

Маст. Урош Радуловић, докторанд
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

УДК: 349.24:331.524
DOI: 10.46793/XVMajsko.515R

АГЕНЦИЈСКО ЗАПОШЉАВАЊЕ*

Резиме

С обзиром да у Републици Србији не постоји закон који прописује правила о заснивању радног односа преко специјализованих агенција, предмет истраживања ће бити усмерен на агенцијско запошљавање. Министарство рада изашло је са нацртом закона о агенцијском запошљавању, чије усвајање се очекује у току ове године. На основу нацрта може се закључити да овај вид запошљавања представља новину у радном праву, која је до сада „живела“ у пракси без правног регулисања. Тако да по први пут имамо један закон, који предвиђа да ће сви радници који раде преко агенције (на „лизинг“), убудуће имати уговор о раду и исте услове рада као и запослени код послодавца. Проучавањем ове теме, биће анализирана правила која предвиђа будући Закон о агенцијском запошљавању, правила садржана у Закону о раду и осталим важећим прописима. Уједно биће извршена и анализа упоредног права, оснивање и рад агенција за запошљавање, њихов значај, као и предлози за даље регулисања питања лизинга радне снаге, односно уступање запослених.

Кључне речи: радни однос, агенција за привремено запошљавање, уступљени запослени, послодавац корисник, уступање.

1. Увод

Развој технике, привреде, економски раст, глобализација утичу на то да се полако одустаје од класичног заснивања радних односа на релацији послодавац - запослени, већ се иде на то да се кроз флексибилност рада постигне већа продуктивност и резултати самог рада. Последњих деценија прошлог века и почетком овог века, у свету рада догодиле су се значајне промене које се испољавају кроз флексибилно уређивање услова рада, места рада, радних задатака и радног времена.¹ „Као последица флексибилизације рада настају и

* Рад је написан у оквиру пројекта Правног факултета Универзитета у Крагујевцу "XXI век - век услуга и Услужног права", бр. 179012, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

¹ Бодирога - Вукобрат, Н., Лалета, С., Јукић А., *Посебности регулисања радног времена у контексту смијернице 2003/88/ЕЗ с освртом на национална ријешења у Немачкој,*

приватне агенције за запошљавање чија је главна улога да омогуће лакше заснивање радног односа и које су глобална реалност на тржишту рада, а привремени рад је њихов најзначајнији израз. Њихово регулисање у међународном, европском и националном радном праву још увек није добило адекватан правни оквир, али њихов значај и даље расте.² У међувремену Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, изашло је са нацртом закона о агенцијском запошљавању о коме ће у даљем тексту бити речи. У раду ће се анализирати улога приватних агенција, њихово оснивање и рад, јер је њихов значај на тржишту рада вишеструк, с обзиром на то да су оне послодавци и да се преко њих врши привремено запошљавање. У оквиру овог питања, анализираће се радноправни статус упућених радника код послодавца – корисника привременог рада. Посебна пажња ће се посветити начелу једнаког поступања, анализи нацрта закона о агенцијском запошљавању и упоредном праву.

2. Појам и оснивање агенција

Појам. - Како питање агенцијског запошљавања још увек није законски регулисано, иако је предлог закона у скупштинској процедури, за ово питање је значајна конвенција Међународне организације рада бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање³ из 1997. године, (Конвенција) коју је скупштина ратификовала 20. фебруара 2013. године. Осим аката МОП-а, приватне агенције за запошљавање регулисане су и комунитарним радним стандардима од којих је посебно значајна Директива 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године⁴ о раду путем агенција за привремено запошљавање⁵ при чему је посебно значајан чл. 5 којим се прописује право једнаког поступања према радницима агенције за привремено запошљавање у односу на раднике корисника привременог рада.⁶

Аустрији и Хрватској, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријечи, в. 29, год. 2008, стр. 71.

² Брковић, Р., *Атипични рад и приватне агенције за запошљавање у међународном радном праву*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 451.

³ Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање: „Службени гласник РС“ – Међународни уговори, бр. 2/2013-155.

⁴ „Службени лист Европске уније“, Л 327/9 од 5. 12. 2008.

⁵ Брковић, Р., *Приватне агенције за запошљавање (међународни, комунитарни и национални правни оквири)*, Теме - часопис за друштвене науке, Ниш, год., вол. 39, бр. 4/2015, стр. 1382.

⁶ Frenzel, H., *The temporary Agency Directive*, European Labor Law Journal, бр. 1/2010, стр. 119.

