

DARBO NUOMA IR JOS TEISINIO REGULIAVIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Justinas Usonis *
Tomas Bagdanskis **

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas (8 5) 2714 633
Elektroninis paštas dsk@mruni.eu*

Pateikta 2008 m. birželio 25 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Lanksčios darbo formos šiuo metu išlieka perspektyviausios darbo organizavimo formos. Viena jų – darbo nuoma, arba agentūrinis darbas. Šiame straipsnyje analizuojamas darbo nuomos teisinis reglamentavimas Europoje ir nagrinėjamas tokio reglamentavimo atsiradimas Lietuvos Respublikoje.

Sudėtingi gamybos procesai bei gamybos išlaidų mažinimas skatina ieškoti nestandartinių darbo organizavimo formų. Pagal formos požymius paslaugų teikėjus galime skirstyti į 1) laisvai samdomus specialistus (angl. *freelancer*), 2) funkcinį paslaugų (angl. *outsourcing*) įmones ir 3) personalo nuomos įmones, besispecializuojančias operatyviai suteikti rinkos dalyviams – savo klientams – reikalingos specializacijos ir kvalifikacijos darbuotojus konkrečiai nustatytam laikui ir/arba konkrečiai apibrėžtam darbui atlikti.

Darbo nuomos santykius reglamentuoja Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181, Europos Sąjungos (toliau ir ES) direktyva 91/383, rengiama Europos Sąjungos direktyva dėl laikinųjų darbuotojų apsaugos. Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti laikino darbo kokybę užtikrinant, kad laikinieji darbuotojai būtų taikomas *vienodo požiūrio principas* ir laikino įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą laikino darbo naudojimo sistemą siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.

Lietuvoje socialiniai partneriai diskutuoja Darbo nuomos įstatymo projektą. Svarbu pasiekti, kad būsimasis Darbo nuomos įstatymas reglamentuotų darbo nuomą taip, kad užtikrintų laikinųjų darbuotojų teises ir interesus ir kartu sudarytų sąlygas darbo rinkai efektyviai pasinaudoti šia lanksčia darbo forma, kuri leistų spręsti nedarbo ir darbuotojų trūkumo problemas.

Pagrindinės sąvokos: darbo teisė, personalo nuoma, darbo nuoma, socialinės garantijos, darbo užmokestis, agentūrinis darbas.

IVADAS

Šio tyrimo tikslas – ištirti personalo nuomos teisinio reglamentavimo perspektyvas Lietuvoje. Literatūroje vartojamos tokios sąvokos kaip personalo nuoma, darbo nuoma, agentūrinis darbas, laikinasis darbas, darbuotojų skolinimas reiškia beveik tą patį – įmonėje laikinai dirba kitos įmonės darbuotojas, paklūstantis vietinei vidaus darbo tvarkai. Nors Lietuvoje veikia daugiau

kaip dvidešimt darbo nuomos agentūrų ir pastebima laikinųjų darbuotojų paklausa, tačiau nėra teisės norminio akto, reguliuojančio darbo nuomos teisinius santykius. Socialiniai partneriai sutaria, kad darbo nuomos sritį reikia reglamentuoti. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepciją [4], o pagal ją parengtas Darbo nuomos įstatymo projektas. Šio įstatymo tikslas – reglamentuoti trišalius darbo santykius, atsirandančius tarp laikinųjų darbuotojų, laikinojo įdarbinimo įmonių ir laikinojo darbo naudotojų. Naujas įstatymas turėtų supaprastinti darbuotojų ir darbdavių santykius ir leisti lanksčiau plėtoti minėtą veiklą, kartu užtikrinant laikinųjų darbuotojų interesus.

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas.

** Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorius, daktaras.

Vykstant globalizacijai, didėjant konkurencijai, vystantis informacinėms technologijoms, ekonominiams procesams darbo organizavimas peržengia tradicines darbo sutarties ribas. Tai lemia naujų, lanksčių darbo organizavimo formų poreikį sudarant prielaidas įsitvirtinti naujam darbo santykių reguliavimo principui *flexicurity* – užimtumo lankstumo bei darbuotojų saugumo deriniui. Lanksčios darbo formos neturėtų prarasti aktualumo ir ateityje, todėl Lietuva neišvengiamai turi imtis priemonių reglamentuojant jų taikymą. Europos Sąjungos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ tvirtinama, jog ES buvo imtasi įvairių teisinių ir politinių veiksmų bei atlikta analitinių tyrimų siekiant nustatyti, kaip būtų galima suderinti naujas lankstesnes darbo formas ir būtinas socialines visų darbuotojų teises [24, p. 5]. Europos Sąjungoje darbo nuoma paskutinius 20 metų yra sparčiausiai auganti nestandartinė darbo forma. Oficialios statistikos duomenimis, 2006 metais daugiausia laikinųjų darbuotojų dirbo Didžiojoje Britanijoje – 5 proc. visų dirbančiųjų, po 2,5 proc. Liuksemburge ir Olandijoje, 2,1 proc. Prancūzijoje, 2 proc. Belgijoje, po 1,4 proc. Austrijoje ir Airijoje, po 1,2 proc. Danijoje ir Suomijoje, po 1 proc. Vokietijoje ir Švedijoje. JAV laikiniais darbuotojais dirba 2,55 mln. žmonių.

Lanksčių darbo formų tema Lietuvos teisės moksle analizuota tik fragmentiškai. Atskirus lankstaus darbo organizavimo principus nagrinėjo dr. B. Gruževskis, prof. dr. G. Dambrauskienė [7], kiti autoriai, tačiau darbo nuoma moksliniu lygiu plačiau netirta. Atlikta analizė galėtų būti naudojama tolesniems šios darbo teisės srities moksliniams tyrimams.

