



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2012.gada oktobra ziņojums

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju darbības regulējums

Rīga, 2012.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

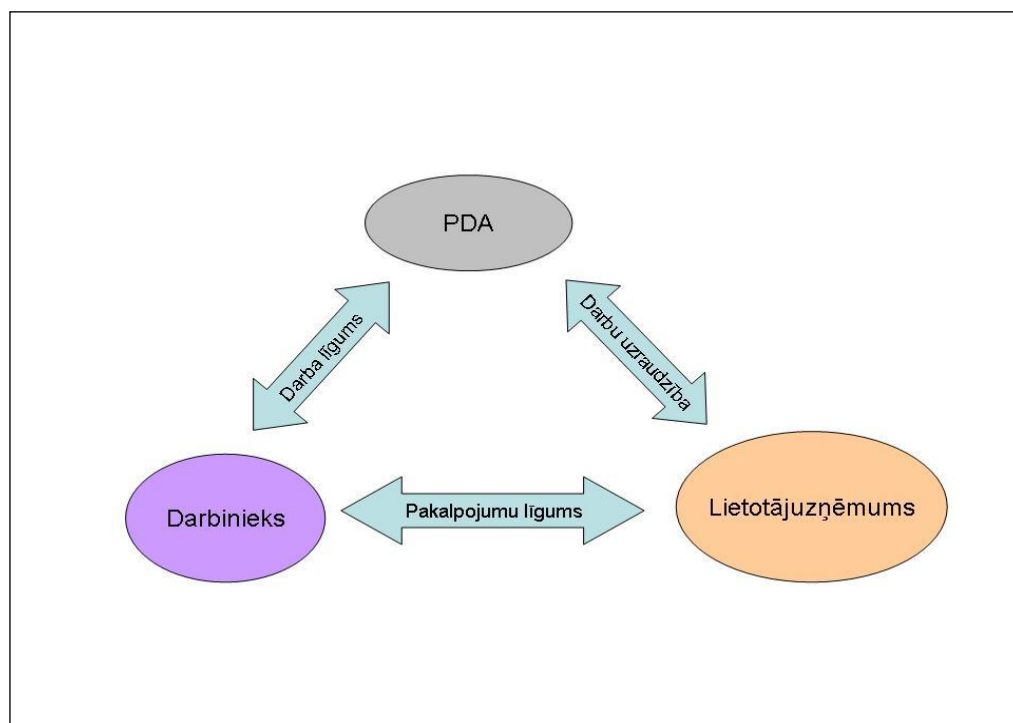
Saturs

1. Ievads	3
2. SDO tiesību akti attiecībā uz PDA darbību.....	4
2.1. Kāpēc tika radīts SDO regulējums PDA nodarbinātības formai?.....	5
2.2. Kas ir PDA?	6
2.3. PDA ietekme.....	8
3. Eiropas Savienības PDA darbības regulējums	10
3.1. Kā Direktīva definē PDA un kā nošķirt PDA norīkojumus no citiem norīkojumiem?.....	12
3.2. Kam piemērojamas Direktīvas normas?	13
3.3. Kādas prasības Direktīva izvirza PDA darbībai?	15
3.4. Cik lielu atalgojumu saņem darbinieks laikā starp norīkojumiem?	17
3.5. Kādi ir PDA darbības ierobežojumi?	17
3.6. PDA ietekme Eiropā	18
4. Latvijas regulējums.....	24
4.1. PDA un lietotājuzņēmuma attiecību regulējums	25
4.2. Darba samaksa starp norīkojumiem	28
5. Kopsavilkums un secinājumi.....	29

1.Ievads

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju - pagaidu darba aģentūru (PDA)¹ pakalpojumu pieprasījums pieaug visā Eiropā. Uzņēmumi-PDA Eiropas Savienības dalībvalstīs (papildus Šveicē un Norvēģijā) nodarbina vairāk nekā trīs miljonus darbinieku. PDA pakalpojumu popularitāti var izskaidrot ar nepieciešamību nodrošināt elastīgumu darba attiecībās un lielu pieprasījumu pēc īslaicīgām darba attiecībām un pakalpojumiem.²

Kas ir PDA? PDA ir uzņēmumi, kuri iesaista ieinteresētas puses trīspusējās nodarbinātības attiecībās, kurās piedalās uzņēmums, kuram ir nepieciešams darbinieka sniegts pakalpojums uz noteiktu laiku, darbinieks un aģentūra. Proti, aģentūra pieņem darbinieku darbā uz darba līguma pamata un nosūta viņu uz citiem uzņēmumiem dažādu darbu veikšanai – 'izīrē' darbinieku. Šādā veidā PDA nodrošina darbu darbiniekam un pakalpojumu uzņēmumam (lietotājuuzņēmums), kuram tas ir nepieciešams.



¹ Latvijas Darba likums pagaidu darba aģentūras definē kā 'Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējus.'

² 'Temporary agency work.' Eurofond. Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/temporaryagencywork.htm>; 'Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors.' Issues paper for discussion at the Global Dialogue 'Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors (18–19 October 2011).ILO. GDFPSS/2011. lpp.3.

PDA pakalpojumi uz šo brīdi nav plaši izplatīti Latvijā, taču pieprasījums pēc to pakalpojumiem pieaug.³ Viens no iemesliem ir grozījumu veikšana Darba likumā, nosakot regulējuma īpatnības PDA darbībai, kas sakārtoja aģentūras, darbinieka un lietotāju uzņēmuma (pakalpojuma izmantotāja) savstarpējos pienākumus un tiesības un ieviesa skaidrību šajā Latvijai jaunajā uzņēmējdarbības veidā.⁴ Vienlaikus nevar aizmirst par PDA veltīto kritiku un arodbiedrību pretestību šim nodarbinātības modelim plašu darbinieku tiesību un interešu pārkāpumu dēļ.

Ņemot vērā nepieciešamību informēt arodbiedrību biedrus par PDA kā jauna nodarbinātības modeļa ieviešanu Latvijā, šis ekspertīzes mērķis ir iepazīstināt lasītājus ar PDA pakalpojuma regulējumu un praksi Latvijā un starptautiskā līmenī.

Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats par PDA regulējumu Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Eiropas Savienības tiesību aktos. Turpinājumā ir raksturotas Latvijas Darba likuma regulējuma īpatnības un pastāvošā prakse. Ekspertīzē pievērsta uzmanība arī ārvalstu pieredzei un arodbiedrību nostājai. Visbeidzot ekspertīzes kopsavilkumā ir sniegti secinājumi par jautājumiem, kuriem arodbiedrībām ir jāpievērš uzmanība, sekojot PDA uzņēmējdarbības attīstībai Latvijā un ieņemot savu lomu PDA darbinieku tiesību aizsardzībā.

2. SDO tiesību akti attiecībā uz PDA darbību

PDA ir veltīta speciāla SDO konvencija un rekomendācija – 1997.gada konvencija Nr.181 „Privāto nodarbinātības aģentūru konvencija”⁵ (Konvencija) un rekomendācija nr.188 „Privāto nodarbinātības aģentūru rekomendācija”⁶ (Rekomendācija).

³ Gavare J. ‘Vairāk piesaista pagaidu darbiniekus’, *Dienas Bizness*, 27.07.2012.; Skat. ‘Arvien vairāk uzņēmēju meklē darbiniekus pagaidu darba aģentūrās’, 04.2012., Pieejams: <http://www.ekonomika.lv/arvien-vairak-uznemeju-mekle-darbiniekus-pagaidu-darba-agenturas/>.

⁴ 16.06.2011. likums "Grozījumi Darba likumā" ("LV", 103 (4501), 06.07.2011.) [stājas spēkā 20.07.2011.].

⁵ ILO Convention nr.181 ‘Private Employment Agencies Convention’, 1997. Pieejama: <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/law/ilo181.htm>.

⁶ ILO Recommendation nr.188 ‘Private Employment Agencies Recommendation’, 1997, Pieejama: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312526.

2.1. Kāpēc tika radīts SDO regulējums PDA nodarbinātības formai?

Kā skaidro SDO eksperti, sākot ar 1970.gadu, vairākās pasaules valstīs finansējums publiskajiem nodarbinātības pakalpojumiem samazinājās. Vienlaikus ekonomikas liberalizācijas un konkurētspējas pieauguma dēļ darba tirgū palielinājās pieprasījums pēc nodarbinātības pakalpojumiem un rezultātā privāto nodarbinātības aģentūru kā darba tirgus elastību veicinoša instrumenta darbība strauji pieauga. PDA galvenā funkcija darba tirgū bija nodrošināt īslaicīgu darba pakalpojumu, lai aizvietotu prombūtnē (saistībā ar slimību, ikgadējo vai bērna kopšanas atvaļinājumu) esošu darbinieku, nodrošināt darbaspēku sezonālajām uzņēmējdarbības izmaiņām vai darbaspēku ar īpašām kompetencēm vai zināšanām. Taču laika gaitā PDA sāka nodrošināt uzņēmumus ar 'darbinieku-buferzonu' – uzņēmumi piesaistīja darbiniekus no PDA, lai varētu viņus viegli atlaist un izvairīties no izdevumiem uzņēmējdarbības pasliktināšanas gadījumā. Šādi uzņēmums nodrošina nepieciešamo darbu izpildi savā uzņēmumā un izveido darbinieku grupu, kuru var viegli atlaist, neskarot 'pamata' darbiniekus.⁷

SDO sociālie partneri – dalībvalstu valdību, darba devēju un arodbiedrību organizāciju pārstāvji - uzsāka aktīvas diskusijas par PDA ietekmi uz darbinieku tiesību aizsardzību. Arodbiedrību organizāciju pārstāvji vērsa uzmanību uz plašiem darbinieku tiesību pārkāpumiem, kurus rada darbaspēka starpniecības pakalpojumu izmantošana. Savukārt darba devēju organizācijas atzina, ka PDA darbība ir nepieciešama darba tirgū, taču PDA nevar pildīt savu lomu bez skaidra regulējuma, kas nosaka to licenzēšanu, sertifikāciju un pienākumu sadali starp PNA un uzņēmumiem, kuriem ir nepieciešami to pakalpojumi.

