

Nozarē piedāvāto darbu kvalitāte būtiski atšķiras, un ir nepieciešami noteikti pasākumi, lai uzlabotu pagaidu darba aģentūru vispārējo reputāciju. Aģentūru darbiniekiem ir nepieciešama aizsardzība un kvalitatīvs darbs. Tajā pašā laikā piemērota struktūra var ļaut pagaidu darba aģentūru nodrošinātajām darba vietām vairāk veicināt darba vietu radīšanu un elastīgu darba formu izveides attīstību Eiropas Savienībā.

Šī iemesla dēļ **2008. gada novembrī tika pieņemta direktīva**. Eiropas Komisija ierosinājumu bija iesniegusi jau 2002. gadā, taču pārrunas izrādījās sarežģītas, jo situācija dalībvalstīs šajā sfērā būtiski atšķiras. **Tagad visas 27 dalībvalstis pieņems nepieciešamās tiesiskās normas, lai līdz 2011. gada decembrim izpildītu direktīvā noteiktās prasības.**

Direktīva ietver ļoti plašu sfēru loku un visas tautsaimniecības nozares, taču dalībvalstis var pieņemt lēmumu nepieņemot šo direktīvu tām darba attiecībām, kas noslēgtas saskaņā ar publiski atbalstītu profesionālas apmācības, integrācijas vai pārkvalificēšanas programmu.

Tālāk varat skatīt galvenās direktīvā aplūkotās problēmas.

## Vienlīdzīga attieksme klientu firmās

Katra klienta uzņēmumam piešķirtā darbinieka pienākumu izpildes laikā, sākot no pirmās pienākumu izpildes dienas, aģentūras darbiniekam ir jānodrošina pamata darba un darbā pieņemšanas apstākļi, kādi darbiniekam būtu, ja attiecīgais uzņēmums viņu pieņemtu darbā konkrētajā amatā.

Konkrētāk, katru reizi, kad spēkā ir noteikumi, piemēram, tiesību akti, administratīvie noteikumi vai kolektīvais līgums, saskaņā ar kuriem klienta firmas darbiniekiem ir tiesības saņemt noteiktu **samaksu**, pagaidu darba aģentūras piešķirs darbiniekam vismaz tādu pašu samaksu, kāda tiktu saņemta, ja klienta uzņēmums būtu izlēmis pieņemt šo darbinieku darbā. Samaksa, visticamāk, būs atkarīga no kvalifikācijas un pieredzes.

## Mazāk aizliegumu un ierobežojumu pagaidu darba aģentūru darbaspēka izmantošanā

Ar šo direktīvu, izvirzot minimālus noteikumus, tiek uzlabota aģentūras darbinieku aizsardzība, tādā veidā pozitīvi ietekmējot pagaidu darba aģentūru darbaspēka kvalitāti un stāvokli. Šādi ar faktiem tiek apstiprināta atvērtāka attieksme pret šāda nodarbinātības veida attīstību.

Agrāk dalībvalstīs bija ieviesti pagaidu darba aģentūru darbaspēka izmantošanas ierobežojumi uzņēmumiem: piemēram, pienākumu izpilde klientu uzņēmumos bija iespējama tikai dažu noteiktu iemeslu dēļ vai uz ierobežotu laika periodu, vai arī griešanās pēc palīdzības darba aģentūrā noteiktās tautsaimniecības nozarēs bija pilnībā aizliegta.

**Visi pagaidu darba aģentūru darbaspēka izmantošanas aizliegumi un ierobežojumi tiks pārskatīti un izbeigti, izņemot gadījumus, kad tam ir pamatots iemesls vispārējo interešu dēļ.** Šādi pamatojumi īpaši attiecas uz aģentūru darbinieku aizsardzību, veselības un drošības prasībām darbavietā vai nepieciešamību nodrošināt, lai darba tirgus darbotos pareizi un novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.

## Plašāka informācija

- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām:

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

- ES darba tiesības:

[http://ec.europa.eu/labour\\_law](http://ec.europa.eu/labour_law)



© Eiropas Kopienas, 2009  
Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta. Lai jebkāda veida izmantotu vai reproducētu fotogrāfijas, atļauja jāiegūst nepastarpināti no autortiesību īpašnieka(-iem).

