas, ypač už siuntimą dirbti laikino darbo naudotojo įmonėje ir nuolatinį įsidarbinimą joje po konkrečios darbo užduoties

³³ Agency workers: counting the cost of flexibility. TUC//<http://www.tuc.org.uk/extras/sectorreport.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

³⁴ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC//http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

³⁵ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

atlikimo³⁶. Dauguma ES narių laikosi šio principo ir neima mokesčio iš jų įdarbinamų asmenų, išskyrus kelias šalis, kurioms tą daryti leidžia nacionaliniai įstatymai ir teisės aktai (Latvija) arba už tai tiesiog nėra baudžiama dėl pakankamai liberalaus darbo nuomos santykių reguliavimo (JK). Šis principas buvo išsaugotas ir 2008 m. pateiktoje ES Direktyvoje.

Didžioji ES narių dalis teikia tam tikras ataskaitas jas kontroliuojančioms institucijoms, pvz. Prancūzijoje, Vokietijoje privaloma reguliariai teikti savo veiklos ataskaitas licencijas išduodančioms institucijoms; Italijoje ši prievolė apribota iki agentūros sudarytų sutarčių kopijų siuntimo kontroliuojančiai institucijai; Ispanijoje ir Liuksemburge turi būti informuojama apie sudarytas darbo sutartis bei jų sudarymo motyvus, taipogi – apie bet kokius pasikeitimus agentūros veikloje bei vadovavimo struktūroje; Portugalijoje pateikiamos ataskaitos apie pačius agentūros darbuotojus su kuriais buvo pasirašytos sutartys; Airijoje agentūros privalo ruošti panašias ataskaitas, bet neprivalo jų teikti valdžios atstovams³⁷.

Danijoje, Švedijoje, Suomijoje ir Nyderlanduose nėra žymaus laikino įdarbinimo agentūrų reguliavimo, kuomet Airijoje bei JK šis reguliavimas nėra griežtas. Italijoje, Ispanijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir Liuksemburge laikino įdarbinimo agentūroms draudžiama užsiimti kitokia veikla panašiuose sektoriuose kaip pvz. darbuotojų verbavimas, atranka, subranga, pan.³⁸

Tolimesni apribojimai šalyse nacionaliniu lygiu dažniausiai liečia šias darbo nuomos sritis:

- tam tikri sektorių bei specialybių apribojimai naudojantis darbo nuomos darbo santykių forma;
- darbo sutarties terminas bei pratęsimo galimybės;
- darbo nuomos darbo santykių formos naudojimo priežastys bei aplinkybės (pvz. dauguma šalių draudžia įdarbinti laikinuosius agentūros darbuotojus streiko laikino darbo naudotojo įmonėje metu)³⁹.

Šiuo metu ES šalyse egzistuojantys darbo nuomos naudojimo apribojimai yra sutrumpintai pateikti lentelėje Nr 3*:

³⁶ European Parliament legislative resolution on the proposal for a European Parliament and Council directive on working conditions for temporary worker (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))// <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP/TEXT+TA+P5-TA-2002-0562+0+DOC+XML+VO//EN&language=EN#BKMD-13>; prisijungimo laikas: 2008-05-07.

³⁷ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

³⁸ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

³⁹ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Lentelė Nr. 3

Šalis	Apribojimai
Austrija, Čekijos Respublika, Vokietija, Nyderlandai, Švedija	Laikinieji darbuotojai negali būti samdomi streikuojantiems darbuotojams pavaduoti.
Belgija	Leidžiama priimti laikinuosius darbuotojus tik nuolatiniams darbuotojams pavaduoti, laikinųjų darbų piko metu ir specialioms užduotims atlikti.
Airija, Danija, Slovakija	Nėra.
Prancūzija	Leidžiama priimti laikinuosius darbuotojus tik nuolatiniams darbuotojams pavaduoti, laikinųjų darbų piko metu ir tik laikinojo pobūdžio darbams atlikti.
Suomija	Keli apribojimai aptariami kolektyvinėse sutartyse.
Vengrija	Mažai: negalima priimti laikinųjų darbuotojų streikuojantiems nuolatiniams darbuotojams pavaduoti.
Italija	Leidžiama priimti laikinuosius darbuotojus tik nuolatiniams darbuotojams pavaduoti bei laikinųjų darbų piko metu dirbti. Negali atlikti pavojingų darbų, pavaduoti įmonės streikuojančių darbuotojų ir tais atvejais, kai per pastaruosius 12 mėn. buvo atlikti kolektyviniai atleidimai.
Latvija	Leidžiama dirbti tik nenuolatinio pobūdžio darbus, didelio darbo krūvio piko metu ir sezoninius darbus.
Liuksemburgas	Leidžiama atlikti tik specifinius darbus bei tuos, kurie yra už normalios įmonės veiklos ribų.
Lenkija	Leidžiama atlikti tik sezoninius, periodinius ir <i>ad hoc</i> darbus; nuolatinį darbuotoją pavaduoti. Negali dirbti tose įmonėse, kur per pastaruosius 6 mėn. buvo atlikti kolektyviniai atleidimai.
Portugalija	Leidžiama tik pavaduoti nuolatinius darbuotojus, atlikti tik laikinojo pobūdžio darbus, padėti susidoroti su laikinoju ar išskirtiniu darbo krūvio padidėjimu ir atlikti sezoninius darbus.
Rumunija**	Leidžiama priimti laikinuosius darbuotojus tik nuolatiniams darbuotojams pavaduoti, specialioms, atsitiktiniams ir sezoniniams darbams atlikti. Draudžiama įdarbinti laikinuosius darbuotojus streikuojant nuolatiniams įmonės darbuotojams.
Slovenija	Negalima samdyti laikinuosius darbuotojus streikuojantiems įmonės darbuotojams pavaduoti, atlikti pavojingus darbus, kai per pastaruosius 12 mėn. buvo atlikti kolektyviniai atleidimai ir kitais atvejais nurodytais sektoriniuose kolektyviniuose susitarimuose.
Ispanija	Leidžiama priimti laikinuosius darbuotojus tik nuolatiniams darbuotojams pavaduoti, laikinųjų darbų piko metu ir tam tikriems darbams dėl "rinkos aplinkybių" atlikti.
Jungtinė Karalystė	Labai mažai: negalima samdyti laikinųjų darbuotojų streikuojantiems įmonės darbuotojams pavaduoti.

* Nepateikti Kipro, Estijos, Graikijos, Lietuvos, Bulgarijos bei Maltos duomenys dėl jų nebuvimo (dėl darbo nuomos santykių neegzistuojančio teisinio reglamentavimo).

Šaltinis: The EU temp trade: temporary agency works across the European Union. TUC//

http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

** Šaltinis: D. Preda. EIRO thematic feature on temporary agency work – case of Romania//

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.

Tam tikri papildomi apribojimai egzistuoja ir srityse skirtose individualių darbuotojų teisėms apsaugoti:

- agentūros ir priimančiosios įmonės pareigos darbuotojų darbo saugos ir sveikatos reikalavimų vykdymas;
- užtikrinimas, jog agentūros neapmokestina laikinųjų darbuotojų už jiems suteiktas paslaugas;
- reikalavimas, kad darbuotojo įdarbinimas būtų vykdomas tik gavus laikinojo darbuotojo

savanorišką sutikimą;

- užtikrinimas aplinkybių, kurioms esant laikinasis darbuotojas gali užsitikrinti (arba neužsitikrinti) sau nuolatinį darbą laikino darbo naudotojo įmonėje po pirminės užduoties atlikimo⁴⁰.

Tačiau, turbūt, svarbiausia iš visų laikinųjų agentūros darbuotojų teisių apsaugos sąlygų yra ši: užtikrinti, kad agentūros darbuotojai naudotųsi tomis pačiomis teisėmis kaip ir nuolatiniai laikino darbo naudotojų darbuotojai, pvz. darbo užmokestis, socialinės garantijos ir pan. Neretai tai siejama su kolektyvine sutartimi veikiančia laikino darbo naudotojo įmonėje⁴¹.

Kai kurios ES narės turi tam tikrų reikalavimų dėl darbo sutarties su laikinuoju agentūros darbuotoju trukmės. Graikijoje laikino darbo naudotojui griežtai draudžiama įdarbinti laikinąjį agentūros darbuotoją ilgesniam nei 8 mėnesiai laikotarpiui - darbuotojui dirbant ilgiau, jo įdarbinimo sutartis su laikino darbo naudotoju automatiškai tampa neterminuota. Liuksemburge įdarbinimo sutarties dirbant vienam laikino darbo naudotojui trukmė negali viršyti 12 mėnesių, kurių metu sutartis gali būti atnaujinama ne daugiau kaip du kartus, išskyrus sezoninio pobūdžio darbus. Jeigu bent vienos iš šių taisyklių nesilaikoma, darbo sutartis automatiškai tampa neterminuota. Prancūzijoje darbo sutartis tarp agentūros darbuotojo ir laikino darbo naudotojo negali būti sudaryta ilgam laikotarpiui, jeigu pavesta atlikti užduotis atitinka įprastą bei nuolatinę įmonės veiklą; vienos sutarties trukmė negali viršyti 18 mėnesių su daugiausia dvejais pratęsimo per nurodytą laikotarpį. Airijoje nėra nustatytų reikalavimų nei sutarčių trukmei nei atnaujinimo galimybei, tačiau valdžios atstovai turi teisę tikrinti pakartotinai sudarytas darbo sutartis siekiant nustatyti ar šiuo veiksmu nebuvo bandoma išvengti šalies Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo nuostatų vykdymo⁴².

Labiau detalizuoti ir sureguliuoti darbo sutarčių terminų reikalavimai yra įteisinti Belgijoje ir Portugalijoje. Belgijoje įdarbinimo sutarties trukmė priklauso nuo paskirtos užduoties pobūdžio bei aplinkybių dėl kurių gali būti užtikrintas profesinės sąjungos sutarties laikymasis. Pvz., jeigu nuolatinio laikino darbo naudotojo darbuotojo darbo sutartis buvo laikinai sustabdyta, laikinasis agentūros darbuotojas gali būti priimtas į įmonę šio sustabdymo terminui. Jeigu darbo sutartis buvo nutraukta, trukmės limitas yra 6 mėnesiai su pratęsimo iki papildomų 6 mėnesių galimybe atsižvelgiant į profesinės sąjungos sutartį. Profesinės sąjungos nebuvimo atveju apie darbo sutarties pratęsimą privaloma informuoti Socialinio draudimo fondą. Neįprastos laikino darbo naudotojo veiklai užduoties atlikimo trukmė paprastai negali būti ilgesnė nei 3 mėnesiai. Prieš paskiriant agentūros darbuotoją pavaduoti nuolatinį įmonės

⁴⁰ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁴¹ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁴² Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

darbuotoją (tuo atveju, jei darbo sutartis su pastaruoju nėra sustabdyta) arba dirbti laikinojo darbo piko metu, apie tai turi būti susitarta su profesine sąjunga. Darbo piko metu trukmė yra tokia, dėl kurios susitaria socialiniai partneriai. Nesant profesinei sąjungai, tokio darbo užduoties trukmė yra 6 mėnesiai su dviem po 6 mėnesius pratęsimo galimybėmis⁴³.

Portugalijoje laikinieji agentūros darbuotojai yra įdarbinami tik dėl tam tikros apibrėžtos priežasties, todėl ir jų įdarbinimo terminas yra šios priežasties egzistavimo trukmės. Esant kitoms priežastims įdarbinimo trukmė yra: atrankos proceso metu – 6 mėnesiai; laikinai arba ypatingai padidėjusio darbo krūvio metu – 12 mėnesių (gali būti pratęsta iki 24 mėnesių gavus Vyresniosios darbo inspekcijos (Inspecção Geral Trabalho, IGT) leidimą); sezoniniai darbai (kuomet yra išsaugomas jų sezoninis pobūdis) – 6 mėnesiai per metus; specifiskai apibrėžtos užduotys – 6 mėnesiai su pratęsimo galimybe gavus IGT leidimą⁴⁴.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad ES šalyse-narėse laikino įdarbinimo agentūrų veiklos reguliavimas nėra vienodas. Griežtesnės darbo saugos politikos šalyse egzistuoja tam tikra licencijavimo (ar leidimų) sistema bei agentūrų veiklos priežiūra ir kontrolė, tačiau keletas ES šalių-narių neturi nuoseklios veiklos reguliavimo schemos, kuomet laikino įdarbinimo agentūrų kontrolė išlieka veikiau deklaratyvinio pobūdžio. Tik nedaugelyje šalių darbo nuomos naudojimas yra neribotas; daugumoje jų egzistuoja tam tikrų apribojimų taikomų darbo nuomos sutarties terminui, atliekamo darbo pobūdžiui bei laikinųjų darbuotojų samdymo priežastims.

2.3. Laikinių agentūros darbuotojų diskriminavimas

Lisabonos strategija deklaruoja daugiau ir geresnių darbo vietų kūrimą Europoje siekiant tapti konkurencinga ir pažangia ekonomika. Manytume, kad laikinojo pobūdžio darbo santykiai vaidina pagrindinį vaidmenį šio tikslo įgyvendinime, nes turi savyje sparčios šiuolaikinių socialinės raidos pagrindinį bruožą - lankstumą. Sutiktume su nuomone, kad būtent dėl šio bruožo laikinieji darbo santykiai yra gan pažeidžiami ir reikalauja atidesnio ir aiškesnio teisinio reguliavimo: Lisabonos strategijos tikslų nebus įmanoma pasiekti, jeigu ši darbo santykių forma netaps pastoviu darbo jėgos šaltiniu, o tai bus praktiskai neįgyvendinama, jei ji praras savo patrauklumą darbuotojų bei darbdavių akyse, t.y. jei jos kokybė bus prastesnė už tradicinių darbo santykių formų kokybę. Darbo santykių kokybės aktualumas tik augs ateityje, ypač kai bus susidurta su darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus sumažėjimu (9 milijonais gyventojų mažiau ES tarp 2000 m. ir 2025 m.). Darbuotojų nediskriminavimo principo pamatai

⁴³ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁴⁴ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

aptinkami Bendrijos įstatyme (Tarybos Direktyvose 91/383/EEC, 97/81/EC ir 1999/70/EC), kuriame aptariamos laikinųjų agentūros ir laikino darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų lygios teisės įvairiose srityse (pvz. darbo saugos ir sveikatos srityse)⁴⁵.

Komisijos pasiūlyme dėl Direktyvos 2002/0072(COD) pirmoji nuostata įgarsina Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 str. skelbiantį kiekvieno darbuotojo teisę dirbti tokiomis sąlygomis, kurios atitinka jo sveikatos būklę, užtikrina saugumą ir nepažeidžia jo orumo; jis turi teisę į maksimalią darbo valandų nustatytą ribą, poilsio pertraukas bei apmokamas metines atostogas. 15-oje nuostatoje įtvirtinta, kad laikinieji agentūros darbuotojai turi tas pačias teises (pagrindines darbo sąlygas), kurias turi jiems prilyginami darbuotojai (nuolatiniai laikino darbo naudotojų darbuotojai atliekantys tą patį arba panašų darbą) atsižvelgus į jų kvalifikaciją, įgūdžius bei pareigų lygį. Tačiau kai kurie skirtumai yra įmanomi, jei jie objektyviai ir pagrįstai pateisinami teisėtu tikslu pagal nacionalinį įstatymą (16-oji nuostata)⁴⁶.

Nors dauguma ES šalių pasistengė pritaikyti šias nuostatas savo nacionaliniuose įstatymuose ir teisės aktuose, jų laikymasis ir vykdymas dažnai išlikdavo tik deklaratyvinio pobūdžio. Kaip rodo šalių praktika, įvairios darbo ir lygių teisių nacionalinės bei ES organizacijos (ir neretai - patys valdžios atstovai) išreiškia nerimą dėl nediskriminavimo principo ignoravimo ir laikinųjų agentūros darbuotojų teisių pažeidimų. Šie pažeidimai liečia laikinųjų darbuotojų teises į socialines išmokas, poilsio laiką, darbo sutarčių terminą ir pan. Žemiau pateikiami konkretūs pavyzdžiai.

Prancūzijos nacionalinėje ataskaitoje buvo paminėta, jog visuomenė bei pati Darbo inspekcija žino, kaip lengva yra nepaisyti apribojimų taikomų darbo užduoties atlikimo terminui. JK nacionalinėje ataskaitoje minima profesinių sąjungų nuomonė apie tai, jog yra nenuginčijamų faktų, kad egzistuoja reikšmingi piktnaudžiavimai ir nusižengimai (pvz. privalomai apmokamų atostogų apmokėjimo vengimas bei socialinio draudimo įmokų nemokėjimas). Vokietijos nacionalinėje ataskaitoje nurodomi nusižengimai darbo valandų apskaičiavime, atostoginių bei ligos kompensacijų išmokėjime. Daugelyje šalių agentūros darbuotojams vengiama mokėti bet kokią kompensaciją nedarbo metu (laikino įdarbinimo agentūrai neturint jiems darbo pasiūlymų). Austrijos teismuose praėjo bylų dėl šio fakto svarstymų banga⁴⁷.