Rezultātā 1997.gadā SDO 85.ikgadējā konferencē tika pieņemta Konvencija ar mērķi aizsargāt darbinieku, kuri izmanto PDA pakalpojumus, tiesības uz cienīgu darbu un drošu darba vidi un mazināt negodīgu konkurenci, kas rodas no nepietiekoša tiesiskā regulējuma.⁸

Konvencija stājās spēkā 2000.gadā, taču⁹ uz šo brīdi to ir ratificējušas tikai 25 valstis, tostarp 12 Eiropas Savienības valstis. Latvija nav ratificējusi Konvenciju.

⁷ Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors lpp.39.

⁸ Turpat 4.lpp.

⁹ Skat. Ratifications of C181 - *Private Employment Agencies Convention*, 1997.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326.

2.2. Kas ir PDA?

Konvencija apzīmē PDA kā 'privātās nodarbinātības aģentūras' (Eiropas Savienības tiesību aktos tiek lietots termins 'pagaidu darba aģentūras') un definē tās kā uzņēmumus vai juridiskās personas, kuras ir neatkarīgas no valsts pārvaldes un kuras sniedz vienu no šādiem pakalpojumiem:

- darba sludinājumu un darba pieteikumu starpniecības pakalpojumu;
- darbinieku nodarbinātības pakalpojumi ar mērķi piedāvāt darbinieku darbu trešajai pusei;
- citus pakalpojumus, kas ir saistīti ar darba meklēšanu, piemēram, informācijas sniegšana, bet kuri nav saistīti ar konkrēta darba piedāvājuma sameklēšanu.¹⁰

Lai nodrošinātu tiesisku PDA darbību un darbinieku tiesību aizsardzību, Konvencija paredz, ka dalībvalstīm jānosaka privāto nodarbinātības aģentūru juridiskais statuss saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi un pēc apspriešanās ar nozīmīgākajām darba devēju un darba ņēmēju organizācijām. Dalībvalstīm ir pienākums noteikt nosacījumus, kas reglamentē privāto nodarbinātības aģentūru darbību saskaņā ar licencēšanas sistēmu vai sertifikāciju, ja vien tās netiek citādi regulētas atbilstoši valsts tiesību aktiem un praksei.¹¹

Konvencija nosaka dalībvalstu pienākumu organizēt pasākumus, lai nodrošinātu pietiekamu aizsardzību pret krāpšanu un ļaunprātīgu izmantošanu saistībā ar PDA darbību. Šo pasākumu ietvaros dalībvalstis pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem var īpašos apstākļos aizliegt PDA darbību attiecībā uz noteiktu darbinieku kategoriju, noteiktās nozarēs vai attiecībā uz atsevišķiem pakalpojumiem.¹²

Attiecībā uz PDA darbinieku tiesību aizsardzību Konvencija paredz dalībvalstīm pienākumu saskaņā ar to tiesību aktiem un praksi veikt nepieciešamos pasākumus, lai **nodrošinātu pietiekamu aizsardzību** attiecībā uz PDA darbinieku:

- (a) biedrošanās brīvību;
- (b) koplīgumu nosacījumu izpildi;
- (c) minimālo algu;

¹⁰ Konvencijas 1.pants.

¹¹ Konvencijas 3.pants.

¹² Konvencijas 4.pants.

- (d) darba laiku un citiem darba apstākļiem;
- (e) valsts sociālās nodrošināšanas pabalstiem;
- (f) apmācības pieejamību;
- (g) darba drošības un veselības aizsardzību;
- (h) kompensāciju izmaksu saistībā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību;
- (i) kompensāciju izmaksu maksātnespējas gadījumā un darbinieku prasījumu aizsardzību;
- (j) maternitātes aizsardzību un pabalstiem, kā arī vecāku aizsardzību un pabalstiem.¹³

Konvencija nosaka, ka valstīm savos tiesību aktos jāparedz PDA un uzņēmuma, kurš izmanto PDA pakalpojumus, pienākums nodrošināt iepriekš minētās garantijas darbiniekiem.¹⁴

Papildus dalībvalstīm ir jāgarantē PDA **darbinieku apvienošanās brīvība** un **diskriminācijas aizliegums**, proti, dalībvalstīm jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka:

- PDA darbiniekiem netiek liegtas tiesības uz biedrošanās brīvību un tiesības slēgt koplīgumus;¹⁵
- attiecībā uz darbiniekiem nepastāv diskriminācija, pamatojoties uz rasi, ādas krāsu, dzimumu, reliģiju, politiskās pārliecības, nacionālās, sociālās izcelsmes vai jebkuru citu diskriminācijas formu, valsts tiesību aktiem un praksi, piemēram, vecuma vai invaliditātes dēļ.¹⁶

Tāpat darbinieku interešu aizsardzības nolūkos Konvencija aizliedz PDA pieprasīt no darbiniekiem jebkādu samaksu par viņiem piemeklēto norīkojumu vai gadījumā, ja darbiniekam ar lietotāju uzņēmumu izdevies noslēgt darba līgumu.¹⁷

Savukārt SDO Rekomendācija papildina Konvencijas regulējumu, aicinot dalībvalstis pieņemt tiesību aktus, kuri nosaka efektīvas soda sankcijas pret uzņēmumiem, kuri piekopj negodīgu pagaidu nodarbinātības praksi, kā arī veikt pasākumus, kas novērš negodīgas vai maldinošas PDA reklāmas, piemēram, kontrolēt sludinājumus, lai tie neietvertu neeksistējošus darba piedāvājumus.¹⁸

¹³ Konvencijas 11.pants.

¹⁴ Konvencijas 12.pants.

¹⁵ Konvencijas 4.pants.

¹⁶ Konvencijas 5.pants.

¹⁷ Konvencijas 7.panta 1.apakšpunkts.

¹⁸ Rekomendācijas 6.,7.punkts.

Rekomendācija paredz ieteikumu PDA nenosūtīt darbiniekus darbam citos uzņēmumos, ja darbs ietver potenciālu risku darbinieku veselībai vai drošībai vai pastāv aizdomas par diskriminējošu attieksmi. PDA tiek ieteikts pienācīgā kārtā informēt darbiniekus par visiem nodarbinātības nosacījumiem, pirms viņi tiek pieņemti darbā, darbiniekus migrantus pēc iespējas informējot viņu dzimtajā valodā.¹⁹

Papildus Rekomendācija sniedz PDA norādi rūpēties par sava personāla atlasī, profesionalitāti, kvalifikāciju un apmācībām.²⁰

Visbeidzot, lai nodrošinātu darbinieku streiku tiesību aizsardzību, Rekomendācija paredz, ka PDA nevajadzētu piekrist norīkot darbiniekus citos uzņēmumos, ja ir paredzēts, ka viņi aizvietos darbiniekus, kuri streiko.²¹

Rezumējot Konvencija aizliedz diskriminēt darbiniekus, kuri ir nodarbināti PDA, un piešķir viņiem tādas pašas tiesības un garantijas, kuras piešķirtas darbiniekiem, kuri ir nodarbināti tradicionālajās darba attiecībās, proti, tiesības uz apvienošanos, koplīgumu slēgšanu, minimālās algas līmeņa nodrošināšanu, darba laika un citu darba noteikumu izpildi, sociālajām garantijām, maternitātes un paternitātes garantijām, apmācībām, darba drošības un veselības aizsardzību, kā arī aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā.

Lai nodrošinātu Konvencijas normu izpildi, Rekomendācija aicina dalībvalstis kontrolēt PDA sludinājumus un veikt pasākumus, lai novērstu negodīgu PDA praksi. Tāpat Rekomendācija aicina PDA rūpēties par sava personāla profesionalitāti un sekot līdzi, kādiem uzdevumiem un kur PDA norīko darbiniekus.

2.3. PDA ietekme

Kā norāda SDO eksperti, PDA ir vērtīgs instruments ceļā uz regulāru nodarbinātību, tās dod iespēju uzņēmumiem pielāgoties darbaspēka pieprasījuma svārstībām. SDO ieskatā, daudzās valstīs PDA, kuru darbs ir veiksmīgi regulēts tiesību aktos un ir pienācīgi organizēts, PDA spēlē nozīmīgu lomu darba tirgus

¹⁹ Rekomendācijas 8.punkts.

²⁰ Rekomendācijas 14.punkts.