1. PERSONALO NUOMA IR KITOS NESTANDARTINĖS DARBO ORGANIZAVIMO FORMOS

Europos darbo rinkose jau įsitvirtino darbai pagal nestandartines darbo sąlygas: terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą darbo dieną sutartys (ne visas darbo laikas), darbo pagal iškvietimą sutartys, nefiksuoto darbo laiko sutartys, darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras, sutartys, laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir kita.

Sudėtingi gamybos procesai bei gamybos išlaidų mažinimas skatina ieškoti nestandartinių darbo organizavimo formų. Pagal formos požymius paslaugų teikėjus galime skirstyti į:

- 1) laisvai samdomus specialistus (angl. *freelancer*);
- 2) funkcinį paslaugų (angl. *outsourcing*) įmones;
- 3) personalo nuomos įmones.

Dažniausiai naudojami atpažinimo požymiai skiriami pagal tai, kaip jie pasiskirsto tarp darbuotojo, darbo naudotojo ir įmonės, t. y. kas nustato darbo metodus ir vadovauja darbams, kas moka darbuotojui atlyginimą ir susijusius mokesčius, kieno darbo įrankiais dirbama, kas parūpina užsakymus, vykdo atsiskaitymus ir kita.

Pirmuoju atveju pats asmuo priima užsakymus, pats juos vykdo, pats privalo įteisinti savo veiklą, sumokėti mokesčius valstybei.

Antroji forma – tai specializuotos tam tikros paslaugos įmonės, kurios pagal tarpusavio paslaugų teikimo sutartį perima tam tikras (dažniausiai pagalbines) užsakovo veiklas. Pavyzdžiui, specializuotos valymo paslaugų įmonės darbuotojai suteikia valymo paslaugą užsakovui jo teritorijoje. Šiuo atveju darbo metodus ir priemones parenka, darbams vadovauja valymo paslaugų įmonės atsakingas darbuotojas. Šio tipo santykiams vartojamas angliškas terminas „*outsourcing*“ neturi tikslaus lietuviško atitikmens. Jį galima versti tiesiog kaip „paslaugos“. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas nustato, kad paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti [2]. Reikia pažymėti, kad šio tipo paslaugos gali atitikti ir rangos santykius. Ši paslaugų rūšis pasireiškia tuo, kad įmonė kai kurias funkcijas ir operacijas, dažniausiai – ne pagrindines, perduoda vykdyti kitoms įmonėms, kurios užsiima būtent tokio pobūdžio veikla (pvz., informacinės technologijos, finansų apskaita, logistika, gamyba) [13, p. 153–170]. *Paslaugos (Outsourcing)* požymiai: principas: atskirk ir valdyk – tikslas yra atiduoti daugelį ne pagrindinių funkcijų ir operacijų kitoms įmonėms atlikti; darbo funkcijos atlikimas nukreiptas į „savąjį“ darbdavį (pvz., valymo paslaugų įmonės darbuotojas valymo darbus atlieka kontroliuojamas valymo paslaugų įmonės, bet kliento įmonėje); darbdavys darbuotojų perleidimu nesiverčia kaip komercine veikla. Literatūroje vartojama savoka „**tikrasis darbuotojų perleidimas**“ (vok. *Unechtes Leiharbeitsverhältnis*) – tai atvejai, kai darbo sutartis yra nukreipta į darbuotojo darbo funkcijos atlikimą savajam darbdaviui, tačiau jis laikinai darbo funkciją atlieka ne savo darbdaviui, o kitam asmeniui, visiškai paklusdamas šio asmens nustatytai darbo tvarakai ir jo nurodymams. Pasibaigus perleidimo terminui darbuotojas grįžta į savo pirmąją darbovietę ir toliau dirba savo darbdaviui [14, p. 6].

Trečiuoju atveju personalo nuomos bendrovė specializuojasi visai kitoje specifinėje srityje – operatyviai suteikti rinkos dalyviams – savo klientams – reikalingos specializacijos ir kvalifikacijos darbuotojus konkrečiai nustatytam laikui ir/arba konkrečiai apibrėžtam darbui atlikti. Ši bendrovė, kaip laikino įdarbinimo agentūra, neteikia darbo priemonių ir nenustatinėja metodų. Jos atsakomybė apsiriboja ir susitelkia ties aprūpinimu personalu: užtikrinant, kad reikiamas tinkamos kvalifikacijos darbuotojų skaičius galėtų dirbti užsakovo numatytą darbą sutartu laiku ir sutartoje vietoje.