Lietuvos darbo nuomos verslo atstovai neigia laikinųjų agentūros darbuotojų diskriminavimą. Tokia veikla užsiimančios agentūros „Adecco“ personalo vadybininkė I. Aleksandravičiūtė tikina, kad Lietuvos agentūros darbuotojai jaučiasi gerai dirbdami jiems ir

⁴⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. 2002/0072(COD) COM(2002) 149 final// http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/com2002_149_en.pdf ;prisijungimo laikas: 2007-11-10.

⁴⁶ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-10.

⁴⁷ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf> ; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

nesijaučia „antrarūšiais“⁴⁸.“ Tačiau „galbūt vienintelis Lietuvoje specialistas, gerai išmanantis šią sritį“, Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto doc. dr. Tomas Davulis yra įsitikinęs, kad darbo nuoma – „tiesiausias kelias į diskriminaciją darbo vietoje“, todėl turėtų būti taikoma „griežtai tik išskirtiniais atvejais, kai darbuotojų reikia labai trumpam.“ Jo teigimu Lietuvoje jau būta „nepasitenkinimo atveju“, tačiau T. Davulis nėra girdėjęs, kad „kas nors iki šiol dėl to būtų kreipęsi į teismą“⁴⁹.

2002 m. Direktyva nustatė pagrindines darbo sąlygas, kurios turi būti taikomos agentūros darbuotojams užtikrinant nediskriminavimo principą; jos aprėpia tokias sritis kaip: darbo užmokestis, darbo laikas (įskaitant viršvalandžius, pertraukas, poilsio laiką ir naktinį darbą), teisė į atostogas, darbo sąlygos nėščioms ir žindančioms moterims, vaikų bei jaunų žmonių apsauga darbo metu, apsauga nuo diskriminavimo tokiais pagrindais kaip: lytis, tautybė, neįgalumas, religija, įsitikinimai, amžius, seksualinė orientacija⁵⁰.

Vertinant nacionalines šalių ataskaitas bei ES lygio tyrimus, mūsų nuomone, galima daryti išvadą, jog didžiausią rūpestį kelia darbo užmokesčio bei socialinių garantijų sritys, nes būtent šiose srityse sulaukiama daugiausia diskriminacijos atvejų.

Analizuojant dvi Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (European foundation for the improvement of living and working conditions) ataskaitas išleistas 2002 m. ir 2006 m., galima palyginti ES15 laikinųjų agentūros darbuotojų padėties darbo užmokesčio bei kitų išmokų mokėjimo srityse pakitimus (Lentelė Nr. 5):

Lentelė Nr. 5

Šalys	2002 m.*	2006 m.**
Austrija	Įstatymas skelbia, jog agentūros darbuotojas turėjo teisę į tokį darbo užmokestį, kuris yra nurodytas kolektyvinėje laikino darbo naudotojo sutartyje, išskyrus papildomas išmokas. Skirtumas tarp užmokesčio nurodyto kolektyvinėje sutartyje ir faktiškai išmokamo neretai sudaro net 30 proc. Premijos bei socialines išmokas yra retenybė	x
Belgija	Darbo užmokestis nemokamas atliekant darbo užduotį valstybinių švenčių dienomis. Kompensacija ligos arba užmokesčio mokėjimo vėlavimu atvejais neišmokama.	Agentūros darbuotojai turi tas pačias teises kaip ir nuolatiniai laikino darbo naudotojo darbuotojai.
Danija	Kolektyvinėse sutartyse bandoma išskirstyti agentūros darbuotojus į grupes pagal jų konkurencingumą atitinkamai nustatant skirtingą darbo užmokestį.	x

⁴⁸ R. Motiejūnaitė. Darbo nuoma-kas tai? Apžvalga// www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=36; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁴⁹ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁵⁰ The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC// http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

Graikija	x	Agentūros darbuotojų darbo užmokestis lygus laikino darbo naudotojo nuolatinių darbuotojų užmokesčiui; jokių pagrindų jis negali būti mažesnis nei garantuotas Nacionalinės kolektyvinės darbo sutarties.
Italija	Darbo užmokestis – dažniausia nusiskundimų priežastis; vienas iš minimų aspektų – sunkumai sekant premijavimo bei skatinimo politiką laikino darbo naudotojo įmonėje.	Visi darbuotojai nepriklausomai nuo jų įdarbinimo statuso privalo gauti tokį pat darbo užmokestį bei kitas išmokas, turi naudotis tomis pačiomis socialinėmis teisėmis bei dirbti lygiomis darbo sąlygomis.
Ispanija	Iki 1999 m. agentūros darbuotojų darbo užmokesčiai buvo mažesni; pirmaisiais 2000 m. mėnesiais padidėjo 20 proc.	Agentūros darbuotojų darbo užmokestis lygus nuolatinių darbuotojų užmokesčiui (pagal įstatymą ir kolektyvines sektorines sutartis) .
Jungtinė Karalystė	1999 m. vidutinis agentūros darbuotojų dirbančių pilną etatą darbo užmokestis sudarė 68 proc. visų darbuotojų savaitės uždarbio.	Tik netiesioginė valstybės nustatyto minimalus darbo užmokesčio įtaka. Agentūros darbuotojai naudojami visomis tomis pačiomis teisėmis kaip ir kiti „darbuotojai“ pagal statutinį apibrėžimą, pvz. teise į apmokamas atostogas, motinystės atostogų apmokėjimą, minimalų darbo užmokesčio lygį ir pan. Tačiau jų teisės gali būti apribotos, pvz. galimybė sugrįžti į darbą pasibaigus motinystės atostogoms.
Liuksemburgas	Pagal 1999 m. įstatymą agentūros darbuotojų darbo užmokestis yra lygus nuolatinių darbuotojų užmokesčiui, tačiau dėl plačios kolektyvinių sutarčių naudojimo praktikos agentūros darbuotojo darbo užmokestis nustatomas sektorinės kolektyvinės sutarties. Užmokesčio lygis nustatomas atsižvelgus į mažiausiai 50 kitų kolektyvinių sutarčių nuostatas, todėl vienodas darbo užmokesčio dydis negali būti garantuotas. Tokia sutartis išskiria dvi agentūros darbuotojų grupes: pirmoji grupė (abiturientai, dirbantys atostogų metu, ilgalaikiai bedarbiai) gali gauti tik startinį darbo užmokestį, antroji grupė (darbuotojai, nepriskirti pirmajai grupei) gali gauti didesnę užmokestį. Tačiau pirmojoje grupėje asmuo negali užsilaikyti ilgiau nei 12 mėnesių.	Nors įstatymas preziumuoja vienodą darbo užmokestį, Nyderlanduose išlieka svarbios kolektyvinės sutartys.
Portugalija	Buvo aptiktas didelis skirtumas tarp laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų darbo užmokesčių, taipogi – atostogų neapmokėjimas.	Teisinė sistema garantuoja vienodą darbo užmokestį bei lygybę kitose darbo sąlygose.
Prancūzija	Nors kai kuriose gamybos šakose laikinieji darbuotojai buvo įvertinti kaip labiau kvalifikuoti negu nuolatiniai darbuotojai, jie gaudavo tik minimalų darbo užmokestį.	Agentūros darbuotojai gauna tiek pat, kiek būtų gavę nuolatinis darbuotojas po bandomojo laikotarpio pabaigos už tą patį darbą. Agentūros darbuotojai taip pat gauna vienkartinę išmoką po užduoties atlikimo lygią 10 proc. viso darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių gauto per užduoties atlikimo laikotarpį bei dar 10 proc. kaip kompensaciją už nepanaudotas atostogas.
Suomija	x	Agentūros darbuotojai naudojami tomis pačiomis teisėmis kaip ir kiti darbuotojai dirbantys terminuotos sutarties pagrindu (darbo užmokestis bei kitos išmokos) bei naudojami tomis pačiomis teisėmis kaip ir visi kiti darbuotojai socialinių garantijų srityje.

Vokietija	Agentūros darbuotojų darbo užmokestis buvo mažesnis nei nuolatinių darbuotojų; kai kur – apie 30 proc.	Nuo 2004 m. laikino įdarbinimo agentūros buvo įpareigosios garantuoti laikiniams darbuotojams tas pačias darbo sąlygas bei užmokestį kaip ir laikino darbo naudotojų darbuotojams; sąlygos aptartos kolektyvinėje sutartyje galėjo prieštarauti šiai taisyklei, tačiau jei ji buvo sudaryta, buvo privaloma vykdyti jos nuostatas.
-----------	--	--

* Šaltinis: D. Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

** Šaltinis: J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Pateikti duomenys liudija apie tai, jog tik nedaugelyje iš šalių darbo užmokesčio klausimai yra aiškiai sureguliuoti ir išreiškia lygių teisių principą. Daugelyje ES15 šalių tai išlieka spęstiniu iššūkiu.

Kadangi yra pateikta mažai informacijos apie kitas darbo išmokas (pvz. skatinimo išmokos, pensijos, ligos pašalpos, pan.), sunku apibrėžti ES šiuo metu esamą situaciją. Nors nacionalinės šalių ataskaitos liudija apie mažesnius agentūros darbuotojų darbo užmokesčius, kitų išmokų bei socialinių garantijų trūkumą, esama tam tikrų įrodymų dėl didesnių nei įprasta darbo užmokesčių. Dažniausiai tokia situacija įmanoma tose srityse, kur reikalaujama ypatingų įgūdžių ir/ar jaučiamas jų trūkumas darbo rinkoje, o darbdavys dėl tam tikrų priežasčių nenori arba negali mokėti didesnio darbo užmokesčio tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams (pvz. Danijoje ir Švedijoje); be to taip gali būti atlyginama už darbus charakterizuojamus kaip turinčius ypatingos rizikos⁵¹.

Didesni nesusipratimai iškyla dėl išmokų susijusių su tam tikru metų išdirbtų laikino darbo naudotojo įmonėje skaičiumi. Kadangi laikinieji agentūros darbuotojai nedirba laikino darbo naudotojams ilgai, jie vargu ar galėtų pretenduoti į tokias išmokas; dėl to jų darbo užmokestis tampa mažesniu už nuolatinių darbuotojų užmokestį. Vienas iš sprendimų galėtų būti tokių išmokų mokėjimas pačių agentūrų savo įdarbintiems laikiniams darbuotojams. Nyderlanduose šia linkme tam tikru mastu buvo žengta į priekį. Tačiau šios išmokos nesusijusios su darbuotojų darbingumu bei produktyvumu, todėl tie agentūros darbuotojai, kurie gauna teisę į tokią išmoką pagal savo amžių gali tapti nenaudingi pačioms agentūroms, nes pastarosios negali tikėtis didelio laikino darbo naudotojų atlygio už juos⁵². Taigi, ir šiuo atžvilgiu situacija išlieka kebli ir gan dviprasmiška.

NMS šalys nepateikia daug duomenų apie lygių teisių ir nediskriminavimo principų faktinę pusę, tačiau TUC savo 2005 m. ataskaitoje nurodė šių šalių teisinio reguliavimo šiose srityse kai kuriuos aspektus, išdėstytus lentelėje Nr. 6*:

⁵¹ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

⁵² Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

Lentelė Nr. 6

Šalis**	Reguliavimo aspektai
Čekijos Respublika	Laikino įdarbinimo agentūra ir laikino darbo naudotojas privalo užtikrinti agentūros darbuotojams tą patį darbo užmokestį bei tas pačias darbo sąlygas, kurios yra taikomos tos įmonės nuolatiniams darbuotojams atliekantiems tą patį arba panašų darbą. Visa atsakomybė už šios nuostatos laikymąsi tenka agentūrai; darbuotojas turi teisę apskusti ją jai nesiimant jokių priemonių darbuotojo teisėms apginti.
Latvija	Preziumuojama, jog agentūros darbuotojai turi visas teises (tame tarpe ir teisę į lygų darbo užmokestį), kurias turi visi kiti darbuotojai pagal bendrą Darbo teisę bei kolektyvines sutartis.
Lenkija	2003 m. Įstatymas garantuoja agentūros darbuotojams visas teises, kurias turi nuolatiniai laikino darbo naudotojo darbuotojai; laikino darbo naudotojas privalo raštu supažindinti agentūros darbuotoją su būsimu darbo užmokesčio dydžiu prieš jam pradėdant dirbti.
Slovakija	Agentūros darbuotojai turi teisę gauti tokį pat darbo užmokestį kurį gauna nuolatiniai laikino darbo naudotojo darbuotojai (premijos ir kitos išmokos nėra privalomos) laikinajam agentūros darbuotojui išdirbus toje pačioje laikino darbo naudotojo įmonėje ilgiau nei 6 mėnesiai ir tik toje įmonėje, kurioje nėra kolektyvinės sutarties (paprastai ji tinkamai gina darbuotojų teises).
Slovenija	Agentūros darbuotojų darbo užmokestis privalo būti tokio dydžio, kuris yra nustatytas nuolatiniams laikino darbo naudotojų darbuotojams atliekantiems tą patį arba panašų darbą. Darbo sutartyje turi būti nurodytas kompensacijos dydis tuo atveju, jei sutartis būtų nutraukta anksčiau laiko; kompensacija turi būti mokama ir tais laikotarpiais, kai agentūra neturi laikiniesiems darbuotojams jokių darbo pasiūlymų. Kompensacijos dydis negali būti mažesnis nei 70 proc. valstybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio.
Vengrija	Kaip ir JK, agentūros darbuotojų teisė į darbo užmokestį lygų tam, kurį gauna nuolatiniai laikino darbo naudotojų darbuotojai atlikdami tą patį darbą nėra numatyta; tyrimai rodo, jog agentūros darbuotojų darbo užmokestis yra 10-20 proc. mažesnis už nuolatinių darbuotojų užmokestį.

* Šaltinis: The EU temp trade: temporary agency work across the European Union. TUC// http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

** Kitos naujai prisijungusios šalys nepateikia duomenų dėl aptariamų reguliavimo dalykų dėl menko personalo nuomos santykių išvystymo ar jų visiško nebuvimo (Kipras, Malta, Bulgarija); kai kurios iš jų vadovaujasi bendrąja nacionaline Darbo teise, kurioje aptariamos lygios visų darbuotojų teisės (Lietuva, Estija).

Nors aukščiau išvardintos šalys susipažino su darbo nuomos darbo santykių forma visai neseniai, kai kurios iš jų jau bando ne tik juos teisiškai sureguliuoti, bet ir pritaikyti svarbiausią tokio reguliavimo principą - nediskriminavimo principą. Vengrija yra vienintelė iš 12 naujai prisijungusių ES šalių, kuri palaiko Airijos bei JK politiką ir nevertina darbo nuomos santykiais susietus darbuotojus kaip lygius nuolatiniams darbuotojams.

Šalių nacionalinėse ataskaitose trūksta duomenų apie nediskriminavimo principo taikymo rezultatus, tačiau tai gali būti paaiškinama tuo, jog dėl darbo nuomos naujoviškumo šioms šalims dar per anksti nustatyti kokių nors principų pažeidimus, ypač jei ši sritis dar nėra pakankamai sureguliuota. Iš kitos pusės, būtent toks nereguliuojamas ir duomenų nebuvimas leidžia įtarti, mūsų nuomone, jog iš tikrųjų tokių pažeidimų yra ir jų gali būti nemažai. ES atsakomybė - kuo greičiau ir efektyviau nukreipti šių šalių pastangas tinkama linkme, kol jų iššūkiai darbo nuomos srityje neišaugo iki grėsmingų dydžių, kaip tai atsitiko ne vienai ES15 šaliai.

Nemažai svarbus išlieka darbo saugos ir sveikatos klausimas dėl agentūros darbuotojų didesnio pažeidžiamumo. Direktyva 91/383/EEC reguliuoja sveikatos ir saugumo reikalavimus

taikomus darbuotojams, įdarbintiems terminuotos sutarties arba darbo nuomos sutarties pagrindais Europos Sąjungoje. Pagrindiniai jos aspektai yra tokie:

1. Direktyvos tikslas yra užtikrinti visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų įdarbinimo pagrindo vienodas teises bei apsaugą sveikatos ir saugumo srityse.
2. Prieš pradedami dirbti laikino darbo naudotojams laikinieji agentūros darbuotojai privalo būti informuoti apie galimą riziką susijusią su darbo vykdymu.
3. Kiekvienas darbuotojas privalo būti tinkamai instruktuojamas atsižvelgiant į darbo kuriam jis yra pasamdytas atlikti pobūdį remiantis jo kvalifikacija ir patirtimi.
4. Asmenys, atsakingi už darbo saugą laikino darbo naudotojo įmonėje, turi būti informuoti apie tai, jog į įmonę buvo priimti laikinieji agentūros darbuotojai.
5. Prieš paskiriant agentūros darbuotojui užduotį laikino darbo naudotojas privalo informuoti laikino įdarbinimo agentūrą apie profesinę kvalifikaciją reikalingą šiai užduočiai atlikti bei apie jos specifiką. Agentūra atsakinga už tinkamą darbuotojo informavimą apie visas jai žinomas aplinkybes susijusias su būsima darbo užduotimi.
6. Laikino darbo naudotojas yra atsakingas už darbo saugos ir sveikatos bei higienos reikalavimų laikymąsi viso agentūros darbuotojo darbo užduoties vykdymo metu⁵³.