²¹ Rekomendācijas 6.punkts.

funkcionēšanā, radot darbavietas, veicinot personu iesaisti darba tirgū un tirgus dažādību, kā arī mazinot neregistrēto nodarbinātību.²²

Pieprasījumu pēc PDA veicina globalizācija, ārpakalpojumu piesaistes popularitāte, uzņēmumu apvienošanās, liels pieprasījums pēc mūsdienīgiem informācijas pakalpojumiem un elastīgām darba attiecību formām. Kā norāda SDO, daļēji to ietekmē arī attieksmes pret darbu izmaiņa un vēlme rast balansu starp darbu un ģimenes dzīvi. Pastāvot šiem faktoriem, PDA atrod savu uzņēmējdarbības nišu – gan konkrētos ekonomikas sektoros, gan starpnozaru ekonomikā.²³

Taču PDA darbiniekiem nav nodrošinātas visas darba tiesības un bieži vien viņus uzskata par 'otrās šķiras' darbiniekiem salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuri strādā pastāvīgā darbavietā. Turklāt saistībā ar PDA pastāv liels risks darbinieku migrantu tiesībām. PDA bieži iesaistās starptautisko migrantu nodarbinātībā, piedāvājot darba iespējas, taču veicot negodīgas darbības, nenodrošinot cienīgu darbu un darbinieku darba izmantošanu. Ja lielās aģentūras rūpējas par savu imidžu un cenšas būt sociāli atbildīgas, tad virkne mazo aģentūru 'paliek ēnā' un bieži cenšas nopelnīt, samazinot ar darbiniekiem saistītās izmaksas. Tiesību pārkāpumi attiecībā uz darbiniekiem var ietvert darba veselības un drošības pārkāpumus, algu izmaksu pārkāpumus, pases konfiskāciju, pārlietu lielu maksājumu pieprasīšanu par dzīvošanu un transportu, parādu verdzību (piespiedu darbs, gadījumā, ja darbinieks nevar nomaksāt aģentūras pieprasīto pakalpojumu maksu), psiholoģisko terorismu un pat fizisko ietekmēšanu.²⁴ Piemēram, Nīderlandē no aptuveni 12000 PDA 5000-6000 aģentūru darbību var raksturot kā *mala fide* (ļauņprātīgu). Visvairāk darba tiesību pārkāpumu saistībā ar PDA darbību ir novēroti lauksaimniecības, dārzkopības un būvniecības sektorā.

SDO uzsver īpašo PDA lomu cienīga darba nodrošināšanai.²⁵ "Cienīgs darbs" ir SDO jēdziens, ar kuru apzīmē darbinieku iespēju strādāt produktīvu darbu, kurš nodrošina godīgu atalgojumu, darba vietas drošību un ģimenes sociālo aizsardzību, labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālai integrācijai, brīvību paust savas intereses, apvienoties un piedalīties lēmumu, kuri skar dzīves apstākļu un vienādu iespēju nodrošināšanu, kā arī vienlīdzīgu attieksmi pret

²² Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors. 9.lpp.

²³ Turpat.lpp.11.

²⁴ Turpat lpp.5.,6.,9.

²⁵ Turpat lpp.33.,34.

vīriešiem un sievietēm. SDO ir noteikusi cienīga darba koncepcijas īstenošanu dalībvalstīs par vienu no Gadsimta attīstības mērķiem (*Millenium Development Goals*), kā arī publicējusi Cienīga Darba programmu (*Decent Work Agenda*).²⁶

SDO uzskata, ka PDA, kuras pilda Konvencijas nosacījumus, var sniegt ieguldījumu cienīga darba nodrošināšanai. Piemēram, sektoros, kuros ir plaši izplatīta nelegālā un neregistrētā nodarbinātība, PDA var palīdzēt cīnīties ar šo fenomenu, nodrošinot darbiniekus ar regulāru reģistrētu darbu.²⁷

Savukārt PDA, kuras piekopj negodīgu praksi, pārkāpjot darbinieku tiesības, mazinot sociālo dialogu un sociālo aizsardzību, veicina necienīgu darba formu rašanos un nodarbinātības nestabilitāti kopumā.²⁸

3. Eiropas Savienības PDA darbības regulējums

Eiropas Savienības līmenī PDA darbību regulē Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīva nr.2008/104/EK *par pagaidu darba aģentūrām*²⁹ (Direktīva). Direktīvas normas dalībvalstīm bija jāpārņem līdz 2011.gada 5.decembrim. Direktīva tika pieņemta ar mērķi atzīt PDA par darba devējiem, kuri sniedz savu ieguldījumu darbavietu radīšanā un elastīgas nodarbinātības veicināšanā, un izveidot PDA darbinieku aizsardzības sistēmu, kas ir nediskriminējoša, pārredzama un proporcionāla, un vienlaikus tajā ievēro darba tirgu dažādību un kolektīvās darba attiecības.³⁰ Kā uzsver Direktīvas preambula, PDA ne tikai apmierina uzņēmuma vajadzību pēc elastības, bet arī darba ņēmēju vajadzību pēc darba un privātās dzīves saskaņošanas.³¹

Pirms Direktīva tika pieņemta, PDA pakalpojumi jau bija izplatīti Eiropas Savienības dalībvalstīs, taču dalībvalstu regulējums bija ļoti atšķirīgs un

²⁶ ILO. Decent work. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>; Latviešu valodā skat: Latvijas Platforma attīstības sadarbībai" (LAPAS) faktu lapa "Cienīgs darbs." Pieejama: <http://lapas.lv/aktualie-jautajumi/globalizācijas-socialie-aspekt/cienīgs-darbs/>.

²⁷ Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors lpp.34.

²⁸ Turpat lpp.34.

²⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīva nr.2008/104/EK *par pagaidu darba aģentūrām*.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LV:PDF>.

³⁰ Direktīvas preambulas 11., 12.punkts un 2.pants.

³¹ Direktīvas preambulas 11.punkts.

informācija par PDA darbības apgrozījumu un nodarbināto skaitu netika apkopota. Dažās valstīs, piemēram, Bulgārijā un Rumānijā PDA darbībai tiesību aktos nebija paredzēts tiesiskais pamats. Vairākās valstīs, piemēram, Maltā, Lietuvā, Igaunijā, Latvijā un Kiprā PDA regulējums bija minimāls vai to darbību regulēja vispārējie tiesību akti.³² Lai harmonizētu atšķirīgu pieeju PDA uzņēmējdarbībai, tika pieņemta Direktīva.

Ideja par Eiropas līmeņa standarta regulējumu PDA radās jau 1982.gada, taču darbs pie tā izveides sākās tikai trīspadsmit gadus vēlāk 1995.gadā. Pieņemšanas procesā radās daudz izaicinājumu, pamatā saistībā ar sociālo partneru nespēju panākt vienošanos. Eiropas Komisija uzsāka Eiropas sociālo partneru konsultāciju procesu, lai izstrādātu regulējumu nepilna laika un uz noteiktu laiku noslēgtajām darba attiecībām, kā arī pagaidu darbam. Par pirmajiem diviem jautājumiem sociālie partneri spēja vienoties un attiecīgi 1997. un 1999.gadā tika pieņemtas direktīvas.³³ Taču par PDA jautājumu sociālie partneri vienoties nespēja. Jautājums, par kuru vienošanās nebija panākta, bija vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz PDA darbiniekiem un brīdi darba attiecībās, no kura šis princips būtu piemērojams.

Nesagaidot vienošanos sociālo partneru starpā, Eiropas Komisija 2002.gadā izvirzīja savu priekšlikumu par PDA direktīvu. Taču projekts tika noraidīts Eiropas Parlamentā dalībvalstu valdību opozīcijas dēļ. 2007.gadā centieni vienoties tika atjaunoti, un 2008.gadā Eiropas sociālie partneri pagaidu darba sektorā parakstīja kopīgu deklarāciju, aicinot pieņemt regulējumu, kurš ietvertu vienlīdzīgas attieksmes principu un tā piemērošanu jau pirmajās norīkojuma dienas. 2008.gada jūnijā Eiropas Parlaments nobalsoja par Direktīvas pieņemšanu.³⁴

³² EUROFOND Report 'Temporary agency work and collective bargaining in the EU', 2009. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf>, lpp.4., 35.

³³ Eiropas Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu,

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:LV:HTML>;

Eiropas Padomes 1999. gada 28. Jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:LV:HTML>;

³⁴ Warneck W. 'Temporary agency work - guide for transposition at national level' ETUC Report 117, Brussels, 2011. Pieejams: <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-guide-for-transposition-at-national-level>. lpp.5.

3.1. Kā Direktīva definē PDA un kā nošķirt PDA norīkojumus no citiem norīkojumiem?

Direktīva definē PDA kā juridisku vai fizisku personu, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem slēdz darba līgumus vai veido darba attiecības ar PDA darbiniekiem, lai tos norīkotu uz laiku strādāt *lietotāju uzņēmumos* (fiziska vai juridiska persona, kuras labā un kuras uzraudzībā un vadībā PDA darbinieks strādā noteiktu laiku) to uzraudzībā un vadībā.³⁵

PDA definēšanā svarīga ir ne tikai uzņēmuma aktivitāte nosūtīšanā, bet arī šīs aktivitātes mērķis. Kā norāda Eiropas Komisija, darbinieku 'apmaiņa' vai vienreizēja darbinieka nosūtīšana vēl nenozīmē, ka uzņēmums ir PDA un uz darbinieka norīkošanu attiecas Direktīvas prasības, proti, ir nepieciešams, lai uzņēmums būtu pieņēmis darbinieku darbā ar mērķi norīkot šo darbinieku citiem uzņēmumiem.

Tātad Direktīva nav piemērojama gadījumos, kad, piemēram, viens uzņēmums nosūta savu darbinieku veikt darba uzdevumu citā uzņēmumu grupā ietilpstošā uzņēmumā (ekonomisko apstākļu izmaiņu gadījumā), vai ja uzņēmums norīko grāmatvedi, kas pieņemts darbā, lai strādātu šī paša uzņēmuma labā, uz citu uzņēmumu īslaicīga darba veikšanai otrā uzņēmuma vadībā. Savukārt, ja grāmatvedi pieņēma darbam ar mērķi norīkot viņu uz citu uzņēmumu grāmatvedības pakalpojumu sniegšanai (kaut arī tikai uz vienu norīkojumu), Direktīvas normas ir piemērojamas.³⁶

Tāpat PDA norīkošana jānošķir no gadījumiem, kad viens uzņēmums (A) kāda darba izpildei piesaista apakšuzņēmēju (B), piemēram, konferences organizēšanai. Neskatoties uz to, ka uzņēmuma B darbinieki ierodas uz uzņēmuma A telpām organizēt konferenci un iegūst uzņēmuma A norādījumus konferences organizēšanai, šāds gadījums nav uzskatams par PDA norīkošanu un uzņēmums B nav PDA. Ka norāda Eiropas Komisija, apakšuzņēmēju piesaiste nav PDA pakalpojumu sniegšana.³⁷

³⁵ Direktīvas 3.panta 1 (b), (c), (d) apakšpunkts.