Personalo nuoma – viena iš sparčiausiai augančių netipinių darbo formų Europos Sąjungoje per paskutinius 20 metų. Pirmosios personalo nuomos įmonės pradėjo rasti JAV XX a. pradžioje. Europą ši naujovė pasiekė tik po Antrojo pasaulinio karo, 6-tajame dešim-

metyje. Senosiose Europos Sąjungos šalyse ši darbo forma yra seniai žinoma ir gana plačiai paplitusi, tuo tarpu naujosiose valstybėse narėse, taip pat ir Lietuvoje, ji dar gana nauja, nors, pavyzdžiui, Slovėnija dar 1998 m. priėmė įstatymą, reglamentuojantį personalo nuomos institutą. Didžiausias skaičius visų nuomojamų darbuotojų dirba nekilnojamojo turto sektoriuje, gamyboje, administracijoje, apsaugos bei transporto ir komunikacijų sektoriuose. Nuomojami darbuotojai dažniausiai eina administracines pareigas arba dirba aptarnaujančiu personalu. Dažniausiai tai jauni žmonės – iki 30 metų, neturintys aukštojo išsilavinimo, o vidutinis pasirenkamas personalo nuomos laikotarpis – nuo 2 iki 6 mėnesių. Literatūroje tai dar vadinama „**netikruoju darbuotojų perleidimu**“, kai su darbuotoju sudaroma darbo sutartis, kurioje darbuotojas išporeigoja darbo funkciją nuolat atlikti ne darbdaviui, o jo nurodytiems tretiesiems asmenims, visiškai paklusdamas jų nustatyta darbo tvarka ir jų nurodymams dėl darbo atlikimo [14, p. 6–7]. **Personalo, arba darbo, nuoma** turėtų būti suprantama kaip tokia darbo organizavimo forma, kai laikinasis darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, pagal civilinę sutartį laikinai perleidžiamas laikino darbo naudotojui, kad jo naudai ir jo vadovaujamas atliktų savo darbo funkciją [4]. Darbo nuomos mechanizmą sudaro trišaliai santykiai tarp įdarbinančios agentūros, laikino darbuotojo ir šį darbuotoją samdančios įmonės (laikino darbo naudotojo). Įdarbinančios agentūros su darbuotojais sudaro terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis, o su samdančia įmone – komercinę sutartį dėl darbuotojų paslaugų teikimo (paslaugų sutartį). Pagrindiniai personalo nuomos ir klasikinio darbo skirtumai yra tai, kad darbo funkcijos atliekamos ne darbdaviui (įdarbinančiai agentūrai), o jo nurodytam asmeniui (samdančiai įmonei), jam perduodami ir darbo rezultatai, be to, darbuotojas privalo paklusti samdančios įmonės nustatyta tvarkai. Savo ruožtu samdanti įmonė privalo garantuoti, kad su darbuotoju būtų elgiama taip pat, kaip su tos įmonės nuolatiniais darbuotojais. Darbo užmokesį ir visas kitas su darbo santykiais susijusias išmokas darbuotojas gauna ne iš įmonės, kurioje atlieka darbo funkcijas, o iš jį įdarbinusios agentūros. Įdarbinanti agentūra rūpinasi darbuotojo paieška, atranka, rekomendacijomis, sveikatos patikrinimu, darbo sutarties sudarymu, darbo užmokesčio apskaita ir valstybės mokesčiais, darbuotojo atleidimu iš darbo. Samdančiai įmonei tenka pareiga pasirūpinti darbuotojo apmokymais, vadovavimu, darbuotojo motyvavimu, saugių darbo priemonių ir saugių darbo sąlygų užtikrinimu ir, žinoma, paslaugos apmokėjimu. Be to, kartu su įdarbinančia įmone agentūra darbuotojui nustato darbo sąlygas. Standartai, kuriuos turi atitikti darbuotojo darbas ir reikalavimai, kuriems jis privalo paklusti, nustatomi paslaugų teikimo sutartyje, sudaromoje tarp samdančios įmonės ir įdarbinančios agentūros. Darbuotojas savo ruožtu privalo būti supažindinamas su jam keliamais reikalavimais.

Darbo nuoma patogi, kai reikalingi darbuotojai pakeisti nuolatiniais darbuotojais, esant sezoniniams svyravimams, taip pat darbo sektoriuose, kuriuose yra didelė

darbuotojų kaita arba įmonei planuojant plėsti veiklą užsienyje. Darbo nuoma leidžia išvengti darbuotojų skaičiaus didinimo, yra vienas iš būdų išbandyti darbuotojo tinkamumą darbui prieš sudarant su juo nuolatinio darbo sutartį, padeda darbdaviams surasti darbuotojus, turinčius specifinę kvalifikaciją, išvengiant įdarbinimo ir kitų administracinių išlaidų. Vertinant iš laikinojo darbuotojo pozicijų darbo nuoma palanki tų kategorijų darbuotojams, kuriems reikalingos lanksčios darbo sąlygos ir patogus darbo grafikas, pvz., studentams, senyvo amžiaus asmenims. Jauniems žmonėms, neturintiems darbo patirties, taip lengviau įsiliesti į darbo rinką ir įgyti patirties, nes laikinas darbuotojas gali tobulinti savo įgūdžius ir gebėjimus, naudotis nemokamais mokymais ir užmegzti kontaktus. Neigiami aspektai, vertinant darbuotojų požiūriu, visų pirma tai, kad darbo nuoma nesuteikia saugumo ir stabilumo – neužtikrinami tęstiniai darbo santykiai. Laikinas darbuotojas taip pat gali susidurti su karjeros perspektyvos problema, psichologinėmis problemomis, nulemtomis laikino darbo aspektų. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje net 5 proc. (1,7 mln.) visų darbuotojų yra laikinieji. Daugelis darbuotojų, priimtų į darbą agentūrų, neturi kasmetinių mokamų atostogų, neapmokami jų nedarbingumo lapeliai ir kita. Profsąjungos mano, kad pagrindinė problema, dėl ko susidarė tokia padėtis, – nėra reikalingos teisinės apsaugos. Dažniausiai tiek agentūra, tiek kompanija pareiškia, kad nė viena iš jų nelaiko savęs darbdave. Tačiau reikėtų pažymėti, kad darbo nuomos santykių studija Olandijoje parodė, jog pusė visų laikinųjų darbuotojų mano, jog darbo nuoma suteikia puikias galimybes gauti nuolatinį darbą [18, p. 43].