ES narės papildė savo teisės aktus dauguma šios Direktyvos principų. Pirmojo punkto principas taikomas visų šalių. Ketvirtasis punktas nebuvo pritaikytas Danijos, Prancūzijos, Graikijos, Airijos, Italijos, Nyderlandų, Portugalijos bei Švedijos teisinėse sistemose. Penktasis punktas buvo ignoruotas Švedijos nacionalinės teisėtvarkos, o Airijos - šeštasis punktas. Daugelyje šalių darbo saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi ir kontrolės pareiga yra priskirta laikino darbo naudotojui, kam mes pritartume, nes laikino įdarbinimo agentūra negali žinoti visų rizikos faktorių bei laikino darbo naudotojo saugumo reikalavimų laikymosi lygio. Tačiau pastarajam savo ruožtu gali būti sunku spręsti apie laikinojo agentūros darbuotojo pasiruošimą bei darbo saugos reikalavimų taikomų toje įmonėje išmanymą (pvz. tokiais atvejais, kai darbuotojas dirba ne vienoje srityje, dažnai keisdamas darbo pobūdį).

Skandinavijos šalyse situacija yra šiek tiek kitokia, kuomet laikino įdarbinimo agentūra yra atsakinga už laikinųjų darbuotojų instruktavimą darbo saugos ir sveikatos klausimais bei jų reikalavimų laikymąsi. JK situacija yra gan keblė, nes nelaimingo atsitikimo atveju ir laikino darbo naudotojas ir agentūra gali neprisiimti atsakomybės. Austrijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Nyderlanduose bei Italijoje ši problema sprendžiama efektyviau: kasdienių operacijų metu už agentūros darbuotojų sveikatą bei saugumą atsako laikino darbo

⁵³ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

naudotojas, kuomet laikino įdarbinimo agentūra yra atsakinga už laikinųjų darbuotojų tinkamą informavimą darbo saugos ir sveikatos klausimais bei jų instruktavimą⁵⁴.

Apibendrinant, galėtumėme teigti, jog dauguma lygių teisių ir nediskriminavimo principų aspektų išlikdavo kiekvienos šalies savanoriškumo ir sąžiningumo lygio klausimu, nes ne kiekvienoje jų galioja tam tikri teisės aktai apsaugantys agentūros darbuotojų teises. Nereti atvejai, kai aptinkama pažeidimų net tokiems aktams egzistuojant. Laikinių agentūros darbuotojų teisės dažniausiai pažeidžiamos tokiose srityse, kaip: darbo užmokestis, socialinės garantijos bei darbo sauga.

⁵⁴ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

3 skyrius. ES Direktyvos priėmimas ir įtaka šalims-narėms

2002 m. nepriimtas Europos Komisijos Direktyvos 2002/0072(COD) dėl laikinųjų agentūros darbuotojų darbo sąlygų projektas išbuvo Ministrų Taryboje šešerius metus iki pat 2008 m. vidurio. Tuos šešerius metus ES šalys-narės savo pastangomis stengėsi sureguliuoti darbo nuomos teisinius santykius per nacionalinius teisės aktus bei kolektyvines sutartis. Daugelis jų rėmėsi ES teisės aktais, kuriuose darbo nuoma yra sureguliuota vienais ar kitais aspektais. Svarbus teisės aktas (Lietuva ratifikavo 2004 m.) yra Tarptautinės darbo organizacijos 181-oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Joje „nurodytos sritys, kuriose nacionaliniais teisės aktais turi būti užtikrinta 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 garantija, profesinis mokymas, darbuotojų sauga ir sveikata, kompensacijos įvykus nelaimingiems įvykiams darbe ar susirgus profesine liga, motinystės bei tėvystės apsauga ir išmokos⁵⁵.“ Be Lietuvos, Konvenciją ratifikavo ir šios ES šalys: Ispanija (1999-06-15), Suomija (1999-05-25), Italija (2000-02-01), Nyderlandai (1999-09-15), Belgija (2004-09-28), Bulgarija (2005-03-24), Čekijos Respublika (2000-10-09), Vengrija (2003-09-19), Portugalija (2002-03-25)⁵⁶.

Tam tikrų papildomų priemonių užtikrinančių laikinųjų darbuotojų saugą ir sveikatą aptinkama ir 1991 m. birželio 25 d. Europos Tarybos Direktyvoje 91/383/EEC, kurios pagrindinis principas yra terminuotais ir laikinaisiais darbo santykiais susietų darbuotojų teisės į saugias bei sveikas darbo sąlygas (taip pat tinkamą informavimą apie galimas profesines rizikas darbo vietoje) taikomas nuolatiniais įmonės darbuotojams. Darbo nuoma aptariama ir Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kuri yra taikoma tuo atveju, jei laikinasis darbuotojas yra siunčiamas dirbti į įmonę esančią kitoje šalyje-narėje ir tuo pat metu yra susaistytas darbo santykiais su siunčiančiąja agentūra.

Nepaisant minėtų ES ir nacionalinių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių buvimo, ES buvo pasigendama vientiso teisės akto reglamentuojančio darbo nuomos teisinius santykius ES lygiu. Šalių-narių nevienodas darbo nuomos santykių apibrėžimas, neaiškus ir neretai dviprasmiškas laikinųjų darbuotojų ir laikino įdarbinimo agentūrų juridinis statusas, teisinio reguliavimo skirtumai ir vis pažeidžiami nediskriminavimo bei lygių teisių principai liudijo apie būtinybę imtis veiksmų aukštesniu lygiu siekiant sureguliuoti darbo nuomos santykius ES lygiu šalims-narėms inkorporuojant ES teisės akto dėl darbo nuomos teises normas į nacionalinę

⁵⁵ J. Usonis, T. Bagdanskis. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija, mokslo darbai, 2008 8(110), P. 68.

⁵⁶ Ratification of ILO Convention n°181// http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Countries_having_ratified_ILO_Convention_181.pdf; prisijungimo laikas: 2008-05-23.

teisę. Ši būtinybė negali būti daugiau ignoruojama dėl darbo rinkos dalyvių susietų darbo nuomos santykiais skaičiaus nuolatinio didėjimo, nes šiuo metu „agentūros darbuotojai sudaro apie 3 milijonus ES, o apyvarta - apie 75 milijardų eurų⁵⁷.“

2002 m. Direktyva buvo blokuota JK ir Airijos dėl nesutikimo su lygių teisių į darbo sąlygas (ypač - į darbo užmokestį) principu, tačiau po ilgų metų derybų 2008 m. gegužės mėn. Britanijos pramonės konfederacija (Confederation of British Industry, CBI), JK pagrindinė nepriklausomų darbdavių organizacija, Profsąjungų kongresas (TUC) ir Vyriausybė sugebėjo surasti kompromisą šiuo klausimu ir pasirašė jungtinę deklaraciją. Ši deklaracija aptaria šiuos aspektus:

- lygių teisių principas laikinajam agentūros darbuotojui pradedamas taikyti išdirbus 12 mėnesių toje pačioje įmonėje;
- lygių teisių principas apima minimaliausias darbo ir įdarbinimo teises, kurias darbuotojas būtų turėjęs, jei būtų įdarbintas tos įmonės tiesiogiai, tačiau į jas neįeina profesinių socialinių garantijų schemos;
- vyriausybė privalo konsultuotis su socialiniais partneriais Direktyvos nuostatų įteisinimo klausimais;
- visi pakeitimai bus peržvelgiami atitinkamai atsižvelgus į turimą patirtį⁵⁸;

Šios deklaracijos priėmimas reiškė, kad po šešerių metų laukimo 2002 m. Direktyva pagaliau galėjo būti priimta. 2008 m. rugsėjo 15 d. Europos Komisijai priėmus dėl jos Bendrą poziciją Nr. 24/2008 (Common Position (EC)), Europos Parlamentas priėmė Direktyvą dėl darbo nuomos spalio 20 d. Strasburge (Prancūzija) vykusių derybų metu. Direktyvos pavadinimas buvo pakeistas iš Europos Parlamento ir Komisijos direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų į Europos Parlamento ir Komisijos direktyvą dėl laikinojo darbo. Pagal Direktyvos 13 str. ji turi įsigalioti tą dieną, kai bus paskelbta Oficialiame Europos Sąjungos leidinyje (the Official Journal of the European Union), o 11 str. įpareigoja šalis-nares per tam tikrą laikotarpį nuo Direktyvos įsigaliojimo priimti bei paskelbti įstatymus, reguliavimus ir administracines sąlygas, per kuriuos į nacionalinę teisėtvarą privalo būti inkorporuotos Direktyvos nuostatos⁵⁹. Nors Europos

⁵⁷ European Parliament ensures temporary agency workers gain the equal rights - UK workers after 12 weeks// <http://www.europa.eu/news/expert/infopress.page/048-40237-294-10-43-908-20081021PR40236-20-10-2008-2008-false/default.en.htm>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

⁵⁸ Agency workers: joint declaration by government, the CBI and the TUC.BERR// <http://www.berr.gov.uk/files/file47067.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

⁵⁹ Common Position (EC) No 24/2008 adopted by the Council on 15 September 2008 with a view to the adoption of Directive 2008/EC of the European Parliament and of the Council of .. on temporary agency work (2008/C254E/04)//<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:254E:0036:0045:EN:PDF>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

Komisija siūlė 2 metų terminą šioms priemonėms įteisinti, Europos Taryba prailgino šį terminą iki 3 metų⁶⁰.

Pagal priimtos Direktyvos 2 str. jos tikslas - užtikrinti laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą ir pagerinti laikinojo darbo kokybę užtikrinant, kad laikinieji darbuotojai yra taikomas nediskriminavimo principas ir pripažįstant laikino įdarbinimo agentūrą darbdaviu⁶¹. Pirmojoje Direktyvos versijoje agentūros kaip darbdavio statusas nebuvo įtvirtintas.

Direktyvos 3 str. buvo įtvirtintas naujas laikinojo agentūros darbuotojo apibrėžimas: tai darbuotojas turintis darbo sutartį arba darbo santykius su laikino įdarbinimo agentūra tikslu būti laikinai įdarbintam laikino darbo naudotojo pastarajam jį kontroliuojant. Šiame straipsnyje buvo pateikti ir laikino įdarbinimo agentūros bei laikino darbo naudotojo pakoreguotos sąvokos⁶².

Svarbiausi Direktyvos pakeitimai apima 4 str. (socialiniams partneriams suteikiama teisė nagrinėti siūlomus darbo nuomos taikymo apribojimus bei draudimus ir spręsti dėl jų tinkamumo); 5 str. (nediskriminavimo principas apimantis nėščiųjų bei žindančių moterų, vaikų ir jaunų žmonių apsaugą bei visų darbuotojų nepaisant jų religinių pažiūrų, rasės, t.t. interesų gynimą turi būti įgyvendinamas nuo pat pirmųjų įsidarbinimo dienų, tačiau apie teisę į vienodą su nuolatiniais darbuotojais darbo užmokestį palikta spręsti kiekvienos šalies socialinių partnerių). Direktyva buvo papildyta 10 str. (drausminės nuobaudos ir baudos nacionalinių teisinių normų inicijuotų pagal šios Direktyvos nuostatas pažeidimų atveju) bei 11 str. (šalys-narės yra įpareigosios sukurti nacionalines teises normas reglamentuojančias darbo nuomą šios Direktyvos nuostatų pagrindais).

ES šalys-narės neabejotinai pasiekė bendrą tikslą - vieningo ES lygio teisės akto reglamentuojančio darbo nuomą priėmimą, tačiau jo poveikio mastas, manytumėme, nebus vienodas visose šalyse-narėse. ES Direktyva tikimasi išspręsti daugelį esamų problemų, ypač šalyse su silpnu ar dviprasmišku šių teisinių santykių reguliavimu (pvz. JK, Airija), tačiau lieka tik svarstyti ar JK iškovota teisė į lygų darbo užmokestį tik po 12 mėnesių darbo nebus piktnaudžiaujama per didesnę įdarbinimo skaičių trumpesniai nei 12 mėnesiai terminui laikino darbo naudotojo įmonėje. Ypač padidėjęs socialinių partnerių vaidmuo įteisintas Direktyvoje verčia susimąstyti ar ši tendencija yra vienprasmiškai naudinga: šalys su stipriomis kolektyvinėmis sutartimis (Suomija, Švedija, Nyderlandai) ir didele socialinių partnerių įtaka

⁶⁰ European Parliament ensures temporary agency workers gain the equal rights - UK workers after 12 weeks// <http://www.europa.eu/news/expert/infopress.page/048-40237-294-10-43-908-20081021PR40236-20-10-2008-2008-false/default.en.htm>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

⁶¹ Amended proposal for a directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, 2002/0072 (COD)// http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

⁶² Ten pat; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

gali ir toliau diktuoti savo taisykles darbo nuomos sektoriuje, kas iki šiol ne visada būdavo efektyvu ir neužkirsdavo kelio nediskriminavimo principo pažeidimams.

Tikriausiai, didžiausią Direktyvos poveikį pajaus Rytų Europos šalys (tarp jų ir Lietuva), kuriose darbo nuoma iki šiol buvo ir yra silpnai arba visiškai nesureguliuota sritis. Kadangi dauguma jų neturi socialinių partnerių (arba jų vaidmuo iki šiol nebuvo reikšmingas), tikėtina, kad šios Direktyvos suteiktos teisės socialiniams partneriams pasitarnaus kaip socialinių partnerių atsiradimo bei kolektyvinių derybų inicijavimo katalizatoriumi. Iki šiol delsusios ir bandžiusios pritaikyti darbo nuomą prie bendros nacionalinės teisės (Baltijos šalys, Bulgarija, Kipras) šalys turės sukurti naujus teisės aktus pagal Direktyvos nuostatas ir pakeisti galiojančių nacionalinių Darbo kodeksų atitinkamus straipsnius.

Lietuvoje šia linkme veikiama jau ne vienerius metus: Ministerija rengia darbo nuomos įstatymo koncepcijos projektą, kuris turėtų sureguliuoti darbo nuomos teisinius santykius. Iki šiol buvo vadovaujama LR Civiliniu kodeksu bei LR Darbo kodeksu, tačiau ne vienas iš jų nėra pritaikytas tokiems teisiniams santykiams, darbo nuomai liekant nesureglamentuotai. Kyla teisinio neapibrėžtumo ir net darbo nuomos legalumo klausimas nesant teisinės normos ir priemonės tokiems santykiams reguliuoti. Lieka neišaiškinti tokie darbo nuomos aspektai kaip šalių atsakomybė už laikinąjį agentūros darbuotoją (profesinės ir socialinės saugos, darbo užmokesčio ir mokesčių už darbuotoją mokėjimo ir pan. klausimais), laikinųjų agentūros darbuotojų nediskriminavimo užtikrinimas, informavimas, t.t.

Ministerijos paskutiniojoje LR Darbo kodekso pakeitimų projekto versijoje yra kalbama apie būtinybę keisti 87, 88, 108, 113, 132 straipsnius, 90 - pripažinti netekusiu galios, Kodekso nuostatas papildyti 116-1 straipsniu. 87 str. turėtų būti pakoreguotas taip, kad į įdarbinimo sąvoką greta organizacijų ir įmonių „padedančių sudaryti darbo sutartis“ turėtų būti įrašyti ir fiziniai asmenys. 88 str. pavadinimą siūloma keisti iš „Įdarbinimo tarpininkavimo tarnybos“ į „Tarpininkavimas įsidarbinant ir darbo nuoma“ papildant jį dviem punktais nusakančiais laikino įdarbinimo agentūrų teisę verstis darbo nuoma, kurios sąlygas nustato specialus įstatymas. Verstis tokia veikla turi būti leidžiama tik gavus atitinkamą licenciją. 90 str. dėl tarpininkavimo įdarbinant užsienyje turėtų būti pripažintas netekusiu galios. 108 str. išdėstytas sutarčių rūšių sąrašas turėtų būti papildytas tokia rūšimi kaip „laikino darbo“ sutartis kuomet „laikinosios“ sutarties sąvoką turėtų pakeisti „trumpalaikės“ sutarties sąvoka.