³⁶ European Commission Expert Group Report. 'Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work.' August 2011. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>. lpp.9.,12.

³⁷ Turpat lpp.13.

Direktīva nesniedz norādījumus tam, ko nozīmē pakalpojuma īslaicīgs raksturs, proti, nav norādes attiecībā uz norīkojuma maksimālo ilgumu. Kā skaidro Eiropas Komisija, norīkojuma ilgums ir atšķirīgs dažādu dalībvalstu praksē un dažādos sektoros un aktivitātēs. Līdz ar to nav iespējams noteikt maksimālo norīkojuma ilgumu, kas var būt vairākas dienas vai vairāki mēneši.³⁸

3.2. Kam piemērojamas Direktīvas normas?

Direktīvas normas attiecas uz valsts un privāto PDA (neatkarīgi no tā, vai tie gūst peļņu vai nē) darbiniekiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar PDA un kas norīkoti lietotājuņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā.

Direktīva neprecizē tās teritoriālo piemērošanu, proti, gadījumos, kad PDA pieņem darbā darbiniekus no trešajām valstīm vai nosūta darbiniekus uz lietotājuņēmumiem, kuri atrodas ārpus Eiropas Savienības.

Eiropas Komisija sava ziņojumā skaidro, ka principā Direktīvas normas neattiecas uz gadījumiem, kad PDA ir nodibināta Eiropas Savienībā un nosūta darbiniekus uz lietotājuņēmumu, kas atrodas ārpus Eiropas Savienības. Taču, piemērojot šos tiesību aktus dažādos gadījumos, ir jāņem vērā Eiropas Savienības tiesas prakse, kuras tiesību normu interpretācija ir saistoša Eiropas Savienības dalībvalstīm.

Kā nosaka Eiropas Savienības tiesas nolēmumi, fakts, ka noteiktas aktivitātes ir veiktas ārpus Eiropas Savienības, pats par sevi nenozīmē, ka Eiropas Savienības tiesības nav piemērojamas, ja vien nodarbinātības attiecībās ir saglabāta cieša saikne ar Eiropas Savienības tiesībām. Lietās *Boukhalfa*,³⁹ *Walrave-Koch*,⁴⁰ *Lopes da Veiga*⁴¹ un *Alderwereld*⁴² tiesa secināja, ka Eiropas Savienības tiesību aktu normu piemērošana jāpaplašina uz gadījumiem, kad pastāv cieša saikne starp nodarbinātības attiecībām, no vienas puses, un dalībvalsts tiesību aktiem, tātad Eiropas Savienības tiesībām, no otras puses.

³⁸ Turpat lpp.14.

³⁹ Eiropas Savienības tiesas lieta C-214/94, *Ingrid Boukhalfa v Bundesrepublik Deutschland*, 30.04.1996.

⁴⁰ Eiropas Savienības tiesas lieta C-36-74 *B.N.O. Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federación Española Ciclismo*. 12.04.1974.

⁴¹ Eiropas Savienības tiesas lieta C-9/88 *Mário Lopes da Veiga v. Staatssecretaris van Justitie (State Secretary of Justice)*, 27.09.1989.

⁴² Eiropas Savienības tiesas lieta C-60/93 *R. L. Alderwereld v Staatssecretaris van Financiën*, 29.06.1994.

Savukārt gadījumos, kad PDA, kura ir reģistrēta ārpus Eiropas Savienības, nosūta darbinieku veikt darbu uz lietotājuņēmumu Eiropas Savienības dalībvalstī, Direktīvas normas ir obligāti piemērojamas⁴³ (darbinieka attiecībās ar lietotājuņēmumu, piemēram, prasība nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi).

Būtiski ir pievērst uzmanību PDA norīkojumu saiknei ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 96/71/EK *par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā* (Darbinieku norīkošanas direktīva) normām.⁴⁴ Atbilstoši Eiropas Komisijas norādījumiem PDA direktīva aptver darbinieku norīkošanu nacionālajā kontekstā, savukārt Darbinieku norīkošanas direktīva aptver pārrobežu norīkojumu gadījumus. Tātad, ja PDA Eiropas Savienības dalībvalstī nodarbina darbinieku-migrantu un norīkojumi ir šīs dalībvalsts teritorijā, uz viņu attiecas PDA Direktīvas normas. Savukārt, ja PDA veic norīkojumu (izīrē darbinieka pakalpojumu) uz citu Eiropas Savienības valsti, uz šo situāciju attiecas Darbinieku norīkošanas direktīvas normas.

Kas attiecas uz pārrobežu norīkošanas gadījumiem, norīkotajam darbiniekam nepiemīt pilnīgi visas darba tiesības un garantijas, kā tas ir PDA direktīvas gadījumā, bet tikai Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 3.panta pirmajā daļā noteiktas darba tiesības (kaut būtībā visas šīs prasības ir līdzīgas PDA direktīvas prasībām⁴⁵), proti, normas, kas regulē:

- a) maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku;
- b) minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu;
- c) minimālajām algas likmēm, to skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro darba pensiju papildu sistēmām;
- d) darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumiem, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas;
- e) veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā;
- f) aizsardzības pasākumiem attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem;
- g) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

⁴³European Commission Expert Group Report. 'Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work.' August 2011. lpp.5.

⁴⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:lv:HTML>.

⁴⁵ European Commission Expert Group Report. 'Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work.' August 2011. lpp.21.,22.

Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 3.pants paredz prasību piemērot regulējumu, kas noteikts tiesību aktos vai vispāršaistošajos koplīgumos, savukārt Direktīva nosaka prasību attiecībā uz darbinieku piemērot tādu pašu regulējumu, kas attiecas uz lietotājuzņēmuma darbiniekiem, tātad arī uzņēmuma koplīgums. Līdz ar to Direktīvas prasības garantē nedaudz augstāku 'standartu' darba tiesību aizsardzībā.⁴⁶

3.3. Kādas prasības Direktīva izvirza PDA darbībai?

Līdzīgi kā SDO Konvencija, arī Direktīva nosaka stingru *diskriminācijas aizliegumu*, paredzot, ka darba un nodarbinātības pamata apstākļi PDA darbiniekiem norīkojuma laikā lietotājuzņēmumā ir vismaz tādi paši kā tie, ko piemērotu, ja darbinieki šajā uzņēmumā darbā būtu pieņemti tieši un veiktu šo pašu darbu.⁴⁷ Darba un nodarbinātības pamata apstākļi Direktīvas definējumā ir darba un nodarbinātības apstākļi, kas noteikti tiesību aktos administratīvos noteikumos, koplīgumos un/vai citos saistošos vispārējos noteikumos, kas ir spēkā lietotājuzņēmumā attiecībā uz:

- a) darba laiku, virsstundām, pārtraukumiem, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām un valsts noteiktām brīvdienām;
- b) darba samaksu.⁴⁸

Tātad PDA darbiniekam, kurš ir norīkots uz lietotājuzņēmumu, ir jāsaņem tāda pati **darba atlīdzība**, kāda ir paredzēta šī uzņēmuma darbiniekiem par tādu pašu darbu.

Attiecībā uz samaksas noteikšanu ir vērtīgi pieminēt darba samaksas jēdzienu. *Līguma par Eiropas Savienības darbību*⁴⁹ 157.pants definē darba samaksu kā parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

⁴⁶ Schlachter M. 'Equal Treatment for Transnational Temporary Agency Workers?', Institute for Labour Law and Industrial Relations in the European Community (IAAEG), University of Trier. Working Paper No. 32 (2012). Pieejams:

<http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/freemov/publications/papers/2012/WP32-Schlachter.pdf>. lpp.7.-8.

⁴⁷ Direktīvas 5.panta 1.apakšpunkts.

⁴⁸ Direktīvas 3.panta 1 (f) apakšpunkts.

⁴⁹ Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētās versija.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0047:0199:lv:PDF>

Eiropas Savienības Tiesa, interpretējot 157.pantā ietverto darba samaksas definējumu, secināja, ka darba samaksa ietver ne tikai pamatsamaksu, bet arī virsstundu piemaksas, speciālās prēmijas, ceļojumu izdevumu kompensācijas un piemaksas, kompensāciju par mācību kursu apmeklējumu un apmācības iespēju izmantošanu, atlaišanas pabalstus un pensijas pabalstus.⁵⁰ Tātad prēmijas, tostarp prēmijas saistībā ar darba kvalitāti, arī ir attiecināmas uz PDA darbiniekiem, jo darbiniekiem tās pienāktos gadījumā, ja viņi būtu nodarbināti uzņēmumā tieši. Savukārt sociālās aizsardzības garantijas (sociālās aizsardzības shēmas) nav ietveramas darba samaksas definīcijā, tātad nav attiecināmas uz PDA darbiniekiem lietotājuzņēmumā.⁵¹

Attiecībā uz **darba laika regulējumu** ir noteikts, ka uz PDA darbiniekiem jāattiecinā darba laika prasības, kādas tiek piemērotas citiem uzņēmuma darbiniekiem. Tātad uz PDA darbinieku attieksies uzņēmuma nosacījumi par darba laika ilgumu, pārtraukumiem darbā, atpūtas laiku, nakts darbu, brīvdienām, tostarp darbu vai atpūtu publiskajās brīvdienās.