Taigi dažnas darbo vietų keitimas, dvigubo darbdavio problematika, socialinės bei darbo apsaugos ir nuolatinio darbo užmokesčio trūkumas laikomi neigiamais darbo nuomos aspektais darbuotojo požiūriu.

Didžiausia šių darbo santykių problema kyla ir iš valstybės nesugebėjimo juridškai išspręsti dvigubo darbdavio problemos ir teisiškai apibrėžti su tuo susijusias agentūros bei įmonės klientės teises ir pareigas laikinojo darbuotojo atžvilgiu. Tai pasakytina apie tokius aspektus kaip fiksuoto darbo užmokesčio bei įvairių priedų mokėjimas, socialinių garantijų suteikimas, profesinio tobulinimosi galimybės, pavaldumas vienam ar kitam darbdaviui ir kita [15].

ES šalis nares galima skirstyti į tris grupes:

1. Neturinčios personalo nuomos santykių reglamentavimo arba turinčios labai ribotą specifinę reguliavimą: Danija, Airija, Jungtinės Karalystės, dauguma 2004 m. ir vėliau prisijungusių ES šalių.
2. Turinčios specifinius laikinojo darbo reguliavimo teisės aktus, reglamentuojančius personalo nuomos *santykius* tarp agentūros, darbuotojų bei įmonės: Vokietija, Austrija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Švedija, Ispanija.
3. Reglamentuojančios ne tik trišalių *santykius*, bet ir laikinojo darbuotojo *statusą*: Belgija, Prancūzija, Italija, Portugalija, Graikija [16].

Nagrinėjant ES valstybių praktiką, siekiant apsaugoti laikinuosius darbuotojus ir reglamentuoti darbo nuomos santykius, daržniausiai pasitaikanti priemonė – licencijų išdavimas šia veikla besiverčiančioms įmonėms. Tik 4 iš 24 ES šalių narių neturi licencijavimo reikalavimų personalo nuomos agentūroms (Suomija, Nyderlandai, Švedija, Jungtinė Karalystė). Nyderlandai, atšaukę licencijavimo politiką 1998 m., neseniai įvedė reikalavimą turėti verslo leidimą dėl padaugėjusių agentūrų piktnaudžiavimų atveju. Kiti apribojimai dažniausiai susiję su šiomis darbo nuomos sritimis:

- tam tikri sektorių bei specialybių apribojimai naudojantis personalo nuomos darbo santykių forma;
- maksimalus darbo sutarties terminas bei pratęsimo galimybės;
- personalo nuomos darbo santykių formos naudojimo priežastys bei aplinkybės, kurioms esant galima naudoti laikinąjį darbą (pvz., dauguma šalių draudžia įdarbinti laikinuosius agentūros darbuotojus streiko priimančiojoje įmonėje metu) [15].

Pavyzdžiui, Belgijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge ir Portugalijoje laikinasis darbas galimas tik tam tikromis, įstatymo nuostatuose įtvirtintomis, aplinkybėmis, būtent, kai laikinai padidėja darbo krūvis; kai laikinai reikia pakeisti kitą darbuotoją; kai reikia atlikti laikino pobūdžio darbus; kai darbų krūvis padidėja dėl tų darbų sezoniskumo specifikos.

Antrai kategorijai priklauso laiko taikymo apribojimas, pradėdamas nuo 6 mėnesių (Belgija), 12 mėnesių (Vokietija, Liuksemburgas, Portugalija) iki 18–24 mėnesių (Prancūzija). Laiko taikymo apribojimas sukelia sunkumų darbuotojams, kurie norėtų tęsti tokio tipo darbus, taip pat darbdaviams, kurie turi investuoti į naujo darbuotojo apmokymus.

Kai kurių valstybių pramonės sektoriuose personalo nuoma yra uždrausta [17].

2. DARBO NUOMOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Vienas iš svarbiausių teisės aktų, kuri ratifikuodama Lietuva pripažino būtinybę įvesti personalo nuomos institutą, yra 1997 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos 181-oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų [5] (Lietuva ją ratifikavo 2004 m.). Šioje konvencijoje pateiktas teisinis įdarbinančios agentūros apibrėžimas – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valdžios institucijų ir teikiantis, be kita ko, darbuotojų priėmimo į darbą paslaugas, kad jie būtų perduoti trečiajam šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos. Konvencijoje 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 išmokos. Be to, ši konvencija taip pat įpareigojo Lietuvą nustatyti privačių įdarbinimo agentūrų veiklą reguliuojančias sąlygas remiantis licencijavimo ar pažymėjimų išdavimo sistema.