Visos 113 str. „laikinosios“ sutarties sąvoką turėtų būti pakeista į „trumpalaikės“ sutarties sąvoką, jos paaiškinimą šio straipsnio 1 dalyje išdėstant taip: „trumpalaikė darbo sutartis yra darbo sutartis sudaryta ne ilgesniam nei dviejų mėnesių laikui.“ Naujai įtvirtinamas straipsnis Nr. 116-1 yra pavadintas „Laikino darbo sutartis“, kuriame įtvirtinamas laikinojo agentūros darbuotojo išipareigojimas dirbti „įdarbinimo įmonės nurodyto asmens naudai (laikino

darbo naudotojo), paklusdamas pastarojo nustatytai darbo tvarkai.“ Laikinojo darbo ypatumus turėtų nustatyti specialus įstatymas.

Šio projekto tikslas yra - Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtinti nuostatas reguliuojančias darbo nuomą. Prielaidomis šiam projektui inicijuoti tapo: 2004 m. kovo 16 d. ratifikuota Tarptautinės darbo organizacijos 181 konvencija „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ ir 2005 m. gegužės 12 d. priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (3 str. 1 d. 3 p. įtvirtinta, jog įstatymas taikomas tuo atveju jei darbuotojas yra siunčiamas laikinai dirbti į įmonę esančią kitos valstybės-narės teritorijoje).

Manytumėme, kad Darbo kodekso pakeitimai bei specialaus įstatymo išleidimas teigiamai paveiks darbo rinką suteikiant jai didesnio lankstumo bei užtikrinant darbuotojų pasirinkusių darbo nuomą kaip jiems priimtinausią darbo santykių formą teisinio statuso apibrėžtumą bei laikinųjų agentūros darbuotojų teisių apsaugą.

Apibendrinant, galima teigti, jog Europos Tarybos patvirtinta Direktyva dėl darbo nuomos turėtų teigiamai paveikti visas ES šalis-nares per aiškesnį ir bendrai suderintą darbo nuomos reglamentavimą. Ši Direktyva taip pat turėtų paskatinti socialinių partnerių didesnę aktyvumą bei kolektyvinių derybų iniciatyvumą. Tačiau ar bus ji pakankamai efektyvi sprendžiant šiuo metu egzistuojančias problemas, ar šalys-nares sugebės sėkmingai inkorporuoti jos nuostatas į savo nacionalinę teisę nesusidūrusios su prieštaravimais esančiais egzistuojančioje nacionalinėje teisėje bei praktikoje ir socialinių partnerių pasipriešinimu ir ar pagaliau ši Direktyva išspręs diskriminavimo ir lygių teisių problemas, - lieka atviru klausimu. Tikriausiai, darbo nuomos sureguliojimas pareikalaus dar nemažai pastangų iš visų šalių-narių siekiant harmonizuoti šių teisinių santykių reglamentavimą.

2 DALIS. DARBO NUOMOS TEISINIŲ SANTYKIŲ 7 PASIRINKTOSE ES ŠALYSE LYGINAMOJI ANALIZĖ

Gilesnei nacionalinio teisinio darbo nuomos santykių reguliavimo analizei buvo pasirinktos šios ES šalys: JK, Airija, Estija, Slovakija, Nyderlandai, Švedija ir Suomija. Atliekant minėtą analizę buvo pasitelkta teorine medžiaga (nacionaliniai įstatymai, teisės aktai, ataskaitos bei mokslo darbai, t.t.) ir įvykdytos elektroniniu paštu apklausos rezultatais, kurios tikslas buvo išaiškinti tiriamų šalių įvairių sričių specialistų susiduriančių su darbo nuomos reiškiniu nuomonę apie egzistuojančią nacionalinę teisėtvarą, darbo nuomos santykius jų šalyje bei ES lygio direktyvą (plačiau apie šią apklausą žiūr. priedą Nr. 2).

Analizei pasirinktų šalių darbo rinkos politika yra gan skirtinga, neretai - visiško ir netgi ekstremalaus priešingumo. Pvz. JK darbo rinka yra liberalaus modelio suteikiančio darbdaviams plačias galimybes daryti įtaką įdarbinimo santykių politikai bei praktikai, kuomet Švedijos modelis gali būti apibūtinamas kaip gana tiksliai ir nedviprasmiškai reguliuojantis darbo santykius, kurio išskirtinis bruožas yra aukštas sąjungų autoritetas darbo santykių reguliavime⁶³.

Nyderlandų teisiniai darbo santykiai yra silpnai sureguliuoti statutinės teisės, todėl kolektyvinės derybos (sektoriaus lygmenyje) atlieka labai svarbų vaidmenį reguliuojant darbo santykius, tame tarpe ir darbo nuomos santykius. Įdomu tai, jog pastarieji yra reglamentuoti šalies Darbo įstatymo pagrindinėje dalyje, o tokiais santykiais susisieti darbuotojai net turi savo kolektyvinę sutartį⁶⁴. Estija ir Slovenija, Rytų Europos atstovės, iki pat 1990-ųjų turėję bendrą ekonominę ir darbo politiką Sovietų Sąjungos sudėtyje, smarkiai atsilieka darbo nuomos santykių teisiniame reglamentavime ir šiai problemai spręsti vadovaujasi egzistuojančia šalies teisėtvara (bendrais teisės aktais ir Darbo kodeksu) bei Vakarų Europos šalių pavyzdžiais, kuomet kolektyvinės derybos nėra išvystytos, o profsąjungos nėra populiarios bei pakankamai efektyvios.

⁶³ K. Håkansson, T. Isidorsson. Temporary agency work. A comparison of the use of agency work in Sweden and UK. Department for work science, Göteborgs University. P.5//

<http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁶⁴ M. de G-Z, E.E.Berkhout. Temporary agency work and the business cycle. P.4//
<http://www.seo.nl/binaries/publicaties/discussion/2007/dp51.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-02-12.

Švedija

1990-ųjų pradžioje Švedija buvo priversta keisti savo nacionalinę darbo politiką bei teisinį reglamentavimą. Ryšium su tuo buvo atitinkamai pakoreguotas Įstatymas dėl įdarbinimo apsaugos (LAS). Nuo 1997 m. sausio mėn. buvo leista be jokių ypatingų sąlygų pasirašyti vietinius susitarimus dėl laikinojo įdarbinimo. Tačiau vieno darbuotojo laikinasis įdarbinimas negalėjo viršyti 12 mėn. per 3 metų laikotarpį, kuomet laikinajam darbui atlikti įmonė vienu metu galėjo samdyti tik 5 darbuotojus⁶⁵.

Dereguliavimas palietė ir personalo atrankos bei įdarbinimo paslaugų sferą: Švedijos vyriausybės iki šiol monopolistinis vaidmuo šioje srityje buvo panaikintas 1993 m. įstatymo (Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993:40), kuris atvėrė kelią privačioms įdarbinimo agentūroms, kurių veikla buvo pripažįstama nelegalia iki pat 1991 m. (išimtys buvo taikomos tik dailininkams bei muzikantams). 1993 m. įstatymo, kurį sudaro tik 7 straipsniai, tikslas buvo užtikrinti laikinųjų darbuotojų galimybes įsidarbinti laikino darbo naudotojo įmonėje bei uždrausti agentūrai imti už savo paslaugas mokestį iš įdarbinamo asmens. Tačiau specifinis agentūrų veiklos reguliavimas Švedijoje neegzistuoja ir ši aplinkybė suteikia darbo rinkos dalyviams teises patiems reguliuoti darbo santykius per kolektyvines sutartis⁶⁶.

Svarbus ir 1976 m. priimtas Bendros politikos tarp darbdavių ir darbuotojų aktas (MBL), kuris įpareigoja darbdavį informuoti profsąjungą pasirašiusią kolektyvinę sutartį dėl šio darbo atlikimo toje konkrečioje įmonėje išorinės darbo jėgos panaudojimo atveju (šiuo atveju - laikinąją agentūros darbuotoją). Tam tikrais atvejais profsąjungos turi veto teisę įdarbinant tokius asmenis (SFS 1976:580, § 38-39)⁶⁷.

Airija

Airijos teisėtvara aprūpino visus darbuotojus nepriklausomai nuo jų darbo santykių formos minimaliausiu apsaugos lygiu (pvz. Minimalaus darbo užmokesčio (Minimum Wage Act) įstatymas), dar vadinamu teisių „grindimis“. Galiojantis darbo įstatymas neatskiria laikinųjų darbuotojų nuo nuolatinių darbuotojų, tačiau kai kurie jo nuostatai neužtikrina pirmųjų teisių apsaugos dėl jų neatitikimo darbuotojų statusui nustatytiems reikalavimams⁶⁸.

⁶⁵ K. Håkansson, T. Isidorsson. Temporary agency work. A comparison of the use of agency work in Sweden and UK. Department for work science, Göteborgs University. P.7//<http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁶⁶ Ten pat, P. 8; prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁶⁷ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁶⁸ Temporary agency work and industrial relations; Ireland// [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc\[...\];](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc[...];) prisijungimo laikas: 2007-12-20.

Reaguojant į lanksčių darbo santykių formų populiarėjimą Airijos teisėtvarkos pakeitimai kaip ir Švedijoje buvo inicijuoti 1993 m. priėmus Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymą (Unfair Dismissals (Amendment) Act), kuris sugriežtino darbo sutarčių kontrolę. Iki 1993 m. laikinosios bei terminuotos sutartys galėjo būti pasirašomos, keičiamos, nutraukiamos ir atnaujinamos be jokių ribojimų. Įstatymas įpareigojo Teisių Igaliojinių/Išdarbinimo reikalų tribunolą tikrinti kas antrą arba sekančią darbo sutartį su tikslu nustatyti ar darbo sutarties turinys nebuvo išdėstytas tokiu būdu, kad būtų galima išvengti atsakomybės, kuri turi būti prisiimta kiekvieno darbdavio pagal Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymą⁶⁹.

Airijos Darbo teismas priėmė 2004 m. itin svarbią rekomendaciją po vienos bylos svarstymo, kuomet ne visą darbo dieną dirbanti gėrimų įmonėje „Diageo“ bet įdarbinta per laikino išdarbinimo agentūrą medicinos seselė teismo buvo pripažinta minėtos įmonės darbuotoja, nors ji ir nebuvo pasirašiusi darbo sutarties su „Diageo“. Šiuo sprendimu Teismas atkreipė dėmesį į tam tikras spragas įstatymuose. Be to, jis pripažino, jog seselė buvo diskriminuojama nuolatinių darbuotojų dirbančiu pilną etatą atžvilgiu per tyčinį darbo valandų mažinimą bei vengimą mokėti kompensaciją ligos atveju⁷⁰.

Įvairios Airijos organizacijos siekia daugiau ir geresnio darbo nuomos teisinių santykių reguliavimo. Pasak apklausos dalyvės ICTU Teisėtvarkos ir socialinių reikalų pareigūnės Esther Lynch: „ES Komisija pateikė rekomendaciją visoms šalims-narėms pasinaudoti 2002 m. Direktyvos atidėjimu ir ratifikuoti ILO Konvenciją dėl darbo nuomos. Mes taip pat paprašėme savo Vyriausybės suderinti Airijos teisę su ILO konvencijų nuostatomis.“

Estija

Estija, kaip ir dauguma NMS šalių, neturi specifinių teisės aktų reglamentuojančių darbo nuomą, nors patys darbo nuomos santykiai šalies darbo rinkoje egzistuoja jau kelerius metus. Reguluojant minėtus santykius ir teikiant darbo nuomos paslaugas vadovaujamosi bendrais šalies teisės aktais. Galiojantis Išdarbinimo paslaugų įstatymas (2000 m.) tarp kitų paslaugų, apibūdinamų kaip išdarbinimo formos, numato ir tarpininkavimą įsidarbinant. Pasak Darbo inspekcijos (Tööinspeksioon) teisinio skyriaus direktorės Niinos Siitam darbo nuoma turi panašumų su tarpininkavimu įsidarbinant, todėl irgi gali būti reguliuojama šiuo įstatymu⁷¹.

⁶⁹ Temporary agency work and industrial relations; Ireland// [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc\[...\];](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc[...];) prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁷⁰ T. Dobbins, C. Higgins. Temporary agency work in an enlarged European Union-final questionnaire-version 27.05.2005. EIRO Thematic feature 2005//<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ie0506204t.doc;> prisijungimo laikas: 2008-01-15.

⁷¹ K. Philips, R. Eamets. Temporary agency work in an enlarged European Union// www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

Dėl specifinės teisėtvarkos susijusios su darbo nuomos santykių reguliavimu nebuvimo, visi neaiškumai ir ginčai turi būti sprendžiami vadovaujantis Įdarbinimo sutarčių įstatymu (1992 m. liepos mėn.) bei Įsipareigojimų įstatymu (2002 m.). Jeigu įmonės veikla yra nukreipta į kitas ES šalis-nares, ji privalo laikytis Europos Parlamento ir Europos Tarybos Direktyvos 96/71/EC dėl darbuotojų įdarbinimo paslaugų teikimo būdų (Directive 96/71/EC of the European Parliament and Council, concerning the posting of workers in the framework of the provision of services)⁷².

Slovakija

Darbo nuomos santykiai buvo įteisinti tik 2004 m. vasario mėnesį ir buvo sureguliuoti Darbo teisėje garantijų ir darbo užmokesčių bei tinkamas darbo sąlygas aspektais. Tuo tikslu Darbo, socialinių reikalų ir šeimos Ministerija (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, MPSVR SR) sureguliuavo darbo nuomos santykius Įstatyme Nr. 5/2004 dėl Įdarbinimo paslaugų⁷³. Šis įstatymas numato laikinųjų agentūros darbuotojų lygias teises su darbuotojais dirbančiais neterminuotos sutarties pagrindu laikino darbo naudotojo įmonėje ir vienodas įdarbinimo, darbo ir darbo užmokesčio sąlygas⁷⁴. Šių tikslų siekti padeda šalies Darbo kodeksas bei Profesinės sveikatos ir saugos įstatymas. Laikinių agentūros darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos yra kontroliuojamos Darbo inspekcijos.

Suomija

Palyginus su kitomis ES15 šalimis, Suomija turi mažai specifinio teisinio darbo nuomos santykių reguliavimo - kaip ir visose Skandinavijos šalyse čia svarbų vaidmenį atlieka kolektyvinės derybos. 1970 m. įdarbinimo sutarčių įstatymas (the Employment Contracts Act) su vėlesniais pakeitimais atliktais 2001 m. (55/2001) reglamentuoja kai kuriuos darbo nuomos santykių aspektus (pvz. įpareigojimas pasirašyti kolektyvinę darbo sutartį su laikinuoju agentūros darbuotoju), tačiau neskiria šiems santykiams ypatingo dėmesio.

Tarp bendrų įstatymų turinčių įtaką darbo nuomos santykių reguliavimui tam tikrose srityse paminėtini: Įdarbinimo paslaugų įstatymas (Työvoimapaalvelulaki), „Profesinės saugos stebėjimo“ įstatymas (Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettu

⁷² K. Philips, R. Eamets. Temporary agency work in an enlarged European Union// www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁷³ L. Cziria. Temporary agency work examined// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁷⁴ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

laki) ir Profesinės saugos įstatymas (Työturvallisuuslaki). Pastarasis įstatymas atsakomybę už laikinųjų darbuotojų saugumą ir sveikatą priskiria ir agentūrai ir laikino darbo naudotojui⁷⁵.

2007 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujas įstatymas (Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted out (1233/2006)) reglamentuojantis darbo nuomos santykius bei agentūros išipareigojimus ir atsakomybę. Tai pirmas Suomijos nebendro pobūdžio teisės aktas skirtas specifiniam darbo nuomos santykių reguliavimui.

Pats Suomijos darbo nuomos santykių reglamentavimo ir reguliavimo modelis susideda iš trijų lygiaverčių dalių: teisės aktų, kolektyvinių derybų bei darbo sutarčių tarp darbdavio ir darbuotojo. Dėl sąlygų taikomų individualiais atvejais sprendžiama prioritetų tvarka⁷⁶.

Jungtinė Karalystė

Kaip ir Švedija, JK gali būti charakterizuota kaip turinti gan liberalų darbo nuomos santykių reguliavimo modelį palyginus su dauguma kitų ES šalių. Darbo nuomos teisinis santykių reglamentavimas išreikštas įstatymuose reguliuojančiuose laikino įdarbinimo agentūrų veiklą, teises ir pareigas. Agentūrų veikla yra daugiausiai reguliuojama 1973 m. Įdarbinimo agentūrų įstatymo (Employment Agencies Act) ir 2003 m. Įdarbinimo agentūrų ir įdarbinimo verslo reguliavimų (Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations).