Vienlaikus atbilstoši Direktīvai lietotājuzņēmumam ir jādod iespēja PDA darbiniekiem izmantot citas uzņēmuma **piedāvātās iespējas** - uzņēmuma ērtības vai koplietošanas telpas vai citas iespējas, jo īpaši ēdnīcu pakalpojumus, bērnu aprūpes iespējas, un transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darba ņēmējiem, kas uzņēmumā pieņemti tieši, izņemot gadījumus, kad atšķirīgo attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.⁵²

Turklāt lietotājuzņēmumam jāinformē PDA darbinieki par **brīvajām darbavietām** uzņēmumā, lai tiem dotu tādas pašas iespējas kā pārējiem šā uzņēmuma darba ņēmējiem atrast pastāvīgu darbu. Šādu informāciju var sniegt, izvietojot

⁵⁰ Skat. Eiropas Savienības Tiesas spriedumus lietās:

lieta C-300/06 *Ursula Voß v Land Berlin*, 6.12..2007.;

lieta C-333/97 *Susanne Lewen v Lothar Denda*, 21.10.1999.;

lieta C- 12/81 *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited*, 9.02.1982;

lieta C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel*, 4.06.1992.;

lieta C-33/89 *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg.*, 27.06.1990.;

lieta C-170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, 13.05.1986.;

lieta C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*, 17.05.1990.

⁵¹ European Commission Expert Group Report. 'Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work.' August 2011. lpp.20.

⁵² Direktīvas 6.panta 4.apakšpunkts.

paziņojumu tam piemērotā vietā uzņēmumā, kura labā un kura uzraudzībā PDA darbinieks strādā.⁵³

Līdz ar to būtībā Direktīva nosaka pienākumu nodrošināt pret PDA darbiniekiem lietotāju uzņēmumā tādu attieksmi, it kā šie darbinieki būtu pieņemti uzņēmumā tieši un ar tiem būtu noslēgts darba līgums.

Līdzīgi kā Konvencija, arī Direktīva paredz aizliegumu PDA iekasēt no darba ņēmējiem samaksu par to, ka tiem ir nodrošināta iespēja tikt pieņemtiem darbā lietotāju uzņēmumā, noslēgt darba līgumu vai izveidot darba attiecības ar lietotāju uzņēmumu pēc tam, kad ir izpildīts norīkojums uz attiecīgo uzņēmumu.⁵⁴

3.4. Cik lielu atalgojumu saņem darbinieks laikā starp norīkojumiem?

PDA nodrošina darbinieku ar norīkojumiem, taču norīkojumu darba specifika paredz nepastāvīgu raksturu un darbiniekiem var izveidoties 'brīvais darba laiks,' kurā viņi ir nodarbināti PDA, taču neveic darbu. Attiecīgi rodas jautājums par šāda laika apmaksu.

Direktīva atstāj šo jautājumu izlemšanai dalībvalstīm pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, nosakot, ka attiecībā uz darba samaksu dalībvalstis var pieļaut atbrīvojumu no pienākuma nodrošināt tādu pašu darba samaksu, kāda paredzēta pārējiem lietotāju uzņēmuma darbiniekiem, ja PDA darbinieki turpina saņemt darba samaksu starp norīkojumiem.⁵⁵

3.5. Kādi ir PDA darbības ierobežojumi?

Direktīva paredz, ka aizliegumus vai ierobežojumus izmantot PDA darbu pamato, tikai ievērojot vispārējās intereses, jo īpaši attiecībā uz PDA darbinieku aizsardzību, veselības aizsardzības un drošības prasībām darbā, vai vajadzību nodrošināt, ka darba tirgus darbojas labi un ka pārkāpumi ir novērsti.⁵⁶ Taču valsts pamatoti var noteikt prasības attiecībā uz PDA reģistrēšanu, licencēšanu, sertificēšanu un finanšu garantijām vai pārraudzību.⁵⁷

⁵³ Direktīvas 6.panta 1.apakšpunkts.

⁵⁴ Direktīvas 6.panta 3.apakšpunkts.

⁵⁵ Direktīvas 5.panta 2.apakšpunkts.

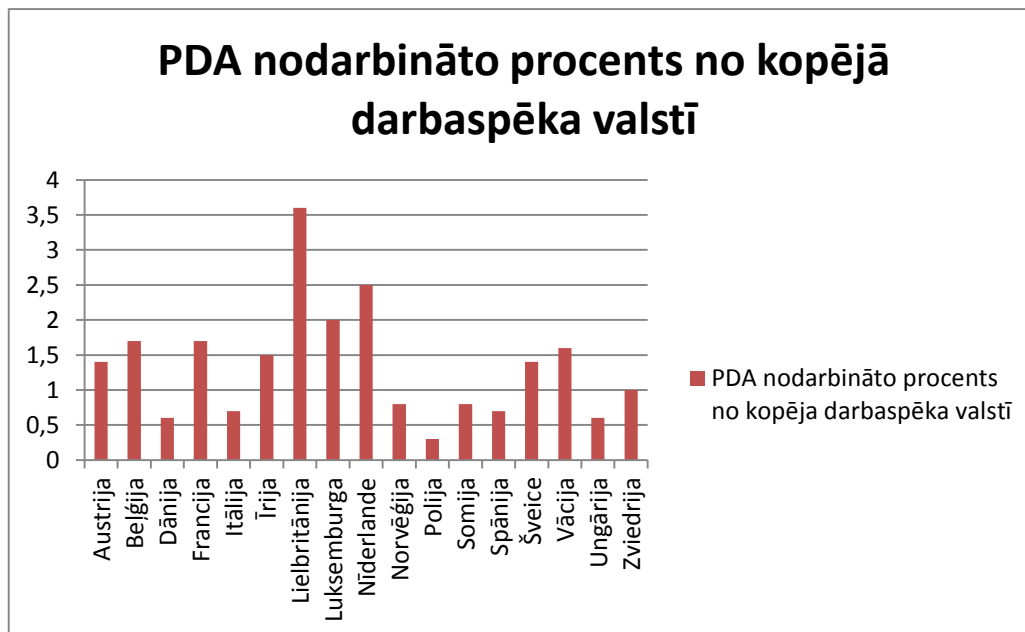
⁵⁶ Direktīvas 4.panta 1.apakšpunkts.

⁵⁷ Direktīvas 4.panta 4.apakšpunkts.

Kāpēc ir nepieciešamais regulējums par pieļaujamajiem ierobežojumiem? Līguma par Eiropas Savienības darbību 49. un 56.pants nosaka pienākumu dalībvalstīm ievērot uzņēmējdarbības brīvību un attiecīgi pakalpojumu sniegšanas brīvību, līdz ar to ierobežojumi PDA darbībai kā uzņēmējdarbības veidam Eiropas Savienības tiesību kontekstā ir vērtējami ar piesardzību. Kā nosprieda Eiropas Savienības tiesa, tiesību normām, kuras nosaka obligātās prasības PDA reģistrācijai (piemēram, pienākums reģistrēties, saņemt licenci, sniegt finanšu garantiju) jābūt samērīgām un atbilstošām mērķim (nodrošināt likumīgu, caurskatāmu un drošu PDA pakalpojumu sniegšanu). Šajā gadījumā, piemēram, prasība PDA būt nodibinātai konkrētajā valstī, lai tajā varētu sniegt pakalpojumu, pārkāpj pakalpojumu sniegšanas brīvību.⁵⁸

3.6. PDA ietekme Eiropā

PDA ir viens no lielākajiem darba devējiem Eiropas Savienībā (papildus Šveicē un Norvēģijā).⁵⁹



Dalībvalstīs nodarbinātība PDA sektorā veido nelielu daļu no kopējā nodarbināto skaita.

⁵⁸ Skat. piem. Spriedumu lietā C-279/80 *Webb*, 17.12.1981.; lietā C-279/00 *Commission v. Italy* 7.02.2002. Citēts: European Commission Expert Group Report. 'Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work.' August 2011. lpp.33.

⁵⁹ Temporary Agency Work. General overview of sector. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Sectoral-ESD/Temporary-agency-work/General-overview>.

Valsts⁶⁰	PDA nodarbināto procents no kopējā darbaspēka valstī (2009)
Austrija	1,4
Beļģija	1,7
Dānija	0,6
Francija	1,7
Itālija	0,7
Īrija	1,5
Lielbritānija	3,6
Luksemburga	2,0
Nīderlande	2,5
Norvēģija	0,8
Polija	0,3
Somija	0,8
Spānija	0,7
Šveice	1,4
Vācija	1,6
Ungārija	0,6
Zviedrija	1,0