Europos Sąjungoje vienodo personalo nuomos reglamentavimo vis dar nėra. Kai kuriuos personalo nuomos aspektus reguliuoja 1991 m. birželio 25 d. Europos Tarybos direktyva 91/383, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe [19]. Direktyvoje nustatytas esminis reikalavimas, kad tokiems darbuotojams būtų sudarytos tokios pačios darbo saugos ir sveikatos apsaugos

sąlygos, kaip ir kitiems juos įdarbinusios įmonės ar įstaigos (kur jie faktiškai atlieka darbą) darbuotojams. Valstybės narės taip pat privalo imtis priemonių, kad suinteresuoti darbuotojai būtų tinkami informuoti apie reikalingas profesines kvalifikacijas ir esamų darbo vietų ypatybes. Direktyva 91/383/EEC reguliuoja sveikatos ir saugumo reikalavimus, taikomus darbuotojams, įdarbinamiems pagal terminuotą sutartį arba personalo nuomos sutartį Europos Sąjungoje. Pagrindiniai jos aspektai yra tokie:

1. Direktyvos tikslas yra užtikrinti visiems darbuotojams, atsižvelgiant į jų įdarbinimo pagrindą, vienodas teises bei apsaugą sveikatos ir saugumo srityse.
2. Prieš pradėdami dirbti priimančiojoje įmonėje laikinieji agentūros darbuotojai privalo būti informuoti apie galimą riziką, susijusią su darbo vykdymu.
3. Kiekvienas darbuotojas privalo būti tinkamai instrukuotas atsižvelgiant į darbo, kuriam atlikti jis yra pasamdytas, pobūdį remiantis jo kvalifikacija ir patirtimi.
4. Asmenys, atsakingi už darbo saugą priimančiojoje įmonėje, turi būti informuoti, kad į įmonę buvo priimti laikinieji agentūros darbuotojai.
5. Prieš paskirdama agentūros darbuotojui užduotį priimančioji įmonė privalo informuoti personalo nuomos 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. Priimančioji įmonė yra atsakinga už darbo saugos ir sveikatos bei higienos reikalavimų laikymąsi viso agentūros darbuotojo darbo užduoties vykdymo metu [22].

ES narės papildė savo teisės aktus dauguma šios Direktyvos principų.

Personalo nuoma (agentūrinis darbas) minimas ir Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje [20]. Direktyvos 1 str. 3 d. c) punktas nustato, kad direktyva taikoma, kai laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsteigta ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykių. Taigi įdarbinimo

agentūroje dirbančiam darbuotojui, kai jis perleidžiamas kitoje valstybėje narėje esančiam agentūrinio darbo naudotojui, turi būti taikomos toje valstybėje narėje nustatytos sąlygos dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, minimalių užmokesčio normų, samdos sąlygų, sveikatos, higienos ir darbo saugos, nediskriminavimo ir kitų nuostatų.

Rengiant personalo nuomą reglamentuojančius teisės aktus reikėtų atsižvelgti į 2002 m. Europos Komisijos parengtą Direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų projektą [21].

Šios direktyvos pagrindinis tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti laikino darbo kokybę užtikrinant, kad laikiniejiems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas ir laikino įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą laikino darbo naudojimo sistemą siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo. Į direktyvos reguliavimo sritį patenka trys asmenų kategorijos: laikinasis darbuotojas, laikino įdarbinimo įmonė (agentūra) ir įmonė laikino darbo naudotoja. Direktyva siekiama įvesti **vienodo požiūrio principą** – laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikino darbo naudotoją laikotarpiu būtų bent tokios, kokios būtų taikomos, jei jie būtų buvę tos įmonės tiesiogiai įdarbinti tai pačiai darbo vietai užimti. Taikant šį principą turėtų būti laikomasi įmonėje laikino darbo naudotojoje galiojančių taisyklių, nustatytų įstatymais ir kitais teisės aktais dėl nėščių moterų bei maitinančių motinų ir vaikų bei jaunimo apsaugos; vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės, etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalių, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Sąvokoje „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ išryškintos sąlygos, nustatytos norminiuose teisės aktuose ir susijusios su darbo užmokesčiu bei darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme.

Pagrindinis ginčo objektas, dėl kurio nesutaria valstybės narės, diskutuodamos dėl šios direktyvos projekto, yra bandomojo laikotarpio, kurio metu netaikomas vienodo požiūrio principas nustatant darbo užmokestį, trukmę. Projekte valstybėms narėms leista pasikonsultavus su socialiniais partneriais numatyti, kad būtų taikoma vienodo požiūrio principo išimtis, kai laikiniejiems darbuotojams, turintiems nuolatinę darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Susitarus kolektyvinėse sutartyse būtų galimi ir kiti nukrypimai.

Direktyva siūloma reguliuoti ir tikrinti valstybėse narėse nustatomus laikino darbo apribojimus. Naudojimosi laikinu darbu draudimai ar apribojimai galėtų būti pateisinami tik dėl bendrojo intereso priežasčių, susijusių visų pirma su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos reikalavimais arba poreikiu užtikrinti tinkamą darbo rinkos veikimą ir išvengti piktnaudžiavimo.

Pagal direktyvos projektą reikalaujama, kad nuomojamas darbuotojas būtų informuotas apie laisvas dar-

bo vietas samdančioje įmonėje. Taigi jis turėtų tokias pačias sąlygas sudaryti nuolatinio darbo sutartis su samdančia įmone kaip ir kiti asmenys. Dėl to direktyvoje, be kita ko, reikalaujama, kad valstybė narė panaikintų visas kitas kliūti, trukdančias nuomojamam darbuotojui sudaryti nuolatinio darbo sutartis su samdančia įmone pasibaigus paskyrimo dirbti laikotarpiui, pavyzdžiui, uždrausti nekonkuravimo susitarimus.

Įdarbinančiai agentūrai draudžiama iš nuomojamo darbuotojo reikalauti užmokesčio už darbo samdančioje įmonėje suradimą. Be to, valstybės narės tam, kad laikini darbuotojai galėtų tobulėti ir didinti savo galimybes įsidarbinti, turi sudaryti galimybes laikinam darbuotojui tiek įdarbinimo agentūrose, tiek ir samdančiose įmonėse dalyvauti apmokymuose ne tik paskyrimų metu, bet ir laikotarpiu tarp darbo paskyrimų.