JK dažnai minima kaip šalis, kurioje laikinieji agentūros darbuotojai retai kada naudojami tomis pačiomis teisėmis kaip ir tradicinių įdarbinimo formų darbuotojai, todėl jos teisėtvara būdavo nuolat tobulinama lygių visų darbuotojų teisių kryptimi. Tačiau inkorporavusi į šalies nacionalinę teisę 2002 m. ES Direktyvą dėl darbo terminuotų darbo sutarčių pagrindu tam, kad užtikrintų visų darbuotojų nediskriminavimo principą nepriklausomai nuo darbo sutarties rūšies, ES Direktyvą dėl darbo nuomos JK blokavo. Vis dėlto, suvokiant poreikį užtikrinti ir laikinųjų agentūros darbuotojų lygias teises ir galimybes, 2006 m. JK priėmė Laikinių ir agentūros darbuotojų (nepalankaus elgesio su jais prevencijai) bilį (Temporary and Agency Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Bill), kurio pagrindinis tikslas buvo uždrausti laikinųjų ir agentūros darbuotojų diskriminavimą bei skatinti jų lygiateisiškumą.

Nyderlandai

Nyderlanduose, skirtingai nei kitose ES šalyse, darbo nuomos reglamentavimas vyksta ne tik nacionaliniu bet ir sektoriniu lygmenimis. Pastarajame lygmenyje priimti teisiniai aktai vaidina svarbų vaidmenį tokių santykių reguliavime. Darbo nuoma kaip darbo santykių forma yra reglamentuota Darbo susitarimo įstatyme (Civilinio kodekso dalyje) ir pagrindinėje

⁷⁵ Temporary agency work: national reports. Finland//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁷⁶ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

sektoriaus kolektyvinėje sutartyje (CAO). Organizacija atsakinga už šį sektorių ir jo įteisinamas sutartis yra Nyderlandų laikinojo įdarbinimo agentūrų asociacija (Algemene Bond Uitzendondernemingen, ABU), įkurta 1961 m., kurios tikslas buvo įteisinti kolektyvines sutartis tarp laikinojo įdarbinimo agentūrų bei pasiekti aukščiausią jų veiklos profesionalumo lygį. Nuostatos įtvirtintos Kolektyvinėje laikinųjų darbuotojų 2004-2009 metams sutartyje galioja visoms Nyderlandų laikinojo įdarbinimo agentūroms visų jų pasamdytų laikinųjų darbuotojų atžvilgiu (tame tarpe ir užsieniečių)⁷⁷.

Darbo nuomos santykiai taip pat buvo sureguliuoti šiuose teisės aktuose: Lankstumo ir saugos įstatyme (1999 m. sausį) - susitarimo tarp darbdavių ir darbuotojų dvišalėje Darbo organizacijoje (Stichting van de Arbeid, STAR) rezultatas bei Darbo rinkos tarpininkų įstatyme (WAADI, 1998 m. liepą). Taip pat buvo priimta dar viena mažesnės reikšmės sektoriaus kolektyvinė sutartis tarp darbdavių organizacijos (NBBU) ir Landelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties sąjungos⁷⁸.

Atliktos apklausos dalyvės Amsterdamo universiteto socialinių mokslų ir tyrimų mokyklos doktorantės Hester Howing teigimu Nyderlanduose jau daugiau nei 5 metai nebuvo jokių svarbių pasikeitimų nacionaliniu lygiu, kuomet sektoriniu lygiu (per kolektyvines sutartis) darbo nuomos politika šalyje buvo nuolat įtakojama ir keičiama kolektyvinių sutarčių šalių. Ši aplinkybė, manytumėme, leidžia daryti prielaidą, kad Nyderlandų teisėtvara yra gan liberali ir smarkiai įtakojama socialinių partnerių ir kolektyvinėse derybose dalyvaujančių organizacijų.

Visas darbo teisės ir kolektyvinių sutarčių paketas 1990-ųjų pabaigoje yra vertinamas kaip aukščiausias ilgo proceso taškas, pradėto Vyriausybės ir socialinių partnerių dar 1982 m. Šis procesas yra žinomas kaip „Polder“ modelis⁷⁹.

Apibendrinant, nagrinėjamų šalių teisės aktai ir teisinės priemonės reguliuojančios darbo nuomos santykius yra gan įvairūs. Tai gali būti bendro pobūdžio statutinės teisės aktai reglamentuojantys kai kuriuos darbo nuomos aspektus nacionaliniu lygiu (pvz. JK), specifiniai teisiniai aktai kaip sektorinės kolektyvinės sutartys detalai reguliuojančios darbo nuomos santykius (pvz. Nyderlandai) arba bendro pobūdžio statutinės teisės aktai neišskiriantys darbo nuomos kaip atskirą darbo santykių formą, bet kuriais vadovaujamasi šiuos santykius reguliuojant (pvz. Estija).

⁷⁷ ABU// <http://www.vpo.nu/abu2/print.asp?pagkey=98165>; prisijungimo laikas: 2008-05-19.

⁷⁸ I. Zaal. Temporary agency work in an enlarged European Union - the case of Netherlands// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.

⁷⁹ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

2 skyrius. Kolektyvinės derybos

Švedija

Švedija atstovauja Skandinavijos šalims, kuriose didelę reikšmę turi įvairūs suinteresuotų organizacijų susitarimai bei sutartys (pvz. kolektyvinės), kurie neretai reguliuoja tuos teisinius santykius, kuriuos silpnai arba visai nereguliuoja nacionaliniai teisės aktai. Šia savybe Švedijos teisėtvara gali būti prilyginama Nyderlandų teisėtvarkai, kuomet pastarojoje svarų vaidmenį atlieka sektoriaus susitarimai.

Švedijoje veikia trijų lygių kolektyvinės sutartys: 1. nacionalinės laikino įdarbinimo agentūrų sutartys; 2. nacionalinės-sektorinės sutartys; 3. vietinės tam tikroje įmonėje veikiančios sutartys. Šios kolektyvinės sutartys galioja ir „mėlynųjų apykaklių“ (2002 m.) ir „baltųjų apykaklių“ darbuotojams (naujausia kolektyvinė sutartis buvo pasirašyta 2007 m.)⁸⁰.

Verta paminėti ir autorizacijos susitarimą pasirašytą 2004 m. spalio mėnesį tarp LO, HTF ir darbdavių (laikino įdarbinimo agentūrų) asociacijos (Bemanningsföretagen): viena iš penkių laikino įdarbinimo agentūrų sutiko būti reguliuojama atitinkamų kolektyvinių sutarčių nuostatų⁸¹.

Kolektyvinės sutartys vis labiau atstoja šalies statutinę teisę, kuomet per jas siekiama sureguliuoti visus su darbo nuoma susijusius santykius. Ši teiginį patvirtina apklausos dalyvės, SACO atstovės, Marie-Louise Strömgren žodžiai: „Šakos organizacija užsiimanti laikinojo įdarbinimo agentūrų reikalais rimtai dirba ir dirba šios šakos savireguliacijai bei agentūrų autorizacijos linkme.“

Airija

Airijoje, skirtingai nei Švedijoje ir Nyderlanduose, kolektyvinės sutartys nėra populiarios. Be to, jos nėra įpareigojančio pobūdžio ir negali reguliuoti darbo nuomos santykių nacionaliniu ar sektoriniu lygmenimis, kuomet profsąjungos priverstos kovoti už darbuotojų interesus aršiausi būdu, nes bet koks darbdavių organizacijų laimėjimas (pvz. lankstesnė darbo valandų politika) gali reikšmingai pabloginti pačių profsąjungų derybines pozicijas⁸².

Sektoriaus lygmens derybos taip pat nėra vedamos (kaip ir JK, bet skirtingai nei Švedijoje, Suomijoje, Nyderlanduose). Darbdavių organizacija Nacionalinė atrankos federacija (the National Recruitment Federation, NRF), turinti apie 100 narių – laikino įdarbinimo

⁸⁰ A. Berg. Thematic feature on the state of temporary work agencies in Sweden// <http://www.eurofound.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.

⁸¹ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁸² Temporary agency work and industrial relation; Ireland// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc>[..]; prisijungimo laikas: 2007-12-12.

agentūrų, nedalyvauja kolektyvinėse derybose, nors ir teikia kartu su profsąjungomis savo siūlymus dėl Nacionalinio tarpsektorinio susitarimo⁸³.

Tačiau pastaraisiais metais įvairios darbuotojų bei laikino įdarbinimo agentūrų interesus atstovaujančios organizacijos imasi vis daugiau veiksmų bandydamos paveikti Airijos vyriausybę keisti egzistuojančią šalyje situaciją ir sureguliuoti darbo nuomos santykius tokiu būdu, kad būtų paisomos laikinųjų darbuotojų lygios teisės ir galimybės nuolatinių darbuotojų atžvilgiu. Šios iniciatyvos imasi tokios organizacijos kaip Airijos profsąjungų kongresas (ICTU) bei Paslaugų ir gamybos profesinė ir techninė sąjunga (SIPTU). Pastarosios organizacijos pastangomis buvo pradėtos nacionalinės derybos su Vyriausybe ir darbdaviais, kurių rezultatu tapo nacionalinis socialinės partnerystės susitarimas „Link 2016-ųjų“ („Towards 2016“), priimtas 2006 m. Šiame susitarime numatyta „pateikti įstatymus, skirtus tam tikru mastu sureguliuoti dabartinę padėtį, naudojantis Geros praktikos kodeksu ir sukuriant sąlygas licencijoms suteikti“ (pagal „Towards 2016“)⁸⁴.

Iki „Link 2016-ųjų“ susitarimo galiojo tik vienas partnerystės susitarimas – „Partnership 2000“ (Partnership 2000) - tai nacionalinė sutartis, kuri apima kelis įpareigojimus liečiančius netipines darbo santykių formas: 1. įpareigojimas tikrinti mokesčių mokėjimo organizavimą tam, kad nustatyti pajamų mokesčio mokėjimo sistemos pritaikymą prie netipinių darbo santykių formų; 2. įpareigojimas spręsti įmonės lygmenyje tokius klausimus kaip konkurencijos spaudimas, lankstumas bei įdarbinimo saugumas; 3. įpareigojimas peržiūrėti galiojančius darbo teisės aktus bei socialinės apsaugos priemones augančių netipinių darbo santykių formų aspektais⁸⁵.

Estija

Estijoje darbdavių (laikino įdarbinimo agentūrų) organizacija EPVL (Eesti Personalivahenduse ja Rendiettevõtete Liit) buvo įregistruota 2005 m. birželio mėnesį, nors dvi didžiausios tuo metu agentūros (Personalipunkt Extra OÜ ir Varamiespalvelu OÜ) jau prieš tai priklausė Estijos darbdavių konfederacijai ETTK (Eesti Tööandjate Keskliit). Pagrindiniai šios organizacijos tikslai yra: 1. prižiūrėti jos narių veiklą; 2. bendradarbiauti su valstybinėmis institucijomis; 3. pašalinti neteisėtai atsiradusias ir veikiančias laikino įdarbinimo agentūras. Tačiau sektoriaus lygmenyje kolektyvinių derybų kol kas nėra⁸⁶.

⁸³ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁸⁴ SIPTU. Kova su išnaudojimu// http://www.siptu.ie/agency/Translations/Pamphlets/FileDownload_9891.en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-01-20.

⁸⁵ Temporary agency work and industrial relation; Ireland//

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc>[..]; prisijungimo laikas: 2007-12-12.

⁸⁶ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Slovakija

Slovakijoje nėra laikino įdarbinimo agentūrų interesus atstovaujančių organizacijų, kuomet egzistuojančios kitos darbdavių organizacijos laiko darbo nuomą naudingu bei lanksčiu darbo jėgos šaltiniu, tačiau ne viena jų oficialiai nebuvo pareiškusi savo pozicijos laikinojo įdarbinimo agentūrų atžvilgiu⁸⁷. Dėl šios priežasties kolektyvinės derybos Slovakijoje dar nėra įmanomos, nors joje ir veikia įvairios profsąjungos priklausančios Slovakijos Respublikos profsąjungų konfederacijai KOZ SR (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky).

Suomija

Pagrindinė sutartis (1997 m.) egzistuoja tarp Suomijos pramonės ir darbdavių konfederacijos (TT) ir Centrinės Suomijos profsąjungų organizacijos (SAK), kurioje aptariamos darbo nuomos darbo santykiai bei jų naudojimas. Tai bendro pobūdžio teisinis aktas, kuris yra taikomas tuo atveju, kai jis yra įtraukiamas į to sektoriaus kolektyvinę sutartį, kaip jos sudėtinė dalis. Pagal egzistuojančio Suomijos kolektyvinių sutarčių įstatymo nuostatą tie darbdaviai, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, privalo taikyti šių sutarčių sąlygas kaip minimaliausias sąlygas savo darbo santykiuose. Minėtas įstatymas įpareigoja darbdavį nustatyti tokius darbo užmokestį bei darbo sąlygas, kurie būtų neprastesni nei numatyta nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje kas reikštų bendrą įpareigojimą visai atitinkamai šakai vykdyti tuos pačius reikalavimus. Tam, kad tie įpareigojimai taptų bendrais visai šakai, kolektyvinė sutartis turi būti nacionalinio lygmens sutartimi kuri gali būti taikoma bent pusei visų tos šakos darbuotojų. Tačiau yra tam tikrų nesutarimų kas būtent yra laikoma šaka dėl praktikos šioje srityje nebuvimo (pvz. paslaugų sektoriuje taikomos kolektyvinės sutarties pasirinkimą lemia tokie veiksniai kaip darbo pobūdis, darbdavio šaka, pan.)⁸⁸.

Suomijoje nacionalinės kolektyvinės sutartys neegzistuoja (išimty: muzikantai, disk-žokėjai). Pagrindinė sektoriaus darbdavių organizacija, HPL, turinti savo sudėtyje apie 140 įmonių-narių, pasirašė dvi kolektyvines sutartis: 1. kanceliarinių, buhalterinių ir IT darbų sektoriams - su Specialių paslaugų ir kanceliarinių darbuotojų federacija (Erityisalojen Toimihenkilöliitto, ERTTO); 2. restoranų muzikantų darbui - su Suomijos muzikantų sąjunga (Suomen Muusikkojen Liitto, SML). Kaip numatyta Darbo sutarčių įstatyme, nesant

⁸⁷ L. Cziria. Temporary agency work examined//

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁸⁸ Temporary agency work: national reports. Finland//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

įpareigojančioms specifinėms kolektyvinėms sutartims personalo nuomos darbo santykiams reguliuoti, turi būti vadovaujamasi priimančiosios dirbti įmonės kolektyvine sutartimi⁸⁹.

Be sektoriaus kolektyvinių sutarčių dar egzistuoja kelios specifinės įmonių kolektyvinės sutartys tarp profsąjungų ir laikino įdarbinimo agentūrų. Laikino įdarbinimo agentūrų darbdavių asociacija numato laikino įdarbinimo agentūrų pavaldumą įstatymams, darbo sutartims ir Asociacijos taisyklėms. Asociacijos įmonės-narės yra įpareigosotos laikytis aptartų principų teikiant darbo nuomos paslaugas⁹⁰.

Jungtinė Karalystė

JK, kaip Airija, Estija ir Slovakija, kolektyvinių derybų sektoriaus lygmenyje neturi. Šioje šalyje egzistuoja pavieniai įmonės kolektyvinių sutarčių atvejai: 1. pripažinimo sutartis tarp įmonės „Manpower“ ir Transporto bei bendrų darbuotojų sąjungos (1998 m.); 2. GMB bendra sąjunga pasirašė keletą nacionalinių kolektyvinių sutarčių su keliomis laikino įdarbinimo agentūromis (Montrose, Adecco, Apollo 2000) bei keletą vietinių ir regioninių sutarčių su mažesnėmis laikino įdarbinimo agentūromis⁹¹. Švietimo sektoriuje Sąjunga ir aukštųjų mokyklų dėstytojų sąjunga (the Union and Colleges Lecturers' Union, NATFHE) buvo nusiteikusi priešišškai laikinai per agentūras samdomų dėstytojų praktikos atžvilgiu, tačiau 2000 m. Mokytojų ir dėstytojų asociacija (ATL) pasirašė pripažinimo sutartį su Mokymo paslaugų tarnyba (Education Learning Service, ELS), kuri turėjo didžiausią laikinųjų dėstytojų pasiūlą. Tokios sutartys yra retenybė JK, tačiau jų egzistavimas jau liudija apie tai, jog buvo nueita toliau už įprastą priešišką profsąjungų požiūrį į laikinojo įdarbinimo agentūras, tačiau dažniausiai jos užima gan silpnas pozicijas ir ne visada veda prie narystės profsąjungose plėtros⁹².