У Конвенцији се под изразом „приватна агенција за запошљавање“ означава свако физичко или правно лице, независно од јавне власти, које пружа једну или више следећих услуга на тржишту рада:

а) прву групу услуга чине услуге обезбеђивања међусобно одговарајућих понуда радних места и захтева за запошљавање, при чему приватна агенција за запошљавање не постаје страна у радном односу који из тога може да проистекне;

б) другу групу услуга чине услуге које се састоје из запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој страни, која може бити физичко или правно лице које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака;

ц) трећу групу услуга чине услуге у вези са тражењем посла које је утврдио надлежни орган након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, као што су пружање информација, чија намера није да се пронађу међусобно одговарајуће понуде радних места и захтева за запошљавање.

Унутар Европске уније постоје значајне разлике у погледу примене привременог рада преко агенција за привремено запошљавање и у погледу правног положаја, статуса и радних услова радника запослених преко ових агенција.⁷ У Директиви као „агенција за привремено запошљавање“ одређује се свако физичко или правно лице које у складу са националним правом склапа уговор о запошљавању или радним односима са радницима запосленим код предузећа за привремено запошљавање како би их уступила предузећу кориснику за рад на одређено време под његовим надзором и руководством.

Под појмом агенција за привремено запошљавање сматра се правно лице или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике, који заснива радни однос са запосленим у циљу његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.⁸ Увођењем законског оквира за рад преко агенције за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОП-а и ЕУ.

Рад агенције. - Нацртом будућег закона о агенцијском запошљавању, предвиђени су и услови за рад агенција за привремено запошљавање. Ове одредбе усаглашене су са Директивом ЕУ 2008/104. Према будућем закону прописано је да агенција може да обавља послове уступања запослених ако добије дозволу од министра надлежног за послове рада. Дозвола се издаје под следећим условима: 1) да је агенција основана у складу са законом и уписана у

⁷ Урдаревић, Б., *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 463.

⁸ Чл. 2. ст. 1. Нацрта закона о агенцијском запошљавању, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-agencijском-zaposljavanju>, 20.02.2019.

регистар надлежног органа за обављање делатности привременог запошљавања или осталог уступања људских ресурса у складу са законом и другим прописом; 2) да агенција има најмање једног запосленог који има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, и који има положен стручни испит за рад агенција за привремено запошљавање или да ове услове испуњава предузетник; 3) да агенција испуњава просторне и техничке услове за рад. Дозвола за рад као административни акт прописана је у многим националним законодавствима. Уз то се често везује и услов минималног капитала агенције као и стручних квалификација лица који воде агенцију.⁹ Очигледно је да она утичу на функционисање агенција на тржишту рада, што показује висина финансијских гаранција и трошкова регистрације. У Француској су они високи, што има за последицу стварање и доминацију великих мултинационалних агенција за запошљавање (нпр. *Adecco*), за разлику од Уједињеног Краљевства у којем ниски трошкови допуштају да се послом баве и мале и средње агенције.¹⁰

Агенцију не може основати, нити обављати послове, предузетника и законског заступника лице: које је осуђено за кривична дела против привреде, кривична дела у области рада, кривична дела примања или давања мита и кривична дела проневере за која је осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање 6 месеци, коме је одузета дозвола за обављање послова уступања запослених, у року од три године од дана одузимања дозволе, коме је актом надлежног инспекцијског органа утврђено да као нерегистровани привредни субјекат обавља послове уступања запослених, у року од три године од дана доношења тог акта. Министар надлежан за послове рада издаје дозволу за обављање послова уступања запослених на период од пет година и иста се може обновити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за обнављање дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења дозволе. Према подацима Националне службе за запошљавање до јануара 2019. године издато је укупно 118 дозвола за рад.¹¹

Важно је такође скренути пажњу и на низ могућих злоупотреба у пракси, јер начин рада и функционисања омладинских и студентских задруга и агенција за уступање радника је врло слична. Пошто није уређено ово питање, закон ће се окренути у своју супротност и доћи ће се у ситуацију да ће сада студентске и омладинске задруге радити исто оно што су до сада радиле

⁹ Лалета, С., Крижановић, А., *Рад путем агенција за привремено запошљавање*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, вол. 36, бр. 1/2015, стр. 315.

¹⁰ Frenzel, Н., *нав. чланак*, стр. 131.

¹¹ Видети: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/11/11490_spisak_agencija_decembar_2018.pdf, 22.02.2019.