Europos Parlamentas bei Taryba dėl šios direktyvos galutinio sprendimo dar nepriėmė, todėl socialinis dialogas dėl šio teisės akto vis dar vyksta – valstybės narės teikia savo siūlymus bei pastabas.

2005 m. gegužės 12 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas [3]. Jo 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta, jog įstatymas taikomas, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas. Čia apibrėžta ir laikino įdarbinimo įmonės sąvoka – juridinis ar fizinis asmuo, kuris verčiasi savo darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant [3].

Atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkoje esančią padėtį, vyraujančias Europos Sąjungos lankstumo politikos tendencijas, į jau minėtus norminius teisės aktus bei naują direktyvos projektą dėl laikinojo darbo, atsirado poreikis ir Lietuvoje priimti norminį teisės aktą, reguliuojantį personalo nuomą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimu Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“ buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcija, kurioje įtvirtinti pagrindiniai Darbo nuomos įstatymo teisinio reguliavimo principai, nuostatos, taip pat įstatymo struktūra.

3. DARBO NUOMOS TEISINIO REGULIAVIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Ministerijai rengiant darbo nuomos įstatymo koncepcijos projektą buvo aptartos numatomo teisinio reguliavimo pasekmės. Manoma, kad ši veiklos forma padidins užimtumą, į darbo rinką padės integruotis socialiai pažeidžiamiesiems asmenims: bedarbiams, neigaliesiems, studentams, moterims ar vyrams, auginantiems vaikus. Be to, bus skatinamas ekonomikos augimas, nes bus kuriamos naujos darbo vietos bei pagreitės laisvų darbo vietų užpildymo laikas, bus galima lanksčiau panaudoti darbo jėgą. Dėl naujos darbo veiklos atsiradimo bei užimtumo lygio didėjimo tikėtinas ir valstybės biudžeto pajamų didėjimas. Antra vertus, numatoma ir neigiamų pasekmių: iš darbo vietų gali būti išstumiami nuolatiniai darbuotojai; manoma, kad įmonėse gali sumažėti vidutinis darbo užmokestis. Taip pat prognozuojama, jog

bent jau iš pradžių bus įdarbinami tik asmenys, turintys žemesnę kvalifikaciją ar igūdžius ir kuriuos tenkina santykinai mažesnis darbo užmokestis bei laikinas darbo pobūdis. Nors ilgainiui, tikėtina, laikiniais darbuotojais turėtų būti įdarbinami ir aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai, tačiau abejojama, ar tokie darbuotojai sudarytų didesnę laikinųjų darbuotojų dalį Lietuvoje.

Kol kas Lietuvos teisės aktuose nėra aiškiai įtvirtinta, kokie teisiniai santykiai susiklosto tarp personalo nuomos subjektų, kokios šių subjektų teisės ir pareigos vykdam šią veiklą, taip pat niekur nėra įtvirtinta, kaip darbo nuomos teisiniai santykiai turėtų būti įforminti. Paslaugų sutarčių vykdymą reglamentuoja Civilinio kodekso normos. Kadangi darbo nuomos santykiuose neišvengiamai susiduriama su darbuotojų ir atitinkamas paslaugas teikiančių ir jomis besinaudojančių įmonių teisėmis ir pareigomis darbo santykių srityje, o šiuos santykius imperatyviai reguliuoja darbo teisės normos, savo garantijomis darbuotojams gerokai besiskiriančios nuo civilinės teisės normų, kyla problemų dėl šių santykių reglamentavimo. Todėl esant darbo nuomos santykiams reikia vadovautis ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatomis.

Nesureglamentavus šios veiklos atsiranda teisinis neapibrėžtumas, kartais keliamas klausimas, ar darbo nuoma Lietuvoje apskritai legali? Nesureguliuota ši veiklos forma ateityje gali tapti pavojinga ne tik laikiniams darbuotojams, bet ir laikino darbo naudotojams, ir pačioms laikino įdarbinimo įmonėms.

Pagal darbo nuomos kaip darbo organizavimo formą laikino įdarbinimo įmonė turėtų sudaryti dvejopas sutartis: pirma, laikino įdarbinimo sutartį su laikinu darbuotoju – ją reglamentuotų Darbo kodeksas, ir antra, darbo nuomos sutartį su įmone, kuriai išnuomojamas specialistas – šią sutartį reglamentuotų Civilinio kodekso normos. Darbuotoją išsinuomojusi įmonė turi nustatyti laikino darbuotojo darbo tvarką ir gauti iš jo specifines paslaugas – kitaip tariant, atliekamus darbus. Šiuos ir kitus santykius turi reguliuoti Darbo nuomos įstatymas.

Svarstant darbo nuomos reglamentavimo Lietuvoje perspektyvas socialiniams partneriams svarbu susitarti dėl šalių atsakomybės (ypač už darbuotojui padarytą žalą) ir procedūrinių klausimų, kuriais bus įgyvendinamos darbuotojų nediskriminavimo, informavimo ir kitos teisės.