Printed in Belgium

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPIRA

KE-31-09-122-LV-D

# Pagaidu darba aģentūru darbinieku tiesību aizsardzība Eiropas Savienībā



## Direktīva par pagaidu darba aģentūrām — kāpēc tas ir nepieciešams?

Darba attiecībās parasti ir iesaistītas divas puses: darba devējs un darba ņēmējs. Pagaidu darba aģentūru gadījumā pastāv arī trešā puse — klienta uzņēmums. Pagaidu darba aģentūras darbiniekus nodarbina pagaidu darba aģentūra, kas viņiem izmaksā arī darba algu, taču viņi strādā citos uzņēmumos kā pagaidu darbinieki šo uzņēmumu uzraudzībā.

Pagaidu darba aģentūru darba apjoms pastāvīgi pieaug un pašlaik veido aptuveni 2 % no kopējā nodarbināto skaita apjoma Eiropas Savienībā. Katru gadu aptuveni 10 miljoni cilvēku noteiktā laika posmā tiek nodarbināti ar pagaidu darba aģentūru starpniecību — šis fenomens ir īpaši izplatīts Apvienotajā Karalistē, kurā šis fakts attiecas uz vairāk nekā 4 % no nodarbināto iedzīvotāju kopskaita, kā arī Francijā, Vācijā un Nīderlandē.

Šāda nodarbinātības forma atbilst klientu firmu patiesajām vajadzībām: šādi tie, piemēram, salīdzinoši vienkārši var pārvaldīt ražošanu tās noslogotākajos periodos vai aizstāt promesošus darbiniekus. Darbinieki strādā ar pagaidu darba aģentūru starpniecību ļoti dažādu iemeslu dēļ, un tas var ilgt dažus mēnešus vai pat vairākus gadus; bieži vien viņi meklē iespēju uzlabot esošo situāciju uz pastāvīgāku nodarbinātības formu vai arī viņi augstu vērtē šādu aģentūru piedāvāto elastīgumu.

## Vai zinājāt?

Pagaidu darba aģentūru darbs ir labi zināma nodarbinātības forma vairākās dalībvalstīs, kurās šāds darbs tiek regulēts kopš 20. gs. 60. vai 70. gadiem, piemēram, Nīderlandē, Francijā, Vācijā un Apvienotajā Karalistē. Dažās dalībvalstīs šādu aģentūru darbs ir daudz senāks fenomens. Pastāv arī būtiska atšķirība starp valstīm attiecībā uz tautsaimniecības nozarēm, kurās tas ir visvairāk attīstīts, un uz pienākumu izpildes ilgumu klientu firmās — dienu, mēnešu vai gadu garumā.

## Vai zinājāt?

Samaksa netiek ierobežota ar pamata samaksu: tas ir sarežģīts jēdziens, un tā sastāvdaļas dažādās tiesību sistēmās var atšķirties. Dalībvalstis nosaka samaksas apjomu un norāda, vai tajā ir ietvertas nodarbinātības sociālās drošības shēmas, sevišķi pensijas, slimības palsti vai finanšu dalības shēmas.

Vienlīdzīga attieksme attiecas arī uz **darba laiku, virsstundām, kā arī pārtraukumiem, atpūtas periodiem, darbu naktis, brīvdienām un oficiālajām brīvdienām**: aģentūras darbiniekiem jānodrošina tādi paši darba apstākļi, kādos ikdienā strādā uzņēmumā pieņemtie darbinieki, tādā apmērā, lai šie nosacījumi būtu uzskatāmi par saistošiem klienta uzņēmuma darbiniekiem.

Jebkādi klienta uzņēmumā spēkā esošie noteikumi par grūtnieču un māšu, kuras baro bērnus ar krūti, aizsardzību būs attiecināmi arī uz aģentūras darbiniecēm. Tas pats attiecas uz noteikumiem par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un jebkādu rīcību pret diskrimināciju, pamatojoties uz dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiskajiem uzskatiem vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai dzimumorientāciju.