агенције без правног регулисања. Самим тим велики проценат запослених који ради преко омладинских и студентских задруга, остаће ускраћени минимума права и једнаког третмана у односу на опсег запослених на који ће се закон односити.

3. Услови за уступање запослених

Заснивање радног односа. - Рад преко агенције за запошљавање спада у флексибилне облике рада. Под утицајем глобализације, одустаје се од класичних облика рада путем уговора о раду са пуним радним временом. Тако да добијамо један нетипичан радни однос, у коме често долази до дерегулације тржишта рада (рад без државне контроле). Док традиционални радноправни прописи настоје да очувају и промовишу стандардно запошљавање, глобализација, са друге стране, генерише високе нивое непредвидљивости, несигурности и неједнакости за новонасталу „нижу класу“ запослених.¹² Радници који обављају неки од облика привременог рада, по правилу, уживају слабију радноправну заштиту од својих колега које се налазе у сталном радном односу. Поред овога, већина њих није осигурана од социјалних ризика, а новчана накнада коју примају за свој рад често је испод нивоа минималне зараде. Стога се у последње време све више говори о лизингу радне снаге, као привременом ангажману радника коме плату, доприносе и накнаде због привремене спречености за рад плаћа други послодавац који се бави пословима посредовања у запошљавању.¹³ Процењује се да се најефикаснији радни учинак постиже онда када се радници ангажују на лизинг до шест месеци, а уколико се лизинг продужи након тог периода, повољније је да се радник запосли на неодређено време, него да се настави плаћање преко агенције.¹⁴

Код рада путем агенција за запошљавање, реч је о „радном односу у којем учествују три субјекта“.¹⁵ То су агенција за привремено запошљавање, уступљени запослени и послодавац корисник. Према Нацрту закона о агенцијском запошљавању под „уступљени запослени“ подразумева се је физичко лице које је у радном односу у агенцији у складу са овим законом и законом којим се уређује рад, а које се уступа послодавцу кориснику ради привременог обављања послова под његовим надзором и руковођењем, у складу са овим законом. Морамо приметити да законодавац полази од физичког лица

¹² Урдаревић, Б., *нав. чланак*, стр. 468.

¹³ Брковић, Р., *Антиични рад ...*, стр. 453.

¹⁴ Gahan, G. P., *European Unemployment: The Role of Labour Market Regulation?* *Comparative Labour Law and Policy Journal* бр. 19/1998, Illinois, 1998, стр. 35-53.

¹⁵ Поточњак, Ж., *Флексиурност радних односа у Хрватској и правна стечевина Еуропске уније*, Зборник Сусрета правника – Опатија 2013, Хрватски савез удруга правника у господарству, Загреб, стр. 299.

које, у складу са Законом о раду,¹⁶ је у радном односу код агенције као послодавца. Нацрт нигде јасно не дефинише који је то радни однос (са пуним, непуним или скраћеним) радним временом, или пак радни однос преко задруге, путем уговора о делу или уговора о привремено-повременим пословима. Стога овакав запослени се може довести у положај да је код агенције ангажован на одређено време путем задруге па га агенција уступи неком трећем. Док се послодавцем корисником сматра „правно лице, предузетник, односно представништво или огранак страног правног лица које је регистровано у складу са законом на територији Републике, ако овим законом није друкчије одређено, код кога, под његовим надзором и руковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове, у складу са овим законом.“

Агенцијским запошљавањем, ствара се могућност већег степена запослености, где се до сада у највећем броју случајева запошљавало путем уговора о привременим и повременим пословима, па тако према Нацрту у чл. 9 предложено је да агенција са уступљеним запосленим закључује уговор о раду на неодређено или уговор о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, у складу са овим законом и законом којим се уређује рад.

Уговор о раду, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад садржи и врсту послова за које ће се запослени уступати као и да запослени прихвата да обавља послове на основу упута за рад код послодавца корисника. Упут је саставни део уговора о раду, који се доставља запосленом пре његовог уступања послодавцу кориснику и који садржи следеће услове рада, а све у складу са законом који уређује област рада и то: 1) назив и седиште послодавца корисника код кога се запослени уступа и податке о особи која је овлашћена за заступање послодавца корисника према уступљеним запосленима; 2) место рада код послодавца корисника; 3) назив и опис послова које запослени треба да обавља код послодавца корисника; 4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику; 5) дан почетка рада код послодавца корисника; б) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог код послодавца корисника; 7) трајање дневног и недељног радног времена код послодавца корисника; 8) трајање годишњег одмора на који запослени има право, а ако се то не може навести у моменту уступања, начин одобравања и утврђивања плаћеног годишњег одмора. Упут замењује анекс уговора о раду који се закључује у складу са законом којим се уређује рад. На овај начин, законом се покушава елиминисати „сива зона“. Тако да упућени радник, који би се запослио као конобар у неком ресторану, имао би какву - такву сигурност, а највише у погледу зараде, трајање дневног и годишњег одмора и сл.