Atsakomybės problemos. Pagal dabartinę praktiką santykiai dėl netinkamo darbo vykdymo klostosi tarp samdančios įmonės ir įdarbinančios agentūros, kadangi tiesioginių sutartinių santykių tarp samdančios įmonės (laikino darbo naudotojo) ir darbuotojo nėra. Jeigu darbuotojas netinkamai vykdo savo funkcijas, įdarbinanti agentūra gali išpareigoti samdančią įmonę per tam tikrą laiką surasti naują darbuotoją. Už žalą, darbuotojo padarytą samdančiai įmonei Civilinio kodekso nustatyta tvarka atsako įdarbinanti įmonė, kuri, remiantis Darbo kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis, po to turi teisę išreikalauti iš darbuotojo samdančiai įmonei atlygintą žalą. Kitas klausimas – kas prisiims atsakomybę už laiki-

niesiems darbuotojams padarytą žalą, kylančią iš trišalių santykių? Jeigu žala vykdam samdančios įmonės nurodymus padaroma darbuotojui, tai pareiga atlyginti žalą darbuotojui tenka įdarbinančiai agentūrai, kuri pagal sutartį su samdančia įmone gali iš šios reikalauti kompensuoti darbuotojui atlygintą žalą. Kadangi laikino darbo naudotojui nereikia rūpintis darbuotojo įdarbinimu bei darbuotojo garantijų užtikrinimu, o šią našta prisiima agentūra, tai agentūrai prisiimta rizika gali būti kompensuojama atitinkamu piniginiu atlygiu.

Laikinam darbuotojui patyrus sveikatos sužalojimų turi būti sprendžiamas žalos kompensavimo klausimas. Šiuo klausimu nesutariama. Viena šalis teigia, jog žalą turi kompensuoti laikino darbo naudotojas, kuris realiai vadovauja darbo procesui ir instruktuoja nuomotą darbuotoją, kaip saugiai dirbti. Kita šalis išvelgia agentūrų atsakomybės stoką ir mano, jog agentūra turėtų papildomai drausti darbuotojus ir dalytis atsakomybę su darbo naudotoju.

Kyla klausimas ir dėl išpareigojimų darbuotojui nevykdymo pasekmių. Viena šalis mano, jog laikino darbo naudotojas ir laikino įdarbinimo įmonė turi būti subsidiariai atsakingi už kurio nors iš jų išpareigojimų nevykdymą darbuotojui, pavyzdžiui, nemokant sulygto darbo užmokesčio. Kita šalis su tuo nesutinka argumentuodama, jog tokiu atveju laikinieji nuomoti darbuotojai turės daugiau garantijų nei nuolatiniai darbo naudotojo įmonės darbuotojai, nes iš jų darbo užmokesčio fondo turės būti kompensuojama, ko savo darbuotojams nesumokėjo agentūra. Būtų neaiškios ir tokios atsakomybės ribos.

Procedūriniai klausimai. Kaip iš tikrųjų užtikrinti nediskriminacines darbo sąlygas laikiniems darbuotojams laikino darbo naudotojo įmonėje? Darbo užmokesčių darbuotojui moka laikino įdarbinimo įmonė, tačiau laikantis vienodo požiūrio principo darbuotojo darbo užmokestis negalėtų būti mažesnis nei laikino darbo naudotojo mokamas darbo užmokestis savo darbuotojams, atliekantiems tas pačias funkcijas. Vadinas, laikino įdarbinimo įmonė ir laikino darbo naudotojas turės reguliariai keistis informacija apie darbo užmokesčio dydį – kartu iškils ir konfidencialumo užtikrinimo problema. Laikinam darbuotojui turės būti taikoma paslaugas išsinuomojusios bendrovės nustatyta darbo ir poilsio laiko tvarka, todėl įmonės turės keistis informacija apie maksimalų darbo laiką, minimalų poilsio laiką bei kitus saugos ir sveikatos reikalavimus bei jų vykdymą. Darbo nuomos įstatymas apims ir kitus aspektus, pavyzdžiui, laikino darbuotojo teises sudarant laikino darbo naudotojo kolektyvinę sutartį, laikino darbuotojo informavimą, mokymą ir kvalifikacijos kėlimą.

Darbo nuomos santykių plėtojimo procese iškils ir kitų problemų, pavyzdžiui, kas bus laikomas laikinojo darbuotojo darbdaviu: personalo nuomos agentūra ar laikinojo darbo naudotojas? Nors iš pirmo žvilgsnio klausimas atrodo aiškus, tačiau užsienio praktika rodo, jog *de facto* darbdavys gali ir pasikeisti. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje byloje *Motorola v. Davidson* laikino darbo naudotojas buvo pripažintas darbdaviu ir pripažintas atsakingu už laikinojo darbuotojo atleidimą,

nes labai ilgą laiką ir vadovavo išnuomotam darbuotojui, ir jį kontroliavo [25]. Įstatymo leidėjas turi pagalvoti, ar reikia numatyti ribojimus, kad laikinieji agentūriniai darbuotojai netaptų nuolatos nuomojamais darbuotojais. Ketinanti išsinuomoti laikiną personalą įmonė turėtų turėti teisę nuomoti personalą tik tuo atveju, jei reikia pakeisti laikinai darbe nesantį darbuotoją, esant laikinam darbų masto padidėjimui, savo prigimtini laikinam darbui atlikti. Įstatymo nuostatomis turėtų būti draudžiama nuomoti personalą siekiant pakeisti savus streikuojančius darbuotojus arba darbuotojus, kurie buvo atleisti iš darbo dėl tam tikrų ekonominių priežasčių (dėl gamybos apimties mažinimo ir kt.). Neturėtų būti leidžiama nuomotis darbuotojus ir ypač pavojingiems darbams atlikti.

Priėmus specialius personalo nuomą reglamentuojančius aktus taip pat turės būti pakeisti ir dabar galiojantys teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Administracinių teisės pažeidimų kodeksas ir su personalo nuoma susiję juos įgyvendinantys teisės aktai.