Nors už laikinųjų darbuotojų teises jau gana ilgą laiką kovoja Profesinių sąjungų kongresas (TUC), jo pastangos nebuvo sėkmingos ir vien dėl to, kad dar prieš kelerius metus neegzistavo jų oponentė - darbdavių organizacija, todėl kolektyvinės derybos nebuvo vedamos. Tačiau derybos tapo įmanomos įkūrus Britanijos industrijos konfederaciją (Confederation of British Industry, CBI) - JK lyderiaujančią nepriklausomą darbdavių organizaciją. Derybų rezultatu tapo 2008 m. jungtinė Deklaracija tarp šalies Vyriausybės, TUC ir CBI⁹³.

⁸⁹ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁹⁰ Temporary agency work: national reports. Finland// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

⁹¹ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

⁹² D. Winchester. Thematic feature: temporary agency work in the UK// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/uk0506105t.doc>; prisijungimo laikas: 2007-11-08.

⁹³ Agency workers: joint declaration by government, the CBI and the TUC. BERR// <http://www.berr.gov.uk/files/file47067.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.

Nyderlandai

Nyderlanduose kolektyvinės derybos ir socialiniai partneriai vaidina itin svarbų vaidmenį. Nors darbo nuoma yra reglamentuota bendrame šalies Darbo įstatyme, pasak apklausos dalyvės H. Howing socialiniai partneriai gali sutarti dėl kitokių darbo sąlygų kolektyvinėse sutartyse. H. Howing pateikia pavyzdį: įstatymo buvo numatyta, jog dirbant vienam laikino darbo naudotojui iki 12 savaičių, laikinasis agentūros darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo be išpėjimo. Tačiau socialiniai partneriai prailgino šį terminą iki 52 sav. (1999 m.), kiek vėliau - iki 78 sav. (ABU kolektyvinėje sutartyje) ir iki 130 sav. (NBBU kolektyvinėje sutartyje). Socialinių partnerių svarbų vaidmenį patvirtina ir kitas H. Howing pavyzdys: 2007 m. darbdavių organizacija ABU inicijavo agentūrų veiklos licencijavimo sistemą (1998 m. ji buvo atšaukta): sektoriaus veikėjai nebepageidauja nacionalinio lygio licencijavimo sistemos teikdami pirmenybę privačiai schemai.

Laikino įdarbinimo agentūros sukūrė atskirą laikino įdarbinimo agentūrų sektorių, kuriam atstovauja dvi darbdavių organizacijos: ABU ir NBBU. Darbuotojams atstovauja specifinės sąjungos susijusios su pagrindinėmis profsąjungų federacijomis (FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond), tačiau laikinieji agentūros darbuotojai atskirų sąjungų neturi⁹⁴.

Šiuo metu Nyderlanduose galioja 2004 m. priimta kolektyvinė sutartis, kurioje reglamentuotos visos laikinųjų agentūros darbuotojų teisės ir pareigos nuo 2004 m. iki 2009 m. Ši sutartis buvo pasirašyta tarp ABU ir FNV Bondgenoten, De Unie bei CNV Dienstenbond, kuri yra deklaruojama kaip visaapimanti ir taikoma visoje industrijoje. NBBU taip pat pasirašė kolektyvinę sutartį su ne visuotinai pripažinta profsąjunga LBV, tačiau ABU kolektyvinė sutartis yra laikoma svarbesne⁹⁵.

Apibendrinant, Visos ES15 šalys-narės turi darbdavių organizacijas atstovaujančias laikinojo įdarbinimo agentūrų interesus, dažnai tokių organizacijų būna keletas priklausomai nuo šalies dydžio, tačiau ne visose jų šios organizacijos dalyvauja kolektyvinėse derybose. Šiose šalyse egzistuojančios profsąjungos irgi veikia nevienodai: vienose šalyse jos atlieka aktyvų vaidmenį kolektyvinėse derybose, kitose - užima pasyvią poziciją kolektyvinių sutarčių organizavime ir/ar kovoja su tokių derybų (ar jų nebuvimo) pasekmėmis.

Tačiau ypač kontrastingai priešinga situacija egzistuoja NMS šalyse, kuomet sektoriaus lygmens kolektyvinės derybos nėra vedamos visai, o daugiau nei pusė jų neturi darbdavių atstovo laikino įdarbinimo agentūroms.

⁹⁴ I. Zaal. Temporary agency work in an enlarged European Union - the case of the Netherlands// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.

⁹⁵ Ten pat; prisijungimo laikas: 2008-05-15.

3 skyrius. Darbo sąlygos

Švedija

Tam, kad atskirti neterminuotą darbo sutartį (įprastą darbo santykių formą) ir terminuotą darbo sutartį (darbo nuomos darbo santykių formą) Švedijos įstatymuose pirmoji vadinama „sutartis iki būsimąjo išspėjimo“, antroji – „riboto galiojimo sutartis“. Kadangi Švedijoje laikino įdarbinimo agentūros yra lygios bet kuriai kitai verslo šakai, laikinojo darbuotojo sutartis turi taip pat būti neterminuota ("sutartis iki būsimąjo išspėjimo"), tačiau yra teisėtų išimčių, kuomet galima taikyti ir terminuotą sutartį ("riboto galiojimo sutartis"): laikinojo pobūdžio darbo padidėjusio krūvio ir bandomojo įdarbinimo atvejais. Ryšium su tuo, kad personalo nuomos darbo sutartys yra neterminuoto pobūdžio, darbdavys privalo turėti pakankamai svarią priežastį atleisti laikinąjį darbuotoją (pvz. gamybinė prastova)⁹⁶.

Laikino darbo naudotojas moka laikinajam agentūros darbuotojui tokį pat darbo užmokestį, koks yra mokamas jos nuolatiniam darbuotojams dirbantiems tą patį darbą ir taiko tokio pat dydžio pajamų mokestį⁹⁷. Tačiau yra tam tikrų išimčių, kuomet laikinieji agentūros darbuotojai gali gauti didesnę darbo užmokestį nei nuolatiniai įmonės darbuotojai, nors šalies įstatymai to netoleruoja. Apklausos dalyvės, SACO atstovės, M. L. Strömgren teigimu šiuo metu Švedijoje galioja draudimas išeiti iš nuolatinio darbo, tačiau 6 mėnesių laikotarpyje vis dar dirbti toje pačioje įmonėje, bet jau kaip laikinasis agentūros darbuotojas. Jos manymu tai yra nepageidaujamas draudimas, kadangi tokiu būdu ribojama kai kurių sričių specialistų galimybė uždirbti daugiau (pvz. gydytojų, samdomų per laikino įdarbinimo agentūrą darbas yra apmokamas geriau nei specialistų dirbančių neterminuotos sutarties pagrindu).

Visiems Švedijos laikiniams agentūros darbuotojams suteikiamos tokios pat socialinės garantijos kuriomis naudojasi nuolatiniai laikino darbo naudotojo darbuotojai: teisė į kasmetines atostogas, ligos pašalpą, motinystės pašalpą, t.t. Tačiau jie neturi vienodų su nuolatiniais darbuotojais galimybių dalyvauti kompetencijos augimo procese: jų mokymasis apsiriboja tam tikrų įgūdžių reikalingų konkrečiam darbui atlikti įgijimu⁹⁸.

Airija

Nors Airijos teisėtvara pasirūpino „teisių grindimis“, ji vis dėlto lieka viena iš

⁹⁶ K. Håkansson, T. Isidorsson. Temporary agency work. A comparison of the use of agency work in Sweden and UK. Department for work science, Göteborgs University. P.7//<http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-20.

⁹⁷ A. Berg. Thematic feature on the state of temporary work agencies in Sweden// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.

⁹⁸ H. S. Pedersen, C.B. Hansen, S. Mahler. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-01-20.

nedaugelio ES šalių, kuri „ne tik neįteisino įstatymais, bet iš tikrųjų atsisakė numatyti vienodą požiūrį į laikinuosius agentūros darbuotojus“⁹⁹ (be Airijos, tokio požiūrio laikosi JK ir Vengrija). Ligos pašalpa dažniausiai yra prieinama agentūros darbuotojams, tačiau tai nėra jų statutinė teisė. Laikinių agentūrų darbuotojų darbo užmokestis dažniausiai yra mažesnis už darbuotojų dirbančių nuolatinį darbą. Socialinės garantijos ir darbo sąlygos daugeliui laikinių agentūros darbuotojų yra apribojamos: pvz. moterys dirbančios agentūrai turi mažai galimybių gauti ligos pašalpą, atostogų apmokėjimą, t.t.¹⁰⁰

Laikinieji agentūros darbuotojai yra mažiau apsaugoti nuo profesinės rizikos ir ligų; neturi prieigos prie įvairių atstovaujančiųjų struktūrų (pvz. darbuotojų atstovybės); yra ribojama jų galimybė tobulėti profesionaliai, kas neišvengiamai stumia juos už darbo jėgos rinkos sukeliant nesaugumo jausmą dėl darbo gavimo apskritai.

Estija

Laikino įdarbinimo agentūros ir laikino darbo naudotojai derina visas agentūros paslaugų ir laikinojo darbuotojo darbo sąlygas tarpusavyje derybų būdu; tačiau tai ne visuomet būna efektyvu. 60 proc. atvejų agentūros darbuotojų darbo užmokestis prilyginamas nuolatinio priimančiosios dirbti įmonės darbuotojo darbo užmokesčiui; apie trečdalį agentūrų moka laikiniams darbuotojams didesnę darbo užmokesčių (skirtingai nei Airijoje ir panašiai kaip Švedijoje) nei jie būtų gavę dirbdami nuolatinį darbą. 44 proc. atvejų darbo laiką nustato laikino darbo naudotojas, 35 proc. atvejų šis sprendimas priimamas bendru susitarimu su agentūra. Nors 73 proc. Laikino įdarbinimo agentūrų garantuoja laikiniams darbuotojams teisę į kasmetines atostogas (pagal Darbo ir poilsio laiko įstatymą (Töö- ja puhkeaja seadus)), praktikoje atostogų suteikimas gali priklausyti nuo laikino darbo naudotojo poreikių¹⁰¹.

Dėl šalies laikino įdarbinimo agentūrų bandymų pritaikyti darbo nuomos teisinius santykius prie bendros šalies Darbo teisės, iškyla nemažai problemų dėl šios darbo formos reguliavimo. Apklausos dalyvė K. Nurmela pateikia tokį pavyzdį: „jeigu terminuota sutartis tam pačiam darbui atlikti buvo atnaujinama daugiau nei du kartus iš eilės, tokia sutartis turi būti laikoma neterminuota; nesutarimų kilo dėl sąvokos „tas pats darbas“ (dirbant tą patį darbą vienam laikino darbo naudotojui ar dirbant tokį darbą apskritai bet kuriam naudotojui).“

⁹⁹ SIPTU. Kova su išnaudojimu//<http://www.siptu.ie/agency/Translations/Pamphlets/FileDownload.9891.en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-02-17.

¹⁰⁰ T. Dobbins, C. Higgins. Temporary agency work in an enlarged European Union-final questionnaire-version 27.05.2005. EIRO Thematic feature 2005//<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ie0506204t.doc>; prisijungimo laikas: 2008-03-13.

¹⁰¹ L. Roosaar, K. Nurmela. Temporary agency work in Estonia// <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/11/EE0711019I.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-19.

K. Nurmela pateikia ir kitą pavyzdį - išankstinio išpėjimo dėl atleidimo iš darbo dviprasmiškumą: „pagal galiojantį įstatymą darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie atleidimą iš darbo prieš penkias dienas iki darbo sutarties pabaigos; tačiau personalo nuomos agentūros laikinai pasamdyto darbuotojo sutartis gali tęstis mažiau nei penkias dienas.“

Slovakija

Laikinieji agentūros darbuotojai pasirašo darbo sutartį su laikino darbo agentūra, kurioje pastaroji garantuoja jiems įdarbinimą laikino darbo naudotojo įmonėje bei apibrėžia visas darbo sąlygas. Agentūros yra įpareigos užtikrinti visas privalomas darbuotojų teises pagal Darbo teisę, tame tarpe - teises į darbo užmokestį. Agentūra siunčia laikinąjį darbuotoją dirbti rašytinės terminuotos „patalpinimo“ sutarties pagrindu (laikino darbo naudotojas sumoka agentūrai atitinkamą mokestį). Terminuota sutartis gali būti nutraukta prieš terminą bendru šalių susitarimu arba pagal iš anksto aptartas sąlygas¹⁰².

Veikiantis Įstatymas reglamentuoja: darbo laiką, darbo užmokestį, saugos ir sveikatos klausimus (numato kompensaciją ligos ar susižeidimo darbe atveju), teises į darbo užmokestį darbdavio bankroto atveju apsaugą, teises į motinystės atostogas ir tėvų teisių apsaugą, teises į kolektyvines derybas apsaugą¹⁰³.

Suomija

Laikino įdarbinimo agentūra yra laikoma laikinojo darbuotojo darbdaviu ir yra atsakinga už darbo užmokesčio mokėjimą ir socialinių garantijų suteikimą; ji taip pat prisiima bendrą įdarbinimo atsakomybę. Profesinės saugos įstatymas vertina abi šalis kaip laikinojo darbuotojo darbdavius, todėl ir agentūra ir laikino darbo naudotojas yra atsakingi už laikinojo darbuotojo saugumą ir sveikatą¹⁰⁴.

Suomijos 1998 m. įstatymas įtvirtino laikinųjų agentūrų darbuotojų teises į: pensiją, ligos pašalpą ir kasmetines atostogas lygiu pagrindu su nuolatiniais darbuotojais. Pastarasis reglamentavimo pakeitimas buvo atliktas 2001 m. kai darbo nuomos darbo teisiniai santykiai buvo apibrėžti Darbo sutarčių įstatyme. Įstatymas išsprendė ginčą dėl laikinųjų agentūros darbuotojų darbo sąlygų nustatymo: pastarųjų darbo sąlygos aptartos jų darbo sutartyse privalo būti tokios pat kaip nuolatinųjų darbuotojų darbo sutartyse. Jeigu darbo nuomos darbo santykiais

¹⁰² L. Cziria. Temporary agency work examined//

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

¹⁰³ Ten pat; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

¹⁰⁴ Temporary agency work: national reports. Finland//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

susieti laikinieji darbuotojai yra pasirašę kolektyvinę sutartį (pvz. restorano muzikantai), jiems turi būti taikomos joje aptartos darbo sąlygos¹⁰⁵.

Jungtinė Karalystė

Laikinių agentūros darbuotojų teisės į lygias darbo teises nuolatinių darbuotojų atžvilgiu yra reglamentuoti šalies teisėje. Šios teisės apima galimybę gauti darbo užmokestį ne mažesnę nei Nacionalinis minimalus užmokestis bei visas teises apibrėžtas Darbo laiko reguliavimų įstatyme. Tačiau JK Darbo teisėje yra svarbus atskyrimas „darbuotojų“ nuo „darbininkų“. Dauguma laikinių agentūrų darbuotojų klasifikuojami kaip *darbininkai* (dėl dažniausiai nekvalifikuoto darbo pobūdžio), kas riboja jų galimybes naudotis kai kuriomis teisėmis (pvz. apsaugos nuo neteisėto atleidimo teise), kurios taikomos tik *darbuotojams*¹⁰⁶.

Pagal šalies Teisę laikinieji agentūros darbuotojai neprivalo būti įdarbinti agentūros nei laikino darbo naudotojo. Dėl dviprasmiško agentūros laikinių darbuotojų juridinio statuso Darbo tribunolai kiekvienu atskiru atveju priima dėl jų nevienodą nutarimą: jie gali būti pripažįstami laikino įdarbinimo agentūros darbuotojais vienoje byloje, laikino darbo naudotojo darbuotojais - kitoje. Dėl to laikinieji darbuotojai dažniausiai yra apibrėžiami kaip darbininkai dirbantys *paslaugų* sutarties pagrindu; atitinkamai jie gali naudotis tokiais teisėmis kaip apmokamos kasmetinės atostogos, motinystės pašalpa, ligos pašalpa, minimalus nacionalinis darbo užmokestis, maksimalus 48 darbo valandų skaičius per savaitę, tačiau kitos teisės lieka prieinamomis tik *darbuotojams*¹⁰⁷.

Įdarbinimo verslo sektorius neprivalo rūpintis laikinių agentūros darbuotojų mokymais bei profesiniu tobulėjimu, tačiau kai kurie jo atstovai arba patys apmoka darbuotojus arba suteikia jiems tokią galimybę nemokamai arba už tam tikrą mokestį.