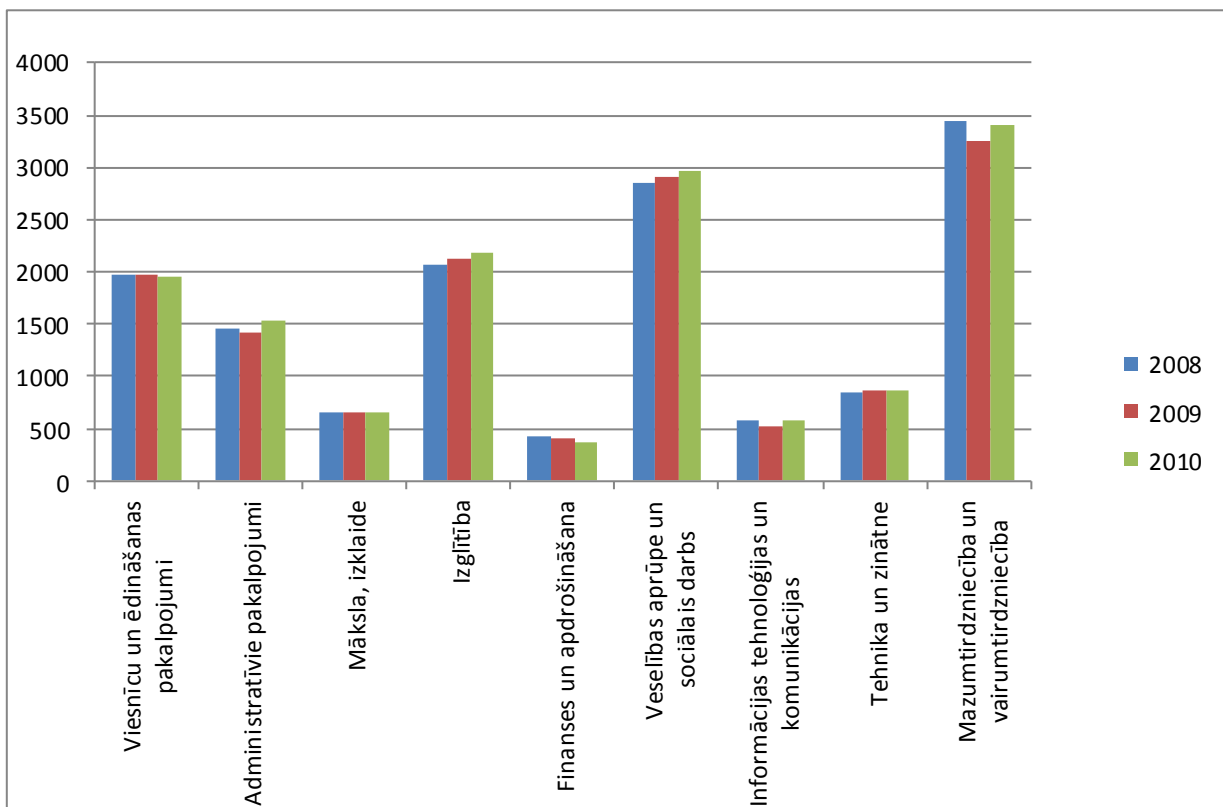
Sektorālajā griezumā Eiropas Savienībā PDA pakalpojumi visvairāk ir pieprasīti ražošanā, mazumtirdzniecībā un vairumtirdzniecībā, veselības un sociālā darba jomā, izglītībā, viesnīcu ēdināšanas pakalpojumos, būvniecībā, kā arī valsts pārvaldē. Taču pieprasījums pēc PDA pakalpojumiem atšķiras dažādās dalībvalstīs. Austrijā, Īrijā un Nīderlandē PDA ir visvairāk pieprasītas viesnīcu un ēdināšanas sektoros, Čehijā, Vācijā, Ungārijā un Itālijā – ražošanas sektorā, Portugālē, Spānijā un Zviedrijā – būvniecībā, savukārt Dānijā, Francijā, Polijā un Apvienotajā Karalistē – veselības aprūpē.⁶¹

⁶⁰ Izvēlētajās valstīs.

⁶¹ Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors. lpp.19.

PDA darbinieku skaits dažādos sektoros ES 27 valstīs⁶²

Nozare	2008	2009	2010
Viesnīcu un ēdināšanas pakalpojumi	1976.7	1964.6	1945.0
Administratīvie pakalpojumi	1 463.3	1 420.8	1 540.5
Māksla, izklaide	662.2	649.6	654.0
Izglītība	2 075.3	2 120.5	2 177.3
Finanses un apdrošināšana	427.4	399.5	376.2
Veselības aprūpe un sociālais darbs	2 856.6	2 899.2	2 958.7
Informācijas tehnoloģijas un komunikācijas	574.1	526.0	576.7
Tehnika un zinātne	840.0	870.4	857.5
Mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība, autotransporta remonts	3 434.8	3 246.3	3 399.4



⁶² Eurostat: EU Labour Force Survey. Citēts: 'Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors.' lpp.19

PDA darbinieku skaits mainās atbilstoši ekonomiskās situācijas izmaiņām. Ja 1997.-2002.gadā bija novērojams liels izaugums šim uzņēmējdarbības veidam, tad 2009.gadā PDA pieredzēja lielu kritumu līdz pat 60% (piemēram, Ungārijā) no iepriekšējā darbinieku skaita.

Sociālo partneru skatījums uz PDA ietekmi Eiropas Savienībā ir atšķirīgs. Arodbiedrībām ir bažas, ka PDA darbinieki saņem mazāku samaksu un pabalstus, nekā pastāvīgie darbinieki, un ka tie varētu tikt pakļauti lielākam veselības un drošības apdraudējumam, un bauda mazāk pārstāvības, apmācību un attīstības iespēju. Savukārt darba devēji nepiekrīt tam, norādot uz PDA nesto labumu uzņēmējdarbībai un nodarbinātībai atsevišķos sektoros un uzņēmumu konkurētspēju.⁶³ Neskatoties uz šīm viedokļa atšķirībām, Eiropas līmeņa sociālie partneri - PDA arodbiedrība UNI Temporary Work Agencies Global Union un PDA darba devēju konfederācija Euro-CIETT - turpina sociālo dialogu nozarē ar mērķi uzlabot PDA konkurētspēju un darbinieku darba apstākļus.⁶⁴

Sociālais dialogs norit par dažādiem jautājumiem, tostarp elastdrošību, PDA darbinieku profesionālo apmācību, PDA pārrobežu darbības analīzi un ietekmi, likumdošanas saistībā ar PDA darbību izmaiņas Eiropā (Eiropas Savienības līmenī un dalībvalstīs) un starptautiski (SDO konvencijas Nr.181 ratificēšana, pienācīga darba koncepcijas ieviešana).⁶⁵

Sociālais dialogs norit arī Eiropas valstīs un PDA nozari vai uzņēmumu darbību regulē koplīgums:⁶⁶

Valsts	Trīspusējā vienošanās	Nozares koplīgums	Uzņēmuma koplīgums	Citu sektoru regulējums
Austrija		X		X
Beļģija	X	X	X	X
Bulgārija				
Čehija				
Dānija		X	X	X
Grieķija	X			X

⁶³ EUROFOND. Arrowsmith J. 'Temporary agency work in an enlarged European Union', 2006.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05139.htm>.

⁶⁴ Skat. Temporary Agency Work: <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Sectoral-ESD/Temporary-agency-work>.

⁶⁵ Turpat.

⁶⁶ EUROFOND. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. 2008. lpp.17.

Francija		X	X	
Itālija		X		X
Īrija				
Kipra				
Lielbritānija	X		X	
Luksemburga		X		X
Malta				
Nīderlande		X		X
Norvēģija				X
Polija	X			
Portugāle				
Rumānija				
Slovākija				
Slovēnija				
Somija		X	X	X
Spānija	X	X		X
Šveice				
Vācija		X	X	X
Ungārija				
Zviedrija	X	X	X	X

Kopīgumos valstis nosaka dažādas PDA darbiniekus tiesības, kā arī ar PDA darbību saistītus jautājumus, piemēram, norīkojumu ilgumu (Beļģija un Itālija), pieļaujamo PDA darbinieku procentu uzņēmumā (Austrija, Vācijā, Īrija, Spānija, Zviedrija), PDA darbinieku izmantošanu uzņēmuma darbinieku streiku gadījumā (Dānija, Norvēģija, Zviedrija), prasības darba līgumam (Nīderlande un Zviedrija), sociālās drošības iemaksas un pabalstus (Beļģija, Francija, Nīderlande), tiesības uz apmācībām (Austrija, Beļģija, Dānija, Francija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Spānija) un pārstāvības tiesības (Beļģija, Dānija un Itālija).⁶⁷

Valstu pieredze attiecībā uz PDA darbības regulēšanu un kontrolēšanu ir atšķirīga. Dalībvalstu PDA regulējumu tiesību aktos nosaka Direktīvas pieņemšana, kas nozīmē tiesību aktu tuvināšanu vismaz Direktīvas minimālo prasību robežās. Vairākas valstis samazinājušas ierobežojumus PDA nozarē, piemēram, Francija, Spānija un Rumānija, Rumānija un Polija pagarināja maksimālo PDA norīkojumu

⁶⁷ Turpat.lpp.42.-43.

ilgumu. Ņemot vērā, ka Direktīvas pārņemšanas termiņš ir iestājies 2011.gadā, šobrīd ir pārāgri runāt par Direktīvas normu ietekmi un to, cik veiksmīgi dalībvalstis ir iestrādājušas Direktīvas normas savos tiesību aktos.

Attieksme pret PDA darbību dalībvalstīs ir dažāda. Neskatoties uz to, ka PDA rada darbavietas, arodbiedrības vairākās valstīs iestājas pret PDA darbību.

Lielbritānijas arodbiedrības iestājas pret PDA darbību. Kā norāda Lielbritānijas arodbiedrības, PDA pakalpojumi ir orientēti uz lētāka darbaspēka iegūšanu, nevis jaunu darbavietu radīšanu. Ja uzņēmumā ir noslēgts koplīgums, tas maksā saviem darbiniekiem 'cienīgu' darba samaksu, proti, virs darba tirgū noteiktās minimālās vai vidējās samaksas. Taču, ja uzņēmums nevēlas lielus izdevumus, tas var izvēlēties piesaistīt darbiniekus no PDA. Tāpat, piesaistot PDA darbiniekus, uzņēmums var iekonomēt ar darba samaksu nesaistītiem izdevumus, piemēram, neveikt iemaksas privātajos pensiju fondos vai veselības apdrošināšanu.⁶⁸

Austrijā uzņēmumi labprāt izmanto PDA pakalpojumus un uzņēmumi ražošanā, komercijā un būvniecībā piesaista PDA darbiniekus, kas veido līdz pat 9,5% no darbaspēka. Krīzes laikā PDA darbinieku piesaiste kļuva populāra saistībā ar to ka ar PDA darbiniekiem ir viegli izbeigt nodarbinātības attiecības, salīdzinot ar uzņēmuma darbiniekiem (nav jāmaksā atlaišanas pabalsti un jāievēro uzteikuma termiņi). Vienlaikus PDA darbinieku darbam ir īslaicīgs raksturs, aptuveni 30% no PDA darbiniekiem valstī ir nodarbināti uz mazāk nekā viena mēneša termiņu un 55% uz ne vairāk kā trīs mēnešiem. Vidēji tikai viens darbinieks no pieciem pēc norīkojuma tiek pieņemts uzņēmumā uz pastāvīgu darbu.