Svarbu pasiekti, kad būsima Darbo nuomos įstatymas užtikrintų laikinų darbuotojų teises ir interesus, tačiau kartu sudarytų sąlygas darbo rinkai pasinaudoti šia lanksčia darbo forma, kuri leistų spręsti nedarbo ir darbuotojų trūkumo problemas. Koks vis dėlto Darbo nuomos įstatymas bus ir kiek procesas užtruks, priklausys nuo socialinių partnerių noro ir pasirengimo turėti visiems priimtina kompromisinį variantą.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Lanksčios darbo formos ateityje darysis vis aktualesnės. Viena iš jų – darbo nuoma.

2. Darbo nuoma turi tiek pozityvių aspektų – darbdaviai turi galimybę darbuotojų darbą derinti prie užsakyto gausos, atlikti skubius trumpalaikius darbus, pakeisti ilgesniam laikui atitraukusį nuo darbo darbuotoją, o darbuotojai – derinti darbo laiką su asmeniniais poreikiais, igr̃yti darbo patirties, tiek ir neigiamų aspektų – kyla problemų dėl dalies darbuotojų socialinės apsaugos lygio.

3. Lietuvoje privačių įdarbinimo agentūrų veikla nereguluojama jokiais nacionaliniais teisės aktais. Rekomenduotina priimti Darbo nuomos įstatymą, kuriame būtų reglamentuota atsakomybė už laikinojo darbuotojo saugą ir sveikatą; garantijos tuo laikotarpiu, kai privati įdarbinimo agentūra nesuranda darbuotojui darbo; sureguliuoti trišaliai santykiai, atsirandantys tarp privačios įdarbinimo agentūros, laikino darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo.

LITERATŪRA

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 garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*. 2005. Nr. 67-2406
4. 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.

5. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 40-1291.
6. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia. 2001. P. 238–239.
7. Dambrauskienė, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002. Nr. 25(17). P. 19–25.
8. Nekrošius, I.; Nekrašas, V. ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2. P. 161, 386, 390, 393, 397.
9. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 155–156.
10. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 86.
11. Deakin, S.; Johnston, A.; Markesinis. *Tort Law*. Oxford: Clarendon Press, 2003, P. 656.
12. Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999. P. 185.
13. Clot, C. B. Perspective on Global Outsourcing and the Changing Nature of Work. *Business and Society Review*, 2004.
14. *Agentūrinio darbo teisinio reguliavimo Lietuvoje galimybių bei įtakos darbo rinkai tyrimas*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004. P. 6.
15. Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the improvement of living and working conditions <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf>> [žiūrėta įrašyti data].
16. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Commission of the European Communities. Brussels, 20.3.2002, COM(2002) 149 final. 2002/0072(COD) <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/com2002_149_en.pdf> [žiūrėta 2008 06 23].
17. CIETT report of activities www.ciett.org. [žiūrėta 2008 06 23].
18. Temporary agency work in The Netherlands. Kea Tijdens ir kiti. Amsterdam, 2006. <www.uva-aias.net/files/working_paper/WP54.pdf> [žiūrėta 2008 06 23].
19. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva Nr. 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. *OL L 206*, 1991 7 29. P. 19–21.
20. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 18*, 1997 1 21. P. 1–6.
21. 2002 m. kovo 20 d. COM (2002) 149, su pakeitimais, padarytais vėliau 2002 m. lapkričio 28 d. *COM (2002) 701*.
22. Storrie, D. Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the improvement of living and working conditions <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>> [žiūrėta 2008 06 23].
23. The EU temp trade: temporary agency work across the European Union. Trades Union Congress, 2005. <http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf> [žiūrėta 2008 06 23].
24. *Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“*. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis.

25. Jungtinės Karalystės byla *Motorola Ltd prieš Davidson Melville Craig Group Ltd* [2001] IRLR 4, EAT. <<http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/281000.htm>> [žiūrėta 2008 06 23].

PERSPECTIVES OF TEMPORARY AGENCY WORK IN LITHUANIA

Justinas Usonis *

Tomas Bagdanskis **

Mykolas Romeris University

Summary

Flexibility and Flexible Work remains most perspective forms of organisation of work. Nowadays three main forms of service providing (except employment relations) exist: 1) *freelancers*, 2) *outsourcing* and 3) temporary agency work. The regulation of temporary agency work in Europe and the ways of adoption of such regulation in Lithuania is analysed in the paper.

Temporary agency work relations are regulated by International Labour Organisation Convention No 181, EC Directive 91/383 and partly by Directive 96/71. The draft of Directive of the European Parliament and the Council on Working Conditions for Temporary Workers is under discussion and is on its way for adoption in European Parliament. The purpose of this Directive is to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work by ensuring that the principle of equal treatment is applied to temporary agency workers and recognising temporary agencies as employers, while taking into account the need for establishing a suitable framework for the use of temporary agency work with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working. The provisions of directive draft are discussed in the paper.

Social partners discuss the draft of new Law of The Republic of Lithuania on Temporary Agency Work. Authors highlight the importance to achieve two main goals in the new law: 1) it shall regulate temporary agency work ensuring the application of the principle of equal treatment and social security for employees, and at the same time 2) it shall exploit temporary agency work as a flexibility model to obtain benefits solving problems of unemployment and shortage of qualified employees.

Keywords: Flexible employment forms, temporary agency, temporary workers, flexible forms of work, health and security of work, employee, employer, labour laws, labour contract, working conditions.

* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, associate professor.

** Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, lecturer, doctor.