Nyderlandai

Pagal Nyderlandų įstatymus laikinasis agentūros darbuotojas pasirašo darbo sutartį su laikino įdarbinimo agentūra, tačiau darbdavys (darbdaviu pripažįstama agentūra) turi teisę nutraukti šią sutartį per pirmąsias 26 įdarbinimo savaites darbuotojui atlikus darbo užduotį. Įstatymas taipogi leido laikino darbo naudotojams samdyti laikinuosius agentūros darbuotojus neapibrėžtam laikotarpiui; tai suteikė galimybę agentūros darbuotojams pasirašyti su agentūra neterminuotas darbo sutartis. Nuo 1999 m. darbo nuomos sektoriaus kolektyvinė sutartis, „WAADI“ ir „Lankstumo“ aktai sukūrė pakankamai detalizuotą darbo nuomos reguliavimo

¹⁰⁵ H. S. Pedersen, C.B. Hansen, S. Mahler. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-01-20.

¹⁰⁶ Agency workers: counting the cost of flexibility. TUC//<http://www.tuc.org.uk/extras/sectorreport.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-02-17.

¹⁰⁷ Ten pat; prisijungimo laikas: 2008-02-17.

sistemą, kuri skiriasi nuo kitų dominuojančių sistemų egzistuojančių ES šalyse-narėse. Kadangi tai pakankamai įdomi ir neįprasta sistema, ją verta išnagrinėti smulkiau. Šios reguliavimo sistemos svarbus bruožas - darbo teisės platėja ir darbo užmokestis didėja proporcingai laikui išdirbtam darbo nuomos sektoriuje, kuomet po tam tikro laiko laikinajam agentūros darbuotojui yra privaloma pasiūlyti neterminuotą darbo sutartį su laikino įdarbinimo agentūra.

Minėta sistema, įteisinta sektoriaus kolektyvinėje sutartyje, yra žinoma kaip „Etapų sistema“ ir susideda iš kelių etapų (adaptuota pagal D.Storrie)¹⁰⁸:

Etapas Nr. 1: 1-6 mėnesiai. „Įdarbinimas laisva valia“.

Darbo santykiai baigiasi atlikus darbo užduotį arba darbuotojui susirgus. Agentūros darbuotojas yra draudžiamas nuo nedarbo ir ligų. Ligos pašalpa gali siekti net 90 proc. darbuotojo buvusio darbo užmokesčio. Būtų tikslinga šį etapą išreikšti mėnesių skaičiumi (26), kadangi jis gali būti prailgintas iki 52 savaičių pagal kolektyvines sutartis. Į šiuos periodus įskaičiuojamos visos darbo savaitės, net jei faktiškai buvo išdirbta vos viena valanda per savaitę. Savaitės gali būti ir nenuoseklios.

Etapas Nr. 2: 6-12 mėnesiai.

Šia etapas prasideda nuo pokalbio profesinių mokymų poreikiui išaiškinti. Agentūros darbuotojai virš 20 metų amžiaus pradeda įgyti tam tikras pensijines teises.

Etapas Nr. 3: 12-18 mėnesiai (36 sav.)

Suteikiamos tam tikros darbo garantijos, mažiausiai - 3 mėnesių terminuota darbo sutartis (kuri gali būti atnaujinta per 3-io etapo laikotarpį); garantuojamas 100 proc. dydžio darbo užmokestis nedarbo atveju. Ligos atveju darbuotojui išsaugomas 100 proc. dydžio darbo užmokestis iki terminuotos darbo sutarties pabaigos. Neterminuotos sutarties atveju šio principo taikymo maksimalus terminas - 52 savaitės.

Pasibaigus 18 mėnesių laikotarpiui dirbant vienam laikino darbo naudotojui arba 36 mėnesių laikotarpiui dirbant skirtingiems laikino darbo naudotojams, darbuotojas pereina į Etapą Nr. 4.

Etapas Nr. 4: 18 mėnuo (36 sav.) ir toliau.

Agentūros darbuotojo darbo sutartis tampa neterminuota ir nuo šiol jam taikomos visos įprastos atleidimo iš darbo procedūros.

Jei agentūros darbuotojas esantis pirmame etape nedirba laikino įdarbinimo agentūrai ilgiau nei metus, etapo teisių įgijimas prasideda iš naujo nuo pirmojo etapo. Nuo antrojo etapo darbuotojui nedirbant agentūrai ilgiau nei trys mėnesiai, teisių įgijimas pradedamas iš naujo nuo antrojo etapo.

¹⁰⁸ D.Storrie. Temporary agency work in the European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.

Nyderlanduose egzistuoja ir alternatyvi teisių įgijimo sistema žinoma kaip "grandies sutartys": darbdaviui pasiūlius laikinajam darbuotojui tris 3-jų mėnesių terminuotas darbo sutartis iš eilės arba kelias terminuotas darbo sutartis, kurių bendras terminas sudaro 36 mėnesius, laikinojo darbuotojo darbo sutartis tampa neterminuota (prilyginama Etapui Nr. 4).

Pagal ABU sektoriaus kolektyvinę sutartį agentūros darbuotojo darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal laikino darbo naudotojo standartą nuo pat pirmos darbo dienos arba - pagal ABU darbo užmokesčio sistemą. Po 26 darbo savaitių tam pačiam laikino darbo naudotojui agentūros darbuotojo darbo užmokestis yra išmokamas tos konkrečios įmonės. Sektoriaus kolektyvinė sutartis yra nustačius minimalų agentūros darbuotojo darbo užmokestį, kuris gali būti mažinamas tik išskirtiniais atvejais ir ne ilgiau nei vieneriems metams. Laikino įdarbinimo agentūra taip pat yra įpareigota apmokėti darbuotojui viršvalandžius, darbą švenčių dienomis, kasmetines atostogas, darbą nacionalinių švenčių dienomis, trumpalaikį nebuvimą darbe. Ligos atveju darbo užmokesčio mokėjimas agentūros darbuotojui nenutraukiamas - terminuotos darbo sutarties atveju ji užbaigiama, tačiau agentūros darbuotojas turi teisę gauti ligos pašalpą pagal Ligos pašalpų įstatymą (Ziektewet), kurią privalės mokėti personalo nuomos agentūra pirmosiomis iki 104 savaitės¹⁰⁹.

Apibendrinant, darbo sąlygos apima: darbo užmokestį, profesinę saugą ir sveikatą, socialines garantijas, profesinį tobulėjimą bei mokymąsi ir t.t. Vienos šalys numato lygias darbo sąlygas visiems darbuotojams, kitos – apriboja šias teises iki tam tikrų ribų, trečios numato tokių sąlygų suteikimą pagal specialiai sukurta schemą („Etapų sistema“ Nyderlanduose).

¹⁰⁹ ABU//<http://vpo.nu/abu2/talen.asp?pagkey=98172>; prisijungimo laikas: 2008-05-19.

4 skyrius. Teisinių normų pažeidimai ir laikinųjų agentūros darbuotojų diskriminavimas

Daugiausiai ir dažniausiai laikinieji agentūrų darbuotojai yra diskriminuojami darbo užmokesčio, socialinių garantijų ir darbo bei poilsio laiko srityse. Slovakijoje skirtumas tarp darbo užmokesčio gaunamo agentūros darbuotojo ir nuolatinio įmonės darbuotojo yra toleruojamas, jeigu laikinasis agentūros darbuotojas išdirba mažiau nei šešis mėnesius toje pačioje įmonėje. To pasekmė – laikino įdarbinimo agentūrų darbuotojai yra dažnai samdomi mažesniai nei šeši mėnesiai laikotarpiui taip prarasdami teisę į darbo užmokestį taikomą kitiems įmonės darbuotojams. Esant tokioms aplinkybėms laikinųjų darbuotojų darbo užmokestis neretai yra minimalaus užmokesčio dydžio; kai kurių laikino įdarbinimo agentūrų „įprotis“ imti neoficialų mokestį iš laikinojo darbuotojo už surastą darbo vietą sumažina pastarojo darbo užmokestį net iki žemesnio už minimalaus užmokesčio lygį¹¹⁰.

Apklausos dalyvės, Tartu Universiteto Teisės fakulteto doc. dr. M. Mudos manymu agentūros darbuotojų diskriminavimas Estijoje yra tikėtina realybė (pvz. darbo užmokesčio atžvilgiu) dėl pačių darbuotojų laikinojo darbuotojo statuso. Kitos apklausos dalyvės K. Nurmelo nuomone laikinieji agentūros darbuotojai stokoja darbo sąlygų garantijų, kurios gali būti visiškai skirtingos kiekvienoje laikino įdarbinimo agentūroje. Tačiau jos teigimu (skirtingai nei M. Mudos nuomone) darbo užmokesčio dydžiai taikomi laikiniams agentūros darbuotojams yra beveik lygus nuolatinių darbuotojų užmokesčiui.

Suomijos laikinieji agentūrų darbuotojai susiduria su teisės į socialines garantijas netekimu: kai kurie agentūros darbuotojai neįgyja teisės į bedarbio ar ligos pašalpą, motinystės išmoką, kadangi jų išdirbtas laikas (trumpesnis nei reikalaujama) ir/ar užmokesčio dydis (mažesnis nei reikalaujama) neatitinka nustatytų standartų šioms socialinėms garantijoms gauti¹¹¹.

Nors Nyderlandų darbo nuomos sektorius yra vienas iš labiausiai sureguliuotų ES, teisės pažeidimų ir diskriminavimo atvejai nėra retenybė. H. Howing teigimu didžiausia laikinųjų agentūros darbuotojų dalis neturi galimybės profesionaliai tobulėti; tai daugiausia žemą kvalifikaciją turintys darbuotojai, kurie rizikuoja užstrigti „darbinėje aklavietėje“, t.y. be galimybės pereiti į kitą darbo vietą terminuotos ar neterminuotos sutarties pagrindu. Pagal galiojančias nuostatas laikino įdarbinimo agentūra turi teisę atleisti laikinąjį darbuotoją ligos

¹¹⁰ L. Cziria. Temporary agency work examined//

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

¹¹¹ Temporary agency work: national reports. Finland//

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.

atveju ir nors agentūros darbuotojai gauna ligos išmokas (už dvi pirmas dienas), agentūra darbo užmokesčio jiems nemoka. Ir nors pagal „Etapų sistemą“ laikinieji agentūros darbuotojai turi teisę į neterminuotą darbo sutartį su agentūra po tam tikro laiko išdirbto per agentūrą, realybėje tokias sutartis pasirašo tik nedidelis procentas visų laikinųjų agentūros darbuotojų. Neretai pažeidžiama ir kita agentūros darbuotojų teisė - teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas: laikinieji agentūros darbuotojai yra rečiau ir prasčiau informuojami apie profesines rizikas nei nuolatiniai įmonės darbuotojai. Kai kurios įmonės (pvz. statybiniam sektoriuje) samdo laikinuosius agentūros darbuotojus tikslu patikėti jiems pavojingiausius darbus.

Airijoje darbo nuoma dažnai asocijuojasi su darbu turinčiu mažesnius kvalifikacinius reikalavimus, mažesnę darbo užmokestį nuolatinių įmonės darbuotojų darbo užmokesčio atžvilgiu bei prastesnėmis darbo sąlygomis (pvz. laikinieji agentūros darbuotojai turi mažiau galimybių gauti ligos išmoką, kasmetinių atostogų apmokėjimą, t.t.)¹¹². Apklausos dalyvės E. Lynch teigimu, ICTU savo derybose su socialiniais partneriais siekė bendros ES Direktyvos priėmimo bei lygių teisių ir nediskriminavimo principų įtvirtinimo, šių principų laikymosi Airijoje garantavimo, sankcijų darbdaviams ignoruojantiems darbuotojų teises didinimo ir sugriežtinimo.

JK nėra teisinių normų nustatančių laikinųjų agentūros darbuotojų teisę į lygų darbo užmokestį nuolatinių darbuotojų atžvilgiu, išskyrus agentūros darbuotojo teisę į valstybinį statutinį minimalų darbo užmokestį. Laikinieji agentūros darbuotojai turi tam tikras teises, kurios yra garantuojamos turintiems „darbininko“ statusą: teisę į apmokamas kasmetines atostogas bei ligos ir motinystės išmoką. Tačiau dėl to, kad jie negali būti vadinami „darbuotojais“ siaurąja teisine prasme, agentūros darbuotojai gali netekti teisės į apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo, etatų mažinimo ar į sugrįžimą į darbo vietą po motinystės atostogų¹¹³. Nors pats agentūros darbuotojo statusas ir su tuo susijusios teisės (bei teisių skirstymas pagal statusą), mūsų nuomone, jau gali būti traktuojamas kaip turintis diskriminavimo požymių, kai kurios šalies organizacijos nepripažįsta šio fakto. Apklausos dalyvės Atrankos ir įdarbinimo konfederacijos (REC) viešosios politikos skyriaus vadovės Anne Fairweather žodžiais REC netiki, kad laikinieji agentūros darbuotojai yra labiau diskriminuojami nei bet kuris kitas JK darbuotojas ir pateikia jų atlikto tyrimo rezultatus: net 84 proc. laikinųjų agentūrų darbuotojų yra patenkinti savo darbu.

Apibendrinant, lygios visų darbuotojų teisės nepriklausomai nuo jų darbo santykių formos dar nėra realybė, nors daugumos šalių teisės aktai ir kolektyvinių sutarčių nuostatos numato lygių teisių apsaugą bei nediskriminavimo principo taikymą.

¹¹² T. Dobbins, C. Higgins. Temporary agency work in an enlarged European Union-final questionnaire-version 27.05.200//<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ie0506204t.doc>; prisijungimo laikas: 2008-03-13.

¹¹³ J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.

IŠVADOS

1. Jau daugiau nei dvidešimt metų ES šalys-narės deda pastangas sureguliuoti darbo nuomos teisinius santykius nacionaliniu ir ES lygiu šiai darbo formai vis labiau populiarėjant.
2. Europos Komisijai kelis kartus pristačius ES Direktyvą dėl laikinųjų agentūros darbuotojų darbo sąlygų, jos projektai buvo vis atmetami Europos Parlamento arba blokuojami JK, Airijos ir Italijos, tačiau 2008 m. spalio 20 d. ES Direktyva dėl darbo nuomos buvo priimta.
3. 2008 m. spalio 20 d. ES Direktyva dėl darbo nuomos suteikia ES šalims-narėms vilties efektyviai sureguliuoti darbo nuomos santykius per Direktyvos nuostatų inkorporavimą į nacionalinius teisės aktus. Šiam tikslui pasiekti šalys turės 3 metus nuo Direktyvos paskelbimo.
4. Vienose ES šalyse-narėse darbo nuomos santykiai yra reglamentuojami statutinės teisės, kitose – kolektyvinėse sutartyse, trečiose bandoma pritaikyti bendras teisės normas.
5. ES šalių-narių nacionaliniai teisės aktai skirtingai reglamentuoja laikinojo agentūros darbuotojo juridinį statusą, trišalių santykių šalių atsakomybę bei agentūrų veiklą.
6. Darbo sąlygos dėl kurių kyla daugiausia diskusijų visose ES šalyse-narėse apima: darbo užmokestį, darbuotojų saugą ir sveikatą, socialines garantijas, profesinį tobulėjimą bei mokymąsi ir t.t. Vienos šalys numato lygias darbo sąlygas visiems darbuotojams, kitos – apriboja šias teises iki tam tikrų ribų, trečios taiko šias sąlygas pagal specialiai sukurtą schemą (pvz. „Etapų sistema“ Nyderlanduose).
7. Nevienodos darbo sąlygos bei teisių priemonių joms sureguliuoti stoka ir neefektyvumas lemia laikinųjų agentūros darbuotojų diskriminavimą ir jų teisių pažeidimus, kurie dažniausiai aptinkami darbo užmokesčio, socialinių garantijų bei darbo saugos srityse. Šie darbuotojai dažnai negauna kompensacinių išmokų, socialinių pašalpų; jų darbo užmokestis gali būti minimalaus valstybės nustatyto dydžio ar netgi mažesnis; jų darbo valandos gali būti nepagrįstai trumpinamos arba ilginamos nemokant viršvalandžių; jie neturi prieigos prie profesinių mokymų bei neturi teisės atstovauti laikino darbo naudotojo darbuotojams; jie stokoja informacijos apie profesinę riziką bei gali būti samdomi specialiai pavojingiems darbams atlikti.
8. Darbuotojai, pasirinkdami šią lanksčią darbo formą turi būti tikri, kad jų žmogiškasis orumas, socialinės bei finansinės galimybės nebus apribotos vien dėl to, kad jie nepasirinko nuolatinio darbuotojo statuso. Laikino darbo naudotojai taip pat turėtų būti labiau suinteresuoti įdarbinti motyvuotus bei savo pasirinkimu patenkintus darbuotojus. Šiems tikslams pasiekti būtina imtis teisių priemonių: reglamentuoti darbo nuomą specialiais teisės aktais.
9. Remdamasi ES šalių-narių patirtimi, Lietuva privalo sureguliuoti darbo nuomos teisinius santykius tokiu būdu, kuris atitiktų 2008 m. ES Direktyvos nuostatas stengiantis išvengti ES narių padarytų klaidų.