¹⁶ "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017.

Приликом закључивања уговора о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, тај уговор може да садржи све напред наведене елементе, у ком случају се не сачињава упут као посебан акт.

Уговор о уступању запослених између агенције и послодавца корисника. - Поред уговора који агенција закључује са уступљеним запосленим, она такође закључује уговор са послодавцем корисником. Овај уговор биће регулисан будућим Законом о агенцијском запошљавању који прописује и обавезне елементе уговора о уступању запослених између агенције и послодавца корисника.

Уговор о уступању запослених између агенције и послодавца корисника закључује се у писаном облику и обавезно садржи: 1) обавезу послодавца корисника да агенцији благовремено достави тачне информације о: (а) броју уступљених запослених који су потребни послодавцу кориснику, (б) временском периоду на који се уступају запослени и разлозима за њихово уступање у складу са овим законом, (в) месту рада уступљених запослених, (г) пословима које ће уступљени запослени обављати, (д) подацима о условима за рад на пословима за чије се обављање уступају запослени, (ђ) основним условима рада; 2) начин и рок у коме је послодавац корисник дужан да агенцији достави податке потребне за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова уступљених запослених; 3) податке о лицу које је овлашћено за заступање послодавца корисника према агенцији као и о лицу овлашћеном за заступање агенције према послодавцу кориснику; 4) податке о лицу код послодавца корисника које је овлашћено за заступање послодавца корисника према уступљеним запосленима; 5) накнаду за услуге које агенција пружа послодавцу кориснику и друга међусобна права и обавезе агенције и послодавца корисника; 6) друга питања од значаја за остваривање права и обавеза уступљених запослених и уређивање међусобног односа агенције и послодавца корисника.

Трајање уступања. - Време уступања према предлогу закона не може бити дуже од 24 месеца у смислу одредби Закона о раду. Агенција не може да уступи запосленог на одређено време који је био у радном односу код послодавца корисника на одређено време у трајању од 24 месеца, осим у случајевима када је рад на одређено време код послодавца корисника дозвољен у дужем трајању у складу са законом којим се уређује рад. Уступљени запослени који са агенцијом има закључен уговор о раду на одређено време, а који је претходно код послодавца корисника радио преко исте или друге агенције супротно одредбама закона којим се уређује рад или који остане да ради код послодавца корисника најмање пет радних дана након истека времена за које је уступљен, сматра се да је засновао радни однос на неодређено време код послодавца корисника. Да би ово своје право искористио, запослени ће морати да покрене поступак пред надлежним судом. Ово је веома велики недостатак будућег закона. Наиме, да би се избегле злоупотребе у пракси, трајање парнице, судски трошкови али и „застрашивање“ од стране послодавца, будућим амандманима треба предвидети да уколико дође до испуњења горе прописаних услова, *ipso iure*, радни однос на

одређено прелази у радни однос на неодређено. Такође, важно је напоменути и недостатак у ситуацији, када уступљени запослени одради 24 месеца у једној агенцији на одређено време и уместо да после истека законског рока буде ангажован на неодређено време, буде пребачен у другу агенцију, где му стаж почне тећи изнова. На овај начин долази до заобилажења прописа, па се предлаже да у будућем закону и ова ситуација на адекватан начин буде уређена. Напред наведено не примењује се на запослене који су у радном односу у агенцији на неодређено време.