Arodbiedrības saņem daudz sūdzību (aptuveni no 47% PDA darbiniekiem) par darba samaksas vienlīdzības principa neievērošanu. Attiecīgi Austrijas arodbiedrības pieprasa noteikt maksimālo procentu PDA darbinieku piesaistei no uzņēmuma darbaspēka - 5-10 % - un noteikt par pienākumu darba devējam pieņemt PDA darbinieku pastāvīgu darbā pēc norīkojuma, kurš ilgst vienu gadu, kā arī paplašināt PDA darbinieku tiesības uz informācijas iegūšanu. Taču darba

⁶⁸ Böheim R., Zweimüller M., 'The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions?' Discussion Paper No.4492 October 2009. Pieejama: <http://ftp.iza.org/dp4492.pdf>. lpp.5.-6.

devēju organizācijas nepiekrīt šādām prasībām, motivējot to ar nepieciešamību nodrošināt elastīgu nodarbinātību.⁶⁹

Norvēģijā ir aktīva PDA darbība. Kopš Eiropas Savienības paplašināšanas 2004.gadā Norvēģija ir piedzīvojusi lielu viesstrādnieku pieplūdumu no Centrāleiropas un Baltijas valstīm un daudzi no viņiem ir nodarbināti PDA, it īpaši būvniecības nozarē. Arodbiedrības uztraucas, ka Direktīvas normu ieviešana radīs turpmāku darbaspēka pieaugumu uz noteiktu laiku (pagaidu) nodarbināto rēķina uzņēmumos.

Norvēģijas arodbiedrības uzskata, ka PDA mazina darbinieku tiesības, jo pēc Direktīvas ieviešanas vairs nevarēs piemērot PDA ierobežojumus, kuri ir noteikti koplīgumos un Darba vides likumā, proti, tā paredz, ka pagaidu darbs drīkst tikt pielietots, ja ir pagaidu pieprasījums pēc darbiniekiem, piemēram, lai aizvietotu slimības vai atvaļinājumu dēļ prombūtnē esošu darbinieku, atlaistus darbiniekus, lielas ražošanas aktivitātes laikā vai, ja ir nepieciešamība pēc kompetenta speciālista uz noteiktu laiku.⁷⁰

Taču, arī pastāvot sociālajam dialogam, dažās Eiropas Savienības dalībvalstīs (papildus Šveicē un Norvēģijā) ne vienmēr pret PDA darbiniekiem var nodrošināt caurskatāmu un godīgu attieksmi. Piemēram, Šveicē Darba inspekcijai veicot pārbaudes, tika konstatēti vairāki darba tiesību pārkāpumi visās divpadsmit reģistrētajās PDA. Pārkāpumi skāra tādus jautājumus kā virsstundu apmaksu, darba laika uzskaiti un pat rakstiska līguma noformēšana. Pārkāpumi pieļauti, neraugoties uz 2012.gadā janvārī noslēgto nozares koplīgumu PDA nozarē.⁷¹

4. Latvijas regulējums

Latvijā PDA regulējums tika iestrādāts ar grozījumiem Darba likumā, pārņemot Direktīvas prasības. Darba likuma normās PDA ir apzīmētas ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja jēdzienu un lietotāju uzņēmums - ar

⁶⁹ EUROFOND. Temporary agency work on the rise with economic recovery. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/at1007011i.htm>.

⁷⁰ Temporary agency work directive to be implemented. Current limits on temporary work. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2012/05/articles/no1205029i.htm>. Skat arī: <http://www.epsu.org/a/8317>

⁷¹ Switzerland: some temp agencies fall short. Pieejams: http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/sec_tawEn?OpenDocument&exURL=http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/CFC72E53C51EED26C12579D7003817E2?OpenDocument.

darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja jēdzienu. Ar Darba likuma grozījumiem tika ieviests jauns trīspusēju darba attiecību veids - darbaspēka pakalpojumu nodrošināšana.⁷² Kā norāda Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound), uz 2008.gadu Latvijā bija tikai pāris PDA un līdz ar to regulējums objektīvi nebija nepieciešams.⁷³

Lai komersants varētu sniegt PDA pakalpojumus, tam ir nepieciešams iegūt Nodarbinātības valsts aģentūras izsniegto darbiekārtošanas pakalpojumu sniegšanas licenci. Licences iegūšanu, komersantam izvirzāmās prasības un darbības pārbaudi nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr.458 *'Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība.'*⁷⁴

4.1. PDA un lietotāju uzņēmuma attiecību regulējums

Darba likums precizē atbildības sadalījumu darbaspēka nodrošinājuma pakalpojuma shēmā, nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu un pārstāvības tiesību aspektus.

Atbilstoši Direktīvas prasībām Darba likuma 4.panta otrā daļa nosaka, ka par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs. Proti, PDA pakalpojumu sniegšanā par darba devēju uzskata PDA, ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā.

Attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu 7.panta ceturrtā daļa paredz darbiniekam tādas pašas tiesības lietotāju uzņēmumā, it kā viņš būtu tieši nodarbināts šajā uzņēmumā: darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja kā darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp

⁷² Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).26.01.2011. Skat. Saeimas likumprojektu reģistru (www.saeima.lv).

⁷³ EUROFOND. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Legal provisions and developments. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/tn0807019s_3.htm.

⁷⁴ 3.07.2007. MK noteikumi Nr.458 "Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība" ("LV", 108 (3684), 06.07.2007.) [stājas spēkā 07.07.2007.] ar grozījumiem, aks izsludināti līdz 12.08.2011.

darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

Apzīmējot darba tiesību klāstu, uz kuru attiecas vienlīdzīgas attieksmes prasība, 7.panta piektā daļa ietver darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

Pārstāvības tiesību regulējumā atbilstoši 10.panta piektajai daļai, aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot uzņēmumā var ievēlēt darbinieku pilnvarotus pārstāvjus vai izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā.

Tāpat Darba likums regulē darbinieka un lietotājuzņēmuma (pakalpojuma saņēmēja) atbildības nosacījumus. Saskaņā ar 28.panta piekto daļu PDA darbinieks norīkojuma laikā atbild PDA lietotājuzņēmumam (pakalpojuma saņēmējam) par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši Darba likuma prasībām par darbinieka nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu. Savukārt lietotājuzņēmums norīkojuma laikā atbild PDA darbiniekam par tam nodarītajiem zaudējumiem atbilstoši Darba likuma noteikumiem par darba devēja nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

Visbeidzot saistībā ar darba drošību Darba likuma 28.panta ceturtnā daļa nosaka lietotājuzņēmuma (pakalpojuma saņēmēja) pienākumu nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus atbilstoši darba aizsardzību reglamentējošo normatīvo aktu prasībām, izņemot obligātās veselības pārbaudes.

Pārņemot Direktīvas prasības, Darba likuma 96.¹pants nosaka lietotājuzņēmuma pienākumu informēt PDA norīkoto darbinieku par brīvajām darba vietām uzņēmumā, kā arī nodrošināt PDA darbiniekam tiesības izmantot uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem PDA nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši, izņemot gadījumu, kad atšķirīgu attieksmi var pamatot ar objektīviem iemesliem.

Šajā jautājumā Darba likuma normā likumdevējs ir pieļāvis kļūdu, jo Direktīvas 6.panta 4.punkts nosaka lietotājuuzņēmumam pienākumu nodrošināt iespējas un pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā darba ņēmējiem, kas uzņēmumā pieņemti tieši. Ar vārdu 'lietotājuuzņēmums' Direktīvas normā ir saprotams pakalpojuma saņēmējs Darba likuma izpratnē. Savukārt Darba likuma 96.¹pantā ir noteikts pienākums nodrošināt iespējas ar tādiem pašiem noteikumiem kā darbiniekiem, ar kuriem PDA (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, nevis saņēmējs) nodibinājis darba tiesiskās attiecības tieši. Darba likuma grozījumu anotācija, tulkojot Direktīvas 2.pantu pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi velta lietotājuuzņēmumam (pakalpojuma saņēmējam):

'Paredzot jaunu darba veidu – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniegšanu, likumprojektā ietverti noteikumi par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniedzēja pienākumiem nodrošināt citā uzņēmumā strādāt norīkotajam darbiniekam tādus pašus darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus, kādi tiktu nodrošināti, ja darbinieks tiktu pieņemts darbā šajā uzņēmumā un veiktu tos pašus pienākumus (2.pants).'⁷⁵

Minētā Darba likuma norma ir pretēja ne tikai Direktīvas mērķim, bet arī gramatiskai interpretācijai. Līdz ar to jāsecina, ka pieļauta pārrakstīšanās kļūda un vārds "sniedzējs" būtu jāaizstāj ar vārdu "saņēmējs". Kļūda būtu jāizlabo pēc iespējas ātrāk, lai novērstu to, ka Darba likuma 96.¹panta otrā daļa tiek piemēra pretēji darbinieku tiesiskajām interesēm.