REKOMENDACIJOS

1. ES šalys-narės, tame tarpe ir Lietuva, nedelsiant turėtų imtis priemonių specialioms įstatymams ir kitiems norminiams aktams priimti ir keisti remiantis priimtos Direktyvos nuostatomis.
2. Siekiant užkirsti kelią laikinųjų agentūros darbuotojų diskriminavimui ir jų teisių pažeidimams būtina sukurti teisinės priemonės laikino įdarbinimo agentūroms kontroliuoti (per licencijavimo sistemą).
3. ES Direktyvai suteikus socialiniams partneriams plačias galimybes, socialinių partnerių steigimasis bei socialinio dialogo inicijavimas turi būti skatinami (per įvairias valstybės lengvatas suteikiamas atitinkamiems darbdaviams esantiems aktyviais darbdavių asociacijų nariais; jie taip galėtų įgyti tam tikrų teisių darbo nuomos sektoriui reguliuoti; tomis pačiomis teisėmis turėtų naudotis ir profsąjungos) tose šalyse, kuriose tokia praktika iki šiol buvo silpna.
4. Šalys-narės, kuriose socialiniai partneriai ir kolektyvinės sutartys atlieka pagrindinį vaidmenį darbo rinkoje turėtų sureguliuoti darbo nuomos santykius tokiu būdu, kad socialiniai partneriai nesinaudotų neribota galia ir būtų įmanoma išvengti jų savivaliavimo.
5. Šalys-narės (ypač NMS šalys, tame tarpe ir Lietuva) turėtų skatinti plačiosios visuomenės susidomėjimą šia darbo forma ir palankios nuomonės apie ją formavimą (per žiniasklaidą bei įvairias specialias akcijas, kurias galėtų rengti socialiniai partneriai, ministerija bei laikino įdarbinimo agentūros tikslu supažindinti su šios darbo formos privalumais) – tokiu būdu bus galima išspręsti užimtumo, socialines ir ekonomines problemas suteikiant darbuotojams galimybę pasirinkti alternatyvų įsidarbinimo būdą (jauniems bei pagyvenusiems žmonėms, jaunoms motinoms, ir kitiems galintiems arba pageidaujantiems dirbti ne visą darbo savaitę ir pan.). Visuomenės aktyvumas ir susidomėjimas taip pat gali lemti greitesnį ir efektyvesnį šių teisinių santykių reglamentavimą.
6. ES šalių-narių socialiniai partneriai turėtų glaudžiau bendradarbiauti su potencialiais laikino darbo naudotojais ir formuoti jų moralės lygį: naudotis tik patikimos licencijuotos bei laikinųjų darbuotojų teisėmis besirūpinančios laikino įdarbinimo agentūros paslaugomis. Be to, tai turėtų tapti kiekvieno laikino darbo naudotojo prestižo reikalu. Vykdam šio ir 5 punkto rekomendacijas taptų įmanoma kartu siekti lygių darbuotojų teisių ir galimybių principo mažinant diskriminavimo atvejų skaičių.
7. Darbo nuoma Lietuvos Respublikoje turėtų būti reglamentuota LR Darbo kodekse (keičiant tam tikrus DK straipsnius bei papildant jį naujais) bei specialiuose teisės aktuose. Taip pat turėtų būti priimtas teisės aktas reguliuojantis laikino įdarbinimo agentūrų įsisteigimo, licencijavimo, veiklos bei jų kontrolės tvarką.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai 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 Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2007. Nr. 67-2619.
4. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios. 2005. Nr. 67-2406.
5. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. Valstybės žinios. 2004. Nr. 40-1291.
6. Ratification of ILO Convention n°181//
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Countries_having_ratified_ILO_Convention181.pdf
prisijungimo laikas: 2008-05-23.
7. Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out (1233/2006).
Finland: Ministry of Labour, 2007//
<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaanokset/2006/en20061233.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-12-05.
8. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Official Journal L 018, 1997-01-21, P. 0001-0006//
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:H>;
prisijungimo laikas: 2007-11-07.
9. European Parliament legislative resolution on the proposal for a European Parliament and Council directive on working conditions for temporary worker (COM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))//
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP/TEXT+TA+P5-TA-2002-0562+0+DOC+XML+VO//EN&language=EN#BKMD-13>; prisijungimo laikas: 2008-05-07.
10. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2007/C 303/01)//
<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>;
prisijungimo laikas: 2008-07-10.

Speciali literatūra

1. J. Usonis, T. Bagdanskis. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija, mokslo darbai, 2008 8(110).
2. Ch. Forde, G. Slater. Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. British Journal of Industrial Relations 43:2, 2005-06 0007-1080, P. 249-271.
3. J.T. Addison., W.S. Labour markets in Europe: issues of harmonization and regulation. London: Harcourt Brace and company, Ltd., 1997.

4. S. Bach. Managing Human Resources: personnel management in transition. Fourth Edition. Jungtinė Karalystė: Blackwell Publishing Ltd., 2005.
5. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. 2002/0072(COD) COM(2002) 149 final//
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_en.pdf;
prisijungimo laikas: 2007-11-07.
6. Amended proposal for a directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, 2002/0072 (COD)//
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_en.pdf;
prisijungimo laikas: 2008-11-09.
7. European Parliament ensures temporary agency workers gain the equal rights - UK workers after 12 weeks//<http://www.europa.eu/news/expert/infopress.page/048-40237-294-10-43-908-20081021PR40236-20-10-2008-2008-false/default.en.htm>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.
8. Agency workers: joint declaration by government, the CBI and the TUC.BERR//
<http://www.berr.gov.uk/files/file47067.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-11-09.
9. Common Position (EC) No 24/2008 adopted by the Council on 15 September 2008 with a view to the adoption of Directive 2008/.../EC of the European Parliament and of the Council of ... on temporary agency work (2008/C254E/04)//
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:254E:0036:0045:EN:PDF>;
prisijungimo laikas: 2008-11-09.
10. J. Arrowsmith. Temporary Agency Work in an enlarged European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> ;
prisijungimo laikas: 2007-11-27.
11. Temporary agency work in the European Union//
www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf ;
prisijungimo laikas: 2008-02-10.
12. D.Storrie. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-17.
13. A. Berg. Thematic feature on the state of temporary work agencies in Sweden//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2007-12-03.
14. D. Winchester. Thematic feature: temporary agency work in the UK//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/uk0506105t.doc>;
prisijungimo laikas: 2007-12-03;
15. Temporary agency work: national reports. Finland//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/25/en/1/ef0225en.pdf>;prisijungimo laikas:2007-12-05.
16. A.K. Mrčela, B.Kajič. Questionnaire for EIRO thematic feature on temporary agency work in an enlarged European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>;prisijungimo laikas: 2007-12-03.

17. The EU Temp Trade: Temporary agency work across the European Union.TUC//
http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf; prisijungimo laikas: 2007-12-05.
18. D. Preda. EIRO thematic feature on temporary agency work – case of Romania//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.
19. Agency workers: counting the cost of flexibility. TUC//
<http://www.tuc.org.uk/extras/sectorreport.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-11-27.
20. R. Motiejūnaitė. Darbo nuoma-kas tai? Apžvalga//
www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=36; prisijungimo laikas: 2007-12-05.
21. K. Håkansson, T. Isidorsson. Temporary agency work. A comparison of the use of agency work in Sweden and UK. Department for work science, Göteborgs University. P.5//
<http://www.hrm.strath.ac.uk/ILPC/2005/conf-papers/Hakansson-Isidorsson.pdf>;
prisijungimo laikas: 2007-12-20.
22. M. de G-Z, E.E.Berkhout. Temporary agency work and the business cycle. P.4//
<http://www.seo.nl/binaries/publicaties/discussion/2007/dp51.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-02-12.
23. Temporary agency work and industrial relations; Ireland//
[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc\[...\];](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/ie9812128s.doc[...];)
prisijungimo laikas: 2007-12-20.
24. T. Dobbins, C. Higgins. Temporary agency work in an enlarged European Union-final questionnaire-version 27.05.2005. EIRO Thematic feature 2005//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ie0506204t.doc>; prisijungimo laikas: 2008-01-15.
25. K. Philips, R. Eamets. Temporary agency work in an enlarged European Union//
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc; prisijungimo laikas: 2007-12-05.
26. L. Cziria. Temporary agency work examined//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>;
prisijungimo laikas: 2007-12-05.
27. ABU// <http://www.vpo.nu/abu2/print.asp?pagkey=98165>;prisijungimo laikas: 2008-05-19.
28. I. Zaal. Temporary agency work in an enlarged European Union - the case of Netherlands//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-15.
29. SIPTU. Kova su išnaudojimu//
<http://www.siptu.ie/agency/Translations/Pamphlets/FileDownload.9891.en.pdf>;
prisijungimo laikas: 2008-01-20.
30. H. S. Pedersen, C.B. Hansen, S. Mahler. Temporary agency work in the European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-01-20.
31. L. Roosaar, K. Nurmela. Temporary agency work in Estonia//
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/11/EE0711019I.htm>; prisijungimo laikas: 2008-05-19.
32. Modern English-Russian Dictionary. Moscow: “Russky yazyk publishers”, 1998.

SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: darbo teisė, darbo nuoma, laikino įdarbinimo agentūra, laikinasis agentūros darbuotojas, darbo sutartis, laikino darbo naudotojas, direktyva, lygios teisės, diskriminavimas.

Darbo nuoma yra viena iš naujausių ir sparčiai besivystančių netipinių darbo santykių formų. Kaip ir bet kuris socialinis reiškinytis įgaunantis ekonominę, socialinę bei teisinę reikšmę, darbo nuoma privalo buvo teisiškai sureguliuota. Šiam tikslui pasiekti ES šalims-narėms prireikė ne vieno dešimtmečio dėl šių teisinių santykių reglamentavimo sudėtingumo apimančio santykių struktūrą (trišalius santykius tarp laikino įdarbinimo agentūros, laikinojo agentūros darbuotojo ir laikino darbo naudotojo), lygių teisių ir galimybių kitų darbuotojų atžvilgiu dilemą (kokių mastu ir kokiose srityse laikinieji darbuotojai gali naudotis tomis pačiomis teisėmis kaip ir nuolatiniai darbuotojai), sutarčių sudarymo problematiką (sudaromų sutarčių ypatumai: paslaugų sutartis tarp agentūros ir laikino darbo naudotojo bei darbo sutartis tarp agentūros ir laikinojo darbuotojo) bei atsakomybės už laikinąjį darbuotoją prisiėmimą (išmokant darbo užmokestį, sumokant už laikinąjį darbuotoją mokesčius, užtikrinant saugias ir sveikas darbo sąlygas, t.t.).

Maža ES šalių-narių dalis sugebėjo pakankamai efektyviai sureguliuoti darbo nuomos santykius. Nepasisėkė to pasiekti kol kas ir ES lygiu žlungant visoms Europos Komisijos pastangoms priimti ES Direktyvą dėl darbo nuomos susidurus su tam tikrų šalių pasipriešinimu. Tačiau 2008 m. gegužės mėnesį surastas kompromisas pajudino šią iniciatyvą į priekį. 2008 m. spalio 20 d. patvirtinta ES Direktyva, kurios pamatiniu principu tapo laikinųjų agentūros darbuotojų teisių apsaugos ir nediskriminavimo principas, suteikė vilties sukurti efektyvias teises priemones darbo nuomai sureguliuoti ES bei nacionaliniu lygiais.

TEMPORARY AGENCY WORK REGULATION IN THE EUROPEAN UNION

(MARIKA VASILJEVA)

SUMMARY

Keywords: *employment law, temporary agency work, temporary work agency, temporary agency worker, employment contract, user undertaking, directive, equal treatment, discrimination.*

Temporary agency work is one of the newest and rapidly growing form of atypical employment. Likewise any other social factor which gains economical, social and legislative significance, temporary agency work must be regulated accordingly. The EU members have been trying to regulate this form of employment for more than one decade. The task turned out to be the difficult one as it combines such issues as: three-way relationship structure (between temporary agency and temporary agency worker and between temporary agency and user undertaking); a dilemma of equal treatment in regards to other employees (in what terms and to what extent temporary agency workers may be treated equally to other employees); contract issue (contracts' peculiarities: service contract between temporary agency and user undertaking, employment contract between temporary agency and temporary agency worker) along with taking the responsibility for a temporary agency worker (in terms of wage payment, taxes payment to authorities, safe and secure working conditions provision, etc.).

Not all of the EU countries have managed to regulate the temporary agency work somewhat efficiently in national legislation framework. Neither they succeeded to reach this goal on the EU level whilst the European Commission had failed in the past to accept the EU Directive on temporary agency works due to some EU members' objections. However, the compromise reached in May, 2008 has pushed this initiative forward. The EU Directive adopted on 20th of October, 2008 has established the non-discrimination of temporary agency workers and their rights protection principle as a priority. The Directive has given some hope for creating efficient legislative tools in order to regulate the temporary agency work on the EU level and within a national legislation framework.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Čekijos

Respublika - J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> ;
prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Slovakija - L. Cziria. Temporary agency work examined//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/sk0501103f.htm>;
prisijungimo laikas: 2007-12-05.

Lenkija - J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> ;
prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Slovenija - A. K. Mrčela, B. Kajič. Questionnaire for EIRO thematic feature on temporary agency work in an enlarged European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.htm>;
prisijungimo laikas: 2007-12-03.

Rumunija - J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> ;
prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Estija - K. Philips, R. Eamets. Temporary agency work in an enlarged European Union//
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/ee0506103t.doc;
prisijungimo laikas: 2007-12-05.

Vengrija - J. Arrowsmith. Temporary agency work in an enlarged European Union//
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf> ;
prisijungimo laikas: 2007-11-27.

Malta - M. Debono. Thematic feature: Temporary Agency Work in an enlarged European Union, case of Malta//
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/word/mt0506102t.doc[...];
prisijungimo laikas: 2007-12-07.

APKLAUSOS KLAUSIMAI (anketavimas el. paštu):

Respondentai: nacionalinės organizacijos, fiziniai asmenys	Respondentai: tarptautinės organizacijos, tarptautinių tyrimų atlikėjai
1. Which kind of legislature on Temporary Agency Work (TAW) (statutory law, collective agreements, etc.) exist in your country? In your opinion, which of them is more effective? Which one of them do you personally support? Please, provide with some arguments.	1. Do you believe that EU countries' legislature copes well with the TAW regulations and challenges they face? Please, give some arguments.
2. Have you observed any specific changes in TAW regulation since 2004? Do you support those?	2. What are the main issues the EU countries face right now in terms of TAW regulation?
3. Are there still any violations of the regulation provided? Please, give some examples	3. Do you believe that agency workers must enjoy the same rights as other employees? To what extent?
4. What changes would you like to be made in existent legislature?	4. Do you believe the agency workers discrimination is a problem number one today? In what terms (pay, social securities, etc.)? If not, what is the problem number one?
5. What are the main issues the TA and TA workers face at your country?	5. What are the main points the EU Directive must regulate?
6. Does agency workers struggle with discrimination in you country? Please, provide with some examples. In your opinion, what are the reasons of such discrimination?	6. What other provisions must or could be obtained at EU level (monitoring institution, acts, agreements, etc.)?
7. Do you believe there should be some restrictions on TAW use? Please, specify.	7. Would you have any other comments or suggestions regarding the matter? Please, feel free to brainstorm.
8. Do you support the idea of EU level Directive on TAW? Please, give some arguments.	
9. Would you have any other comments on the matter? Please, feel free to brainstorm.	

Apklauso anketos su 3-4 klausimais iš pateiktos lentelės buvo siunčiamos 7 šalių išnagrinėtų darbo antroje dalyje respondentams siekiant išsiaiškinti jų nuomonę dėl darbo nuomos santykių: mokslininkams, teisininkams, darbo nuomos specialistams ir t.t. Klausimai buvo pasirenkami atsižvelgus į respondento specialybę bei kompetenciją.

Patys išsamiausi ir įdomiausi atsakymai yra pateikiami šio darbo antroje dalyje.

ANNOTATION

The European Union countries have a different approach to temporary agency work regulation which leads to differences in concepts defining the status of both temporary agency workers and temporary work agencies. Finally, these differences find their reflection in temporary agency workers misuse and discrimination in all EU Member States even though majority of them declare equal treatment for all employees principle. However, despite all the differences there is a certain degree of similarities among the Member-States which inspires for further actions in the areas of working conditions improvement for temporary agency workers. This research paper presents the history and development of temporary agency work in all current 27 EU Member States, their differences and similarities along with threats and opportunities. The situation of temporary agency work today and in the future is observed in the light of EU Directive on Temporary Agency Work adopted on 20th of October, 2008 and its probable effects on the EU Member States.