Услови рада. - Услови рада су једно од суштинских питања лизинга радне снаге. До сада, уз недостатак законских прописа, агенције за запошљавање су могле закључивати уговоре, пре свега мисли се на уговоре о привременим и повременим пословима са запосленима и исте уступити на рад код другог послодавца, чија су права, зараде, много мања од права запослених код тог послодавца. Увођењем у правни промет Конвенције МОП-а бр. 181 и Директиве 2008/104/ЕС, а и нацртом закона о агенцијском запошљавању, чија се решења подударају са решењима Конвенције и Директиве, створени су услови за покушај правичног регулисања услова рада уступљених радника. Циљ Директиве је да се гарантује право на једнако поступање упућених радника и радника који су запослени код корисника привременог рада.¹⁷

Основни услови рада и запошљавања за раднике запослене код агенције за привремено запошљавање морају бити за време трајања њиховог уступања предузећу кориснику, најмање једнаки условима који би за те раднике важили да их је на исто радно место запослило предузеће корисник.¹⁸ Будући закон даје сличну дефиницију у смислу да уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у складу са овим законом. Када се прича о упоредном запосленом мисли се пре свега на запосленог који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исту или сличну врсту послова с обзиром на степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, сложеност, одговорност и посебне услове за рад. У јавности су се поводом овог питања о упоредном запосленом јавила многа питања. Па тако у току јавне расправе о нацрту закона, по речима Зорана Ристића, члана радне групе за израду закона, упоредни радник је онај који обавља исте послове код послодавца и има исту плату као и онај који је ангажован на истом радном месту. У верзији која је ушла у радну верзију било је истакнуто да је реч о истим или сличним пословима. Брисањем термина слични послови, на инсистирање Америчке привредне коморе и Савета страних инвеститора, добили смо текст у којем уколико послодавац нема исте послове за раднике онда нема обавезу да тражи ни сличне послове за њих.¹⁹ То би за

¹⁷ Брковић, Р., *Приватне агенције ...*, стр. 1388.

¹⁸ *Исто*, стр. 1389.

¹⁹ Видети: <http://www.ekapija.com>, 27.02.2019.

последницу имало да послодавац може да одређује зараду за радника какву год пожели, тј. оваква одредба закона, омогућује послодавцима да укидају поједине послове и да те исте послове обављају уступљени радници а да зараду не уређују у односу на сродне послове који запослени обављају код послодавца, него по свом личном нахођењу.

Према чл. 3(1)(ф) Директиве, успостављена су једнака права у погледу радних услова, а то су: трајање радног времена, одмори и одсуства, ноћни рад, рад за време празника, зараде, породилшко одсуство, посебна заштита омладине и забрана дискриминације у запошљавању према полу, раси, етничком пореклу, вероисповести, инвалидитету, старости или сексуалној оријентацији. Нацрт даје прописује сличне услове рада и права запослених преко агенције. Уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у погледу трајања и распореда радног времена; прековременог рада; ноћног рада; одмора у току рада, дневног, недељног одмора и годишњег одмора; одсуства уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника; елемената за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова; безбедности и здравља на раду; заштите трудница и мајки дојиља; заштите омладине; забране дискриминације по свим основима. Занимљиво је да се не помиње зарада, која представља једно од егзистенцијалних питања за самог запосленог. У нацрту постоји само одредба по којој је послодавац корисник дужан да агенцији доставља податке о раду, радном учинку, одсуству са рада, а најкасније до 15-ог у месецу за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова за претходни месец. Из овога произилази да нема никакве контроле од стране агенције према уступљеном раднику, већ из евиденције послодавца она сазнаје релевантне податке, што може водити новим злоупотребама.

Треба напоменути и следеће: уговор о уступању запослених може да се закључи за уступање највише до 10% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључења уговора. Изузетно, уговор о уступању може да се закључи за уступање највише до 30% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључивања уговора, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада. У нацрту није наведено и остаје нејасно на основу којих критеријума Министарство рада даје сагласност послодавцу кориснику да ангажује до 30% запослених преко агенције. Ово додатно добија на значају код колективних права, као што су право на колективни уговор, чланство у синдикату, право на штрајк. У предлогу са којим је изашло министарство, питање колективних права је врло штуро и недовољно регулисано. Уступљени запослени се рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом. Наиме, чл. 29 Нацрта декларативно предвиђа колективна права радника ангажованих преко агенције, тиме што их урачунава у укупан број

радника приликом утврђивања репрезентативности. Колективна права практично нису уређена, већ су употребљене флоскуле које ништа не значе и које се јако тешко могу протумачити, тако да остаје нејасно како се регулише право на синдикално организовање, као и право на колективно преговарање, где нацрт упућује на Закон о раду који не садржи решења за ову ситуацију. Запослени ангажовани преко агенције имају другачије интересе од запослених ангажованих по другим основама, тако да отежава положај оних радника који нису запослени преко агенције, јер им подиже праг за остваривање колективних права. Са друге стране уступљени запослени може али не мора да приступи синдикату или штрајку код послодавца корисника, без да буду урачунати у укупан број запослених, ако то не желе, а истовремено им се мора обезбедити право на организовање у агенцији, јер они уговор о раду закључују са агенцијом, која је стварно место њихових колективних права.