Vienošanās, kas aizliedz vai ierobežo PDA norīkotā darbinieka tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības tieši ar PDA pakalpojuma saņēmēju, nav spēkā.

Tātad pienākumu sadali starp PDA un lietotājuuzņēmumu (PDA pakalpojuma saņēmēju), iztulkojot Darba likuma normas Direktīvas mērķu kontekstā, var attēlot šādi:

Lietotājuuzņēmums:

- vada un kontrolē PDA darbinieka darbu;
- nodrošina drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus;

⁷⁵ Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).26.01.2011. Skat. Saeimas likumprojektu reģistru (www.saeima.lv).

- nodrošina tādu pašu nodarbinātības noteikumu piemērošanu, piemēram, darba laika regulējumu, virsstundu apmaksu, pārtraukumus, atpūtas laiku, nakts darba regulējumu, brīvdienas, tostarp, valsts noteiktas brīvdienas, kā arī darba samaksu;
- informē par brīvajām darba vietām uzņēmumā un iespēju noslēgt darba līgumu;
- nodrošina tiesības izmantot uzņēmuma ērtības, koplietošanas telpas vai citas iespējas, kā arī transporta pakalpojumus ar tādiem pašiem noteikumiem kā uzņēmuma darbiniekiem.

PDA:

- izpilda Darba likuma darba līguma noslēgšanai izvirzītas prasības, kā arī darba līguma izbeigšanas kārtību;
- nodrošina informāciju un iespēju doties norīkojumos;
- nodrošina samaksu starp norīkojumiem;
- nodrošina sociālo iemaksu veikšanu par laiku starp norīkojumiem

4.2. Darba samaksa starp norīkojumiem

Darba likums nosaka, ka PDA darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem. Tātad Latvijas regulējumā darbinieks pēc norīkojuma beigām saņem no PDA atalgojumu, kas nav mazāks par Latvijā noteikto minimālo algu, nevis vidējo izpeļņu, kā tas bija paredzēts iepriekš, kad PDA darbību regulēja vispārējās Darba likuma normas. Piemēram, ja pēdējā norīkojumā, kurš ilga vienu mēnesi, darbinieks saņēma 500 Ls un nākamo norīkojumu darbinieks saņēma tikai pēc divām nedēļām, tad par šīm divām nedēļām darbiniekam izmaksā ne mazāku atlīdzību kā proporcionāli par divu nedēļu laika posmu aprēķinātu summu no valstī noteiktās minimālās algas 200 Ls.

5. Kopsavilkums un secinājumi

PDA pakalpojumi ir pieprasīti gan Eiropas Savienībā, gan pasaulē. Kā atzīst SDO un Eiropas Komisija, PDA pakalpojumi sniedz vairākus ieguvumus valsts darba tirgum un darba ņēmējiem:

- palīdz savienot darbaspēka pieprasījumu ar piedāvājumu;
- palīdz īstenot aktīvo nodarbinātības politiku un veido nodarbinātības iespējas;
- palīdz jauniem cilvēkiem un absolventiem iegūt pirmo darba pieredzi, turklāt dod iespēju iegūt pieredzi dažādos uzņēmumos;
- veicina nodarbinātības formu maiņu – no PDA nodarbinātības uz nodarbinātību (uz noteiktu vai nenoteiktu laiku) pie darba devēja;
- uzlabo darba ņēmēju darba un ģimenes dzīves savienošānu, veicinot elastīgas darba formas;
- palīdz cīnīties ar neregistrēto nodarbinātību.

Vienlaikus statistikas rādītāji norāda, ka PDA pakalpojumi ne vienmēr nodrošina darba ņēmējiem stabilu un cienīgu darbu, kas nes pietiekamus ienākumus.⁷⁶ Tātad ne vienmēr PDA pakalpojumu sniegšana panāk savu mērķi – nodrošināt darba ņēmēju ar pagaidu darbu (norīkojumiem) un iesaistīt viņus darba tirgū, proti, atrast stabilu darbu. Robeža starp uzņēmumu vajadzības pēc elastīgām nodarbinātības formām un tieksmi samazināt resursus nav skaidri identificējama. Rezultātā Eiropas Savienības dalībvalstu Darba inspekcijas konstatē darbinieku tiesību pārkāpumus no PDA puses. Pārkāpumi ir mazāk novērojami lielajās PDA, kuras rūpējas par savu imidžu, savukārt mazajās PDA tiek novēroti darba drošības pārkāpumi, algu aprēķina un izmaksu pārkāpumi, kā arī pases konfiskācija, maksājumu pieprasīšana par aģentūras pakalpojumu sniegšanu, dzīvošanu un transportu, parādu verdzība (piespiedu darbs, gadījumā, ja darbinieks nevar nomaksāt aģentūras pieprasīto pakalpojumu maksu), psiholoģiskais terors un pat fiziskā ietekmēšana.

PDA darbinieka darba izmantošana uzņēmumiem izmaksā mazāk nekā pastāvīgas darbavietas radīšana uzņēmumā, lietotāju uzņēmums neatbild par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu darbiniekam, slimības pabalstiem, pensiju un citām sociālajām iemaksām, jo par to atbild PDA. Turklāt PDA pakalpojuma piesaiste

⁷⁶ Does temporary agency employment offer a way out of poverty? University of Wisconsin–Madison Institute for Research on Poverty. 'Focus', Volume 24, Number 3 Fall-Winter 2006 lpp.4.

padara vienkāršāku nodarbinātības attiecību izbeigšanu - nav nepieciešams ievērot uzteikuma pamatus, termiņus un atlaišanas pabalstu izmaksu prasības.

Lai novērstu PDA darbinieku darba ļaunprātīgu izmantošanu un negodīgu uzņēmumu tieksmi samazināt izdevumus, piesaistot PDA darbiniekus, nevis veidojot stabilas darbavietas uzņēmumā, SDO un Eiropas Savienība izstrādājusi un pieņēmusi atbilstošu tiesisko regulējumu. SDO Konvencijas un Eiropas Savienības Direktīvas galvenā doma ir noteikt vienlīdzīgu attieksmi pret PDA darbiniekiem uzņēmumā, kurš lieto PDA pakalpojumus tā, it kā PDA darbinieki būtu nodarbināti uzņēmumā tieši. Atšķirība starp regulējumiem ir tajā, ka SDO regulējums ir skaidri orientēts uz PDA darbinieku tiesību un interešu aizsardzību, savukārt Eiropas Savienības regulējums vienlaikus aizsargā gan darbinieku, gan PDA pakalpojumus sniegšanas brīvību, proti, uzsverot, ka ierobežojumiem veikt PDA uzņēmējdarbību jābūt pamatotiem.

Sociālajiem partneriem var būt nozīmīga loma PDA uzņēmējdarbības attīstībā un uzraudzībā. Kā parāda Eiropas Savienības dalībvalstu piemēri, PDA sektorā notiek koplīgumu slēgšanas procesi, kas ļauj sociālajiem partneriem rast kompromisu starp PDA uzņēmējdarbības attīstību, tās ieguldījumu darba tirgū un darbinieku tiesību aizsardzību.

Latvijā PDA uzņēmējdarbība ieguva skaidru pamatu un regulējumu ar Darba likuma 2011.gada jūnija grozījumiem, kas pārņēma Direktīvas prasības. Regulējums nosaka atbildības sadalījumu starp PDA un lietotājuuzņēmumu un paredz atšķirīgas attieksmes aizliegumu, proti, lietotājuuzņēmumam jānodrošina pret PDA darbinieku tāda pati attieksme kā pret pārējiem uzņēmuma darbiniekiem, it kā PDA darbinieks būtu lietotājuuzņēmuma darbinieks.

Direktīvas normu pārņemšanā ir pieļauta pārrakstīšanās kļūda. Vienlīdzīgās attieksmes nodrošināšanas pienākums 96.¹pantā ir paredzēts PDA (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam) nevis lietotājuuzņēmumam (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam), kā to nosaka Direktīvas 2.pants. Līdz ar to Darba likuma 96.¹panta otrajā daļā vārds "sniedzējs" būtu jāaizstāj ar vārdu 'saņēmējs,' lai novērstu to, ka Darba likuma normu piemērošanu pretēji darbinieku tiesiskajām interesēm.

Šobrīd ir maz informācijas par PDA sektora attīstību pēc Direktīvas normu pārņemšanas. Līdz ar to arodbiedrībām būtu ieteicams novērot šīs uzņēmējdarbības veida attīstību Latvijā, gan aktīvi novērojot darba tiesību un darba drošības prasību izpildi PDA, gan iesaistoties sociālajā dialogā ar PDA darba devējiem uzņēmuma un nozares līmenī.

Iesaistoties sociālajā dialogā, arodbiedrības varētu piedāvāt veikt PDA darbības uzraudzību. Tas PDA darba devējiem un to organizācijām nodrošinātu veselīgas konkurences apstākļus, proti, savlaicīgi tiktu identificētas PDA, kuras ekonomē uz darbinieku tiesību aizsardzības rēķina, un PDA, kuras ir sociāli atbildīgas. Turklāt valstī tas veicinātu neregistrētās nodarbinātības mazināšanu caur koplīgumu pārrunām un koplīgumu slēgšanu.

Koplīgumu pārrunu procesā, lai veicinātu PDA darbinieku konkurētspēju darba tirgū, arodbiedrības varētu ierosināt nosacījumu par regulāru PDA darbinieku apmācību iekļaušanu koplīgumos. Visbeidzot, pastāvot sociālajam dialogam PDA uzņēmējdarbībā, sociālie partneri var savlaicīgi identificēt problēmas un tiesiskā regulējuma trūkumus, pievēršot tām likumdevēja uzmanību.

N.Mickeviča

31.10.2012.