Šīs direktīvas ietvaros ir pieļaujama vienlīdzīgas attieksmes principu mazināšana, taču tas iespējams tikai ļoti stingros apstākļos.

- Atsevišķās dalībvalstīs pagaidu darba aģentūru darbiniekiem var tikt piedāvāts pastāvīgs darba līgums ar aģentūru un turpināta algas izmaksa arī pienākumu izpildes starplaikos. Noteiktos apstākļos dalībvalstis var noteikt atbrīvošanu no vienlīdzīgas samaksas principa.
- Ir valstis, kurās šādu aģentūru darbu regulē arī (vai galvenokārt) kolektīvie līgumi starp sociālajiem partneriem. Pēc konsultēšanās ar tiem dalībvalstis var piedāvāt noslēgt kolektīvus līgumus, nosakot pasākumus, kas varētu atšķirties no vienlīdzīgas attieksmes. Vispārējā aģentūru darbinieku aizsardzība ir jāatbalsta jebkādos apstākļos.
- Ievērojot obligātos nosacījumus un balstoties uz sociālo partneru noslēgto vienošanos, dalībvalstis var ieviest vienlīdzīgas attieksmes principa mazināšanu. Šajā kontekstā tās var noteikt vienlīdzīgas attieksmes pārbaudes periodu.

Jebkurā gadījumā dalībvalstīm būs jāveic pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu un it īpaši lai novērstu turpmāku to tiesību pēctecību, kas paredzētas direktīvas noteikumu apiešanai.



## Uzlabota piekļuve pastāvīgai nodarbinātībai, piedāvātajām iespējām un profesionālajai sagatavošanai

Klientu firmas bieži vēlas darbā pieņemt personas, kuras iepriekš ir strādājušas viņu telpās kā pagaidu darba aģentūru darbinieki un ir ieguvušas nepieciešamo pieredzi. Pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir jānodrošina iespēja iegūt pastāvīgu darbavietu, ja viņi to vēlas.

Lai šo procesu atvieglotu, aģentūru darbiniekiem jābūt **informētiem par vakantajām darba vietām klienta uzņēmumā**. Pagaidu darba aģentūrām būs aizliegts arī aizkavēt aģentūras darbinieku pieņemšanu darbā klienta uzņēmumā, kad būs beidzies viņu pienākumu izpildes termiņš, vai jebkādu iemeslu dēļ prasīt maksu no darbiniekiem.

Turklāt no praktiskā viedokļa pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir tādas pašas vajadzības kā tās iestādes darbiniekiem, kurā viņi faktiski strādā, neņemot vērā pienākumu izpildes termiņa ilgumu. Saskaņā ar šo direktīvu aģentūras darbiniekiem ir **piekļuve visām klienta uzņēmuma piedāvātajām iespējām**, jo īpaši jebkurai ēdnīcai, bērnu aprūpei un transporta pakalpojumiem, kā tas ir uzņēmuma darbiniekiem, izņemot gadījumus, kad attieksmes atšķirības ir pamatotas ar objektīviem iemesliem.

Turklāt, lai veicinātu karjeras attīstību, dalībvalstis tiek iedrošinātas veikt dažādus pasākumus, tostarp veicināt sabiedrības dialogu, lai pagaidu darba aģentūru darbiniekiem uzlabotu **piekļuvi apmācībai** arī periodos starp pienākumu izpildi, kā arī viņu piekļuvi apmācībai, kas paredzēta klientu uzņēmumu personālam.

## Aģentūru darbinieku pārstāvība un darbinieku pārstāvju sniegtā informācija

Lai izveidotu uzņēmumu padomi, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem jābūt nodarbinātiem aģentūrā. Tomēr dalībvalstis var izlemt viņus uzskatīt arī par klienta uzņēmuma darbiniekiem.

Klienta uzņēmumam, ziņojot par nodarbinātības stāvokli uzņēmumā, ir jāsniedz atbilstoša informācija uzņēmuma padomei par pagaidu darba aģentūras darbinieku izmantošanu.