4. Закључак

Садашњим прописима којима се уређује област рада није регулисано питање агенцијског запошљавања и рада агенција, али они у пракси ипак постоје. Закон о раду познаје само уговорни однос између запосленог и послодавца, тако да не уређује рад запосленог преко агенција за привремено запошљавање. Јасним дефинисањем агенција за привремено запошљавање и прецизирањем услова за њихов рад, правима и обавезама лица који са агенцијом за привремено запошљавање закључују уговор о раду ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, и друга међусобна права и обавезе запослених, агенције и послодавца корисника, уредиће се ова област и покушати заштитити тзв. агенцијски запослени. Наиме, агенцијским запосленима обезбедиће се једнака зарада и други основни услови рада (радно време, одсуства, одмори), безбедност и здравље на раду и други услови рада који се примењују на запослене које непосредно запошљава послодавац корисник (по чијем налогу и упутствима агенцијски запослени раде).

Увођењем законског оквира за рад преко агенције за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОР и ЕУ. Народна Скупштина Републике Србије је 20. фебруара 2013. година усвојила Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада бр. 181. о приватним агенцијама за запошљавање, чиме је начињен још један корак у хармонизацији законодавства Републике Србије са међународним стандардима.

Важно је напоменути да нацртом закона о агенцијском запошљавању нису обухваћене омладинске задруге, као и агенције које се баве приватним обезбеђењем, иако је велики број запослен преко њих. Постоје иницијативе, да се у коначној верзији закона нађу и одредбе које би регулисале ову материју, али још увек нема позитивног помака. Такође, битно је да и колективна права

запослених буду јасније и прецизније регулисана, јер садашњим предлогом закона она скоро да и не постоје.

*Uroš Radulović, Ph.D. student,
Faculty of Law, University of Kragujevac*

AGENCY EMPLOYMENT

Summary

Considering that there is no law in the Republic of Serbia that stipulates the rules on the establishment of employment through specialized agencies, the subject of the research will be directed to agency employment. The Ministry of Labor came up with a draft law on agency employment, whose adoption is expected this year. Based on the draft, it can be concluded that this form of employment is a novelty in labor law, which has "lived" in practice without legal regulation so far. So for the first time we have one law, which stipulates that all the employees who work through the agency (on "leasing") will have a labor contract and the same working conditions in the future as well as employees with the employer. By studying this topic, the rules will be analyzed, envisaging the future Law on Agency Employment, the rules contained in the Labor Law and other applicable regulations. At the same time, an analysis of the comparative law, establishment and operation of employment agencies, their importance, as well as proposals for further regulation of the issue of leasing of labor or transfer of employees will be carried out.

Key words: *employment, temporary employment agency, seconded employee, employer user, assignment.*

Литература

- Бодирога-Вукобрат, Н., Лалета, С., Јукић А., *Посебности регулисања радног времена у контексту смијернице 2003/88/ЕЗ с освртом на национална ријешења у Немачкој, Аустрији и Хрватској*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, в. 29, год. 2008.
- Брковић, Р., *Антички рад и приватне агенције за запошљавање у међународном радном праву*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011.
- Брковић, Р., *Приватне агенције за запошљавање (међународни, колуитарни и национални правни оквири)*, Теме-часопис за друштвене науке, бр. 4/2015.

- Gahan, G. P., *European Unemployment: The Role of Labour Market Regulation?* Comparative Labour Law and Policy Journal, бр. 19/1998.
- Лалета, С., Крижановић, А., *Рад путем агенција за привремено запошљавање*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, бр. 1/2015.
- Поточњак, Ж., *Флексиурност радних односа у Хрватској и правна стечевина Еуропске уније*, Зборник Сусрета правника, Опатија, 2013.
- Урдаревић, Б., *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011.
- Frenzel, H., *The temporary Agency Directive*, European Labor Law Journal, бр. 1/2010.

Правни извори

- Директива 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године о раду путем агенција за привремено запошљавање, Сл. лист ЕУ, ЈЛ 327 од 5. 12. 2008.
- Закон о раду, "Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017.
- Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање: „Службени гласник РС“ – Међународни уговори, број 2/2013.
- Нацрт закона о агенцијском запошљавању, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-agencijskom-zaposljavanju>, 20.02.2019.