

Александра Антић*

Прегледни научни чланак
УДК: 331.53.07(497.11)
DOI: 10.46793/GP.1502.61A

РАД ПРЕКО АГЕНЦИЈЕ ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ У СРБИЈИ

Рад примљен: 28. 08. 2024.
Рад исправљен: 25. 09. 2024.
Рад прихваћен за објављивање: 25. 09. 2024.

Привремени рад посредством агенција за привремено запошљавање, у пракси означен често и као „лизинг радне снаге“, представља реалност у Србији и свету. У Србији се до 2019. године уступање запослених у пракси увелико одвијало у „правном вакууму“. Тренутно привремени рад посредством приватних агенција за запошљавање је правно уређен доношењем закона о агенцијском запошљавању. Аутор у раду указује на тренутно стање везано за привремени рад у Србији, на решења садржана у Закону о агенцијском запошљавању, као и на предности и недостатке која су законска решења донела у односу на положај запослених.

Кључне речи: привремено запошљавање, агенције за привремено запошљавање, уступање запослених, положај запослених, Закон о агенцијском запошљавању.

I УВОД

Уступање запослених у пракси постоји дужи низ година, али не у оквиру правних норми које су непосредно посвећене уступању запослених и раду агенција за привремено запошљавање. Данас, агенцијско запошљавање је уређено од стране Међународне организације рада Конвенцијом МОР-а бр. 181, а у Европској унији Директивом бр. 2008/104/ЕС. У Србији је тренутно привремени рад посредством приватних агенција за запошљавање правно уређен доношењем Закона о агенцијском запошљавању (у даљем тексту: Закон).¹

* Центар за социјални рад „Кнић“, aleksandra.antic17@gmail.com.

¹ Закон о агенцијском запошљавању објављен је у *Службеном гласнику РС* бр. 86/2019 од 6. 12. 2019. године, а ступио је на снагу 14. 12. 2019. године и примењује се од 1. 3. 2020. године.

Запошљавање посредством Агенција за привремено запошљавање предмет је интересовања, као једно ново, „свеже“ законско решење. Постоје теоретичари који су се противили овом законском решењу, још док је закон био у изради, а насупрот њима, постоје и теоретичари који подржавају законску регулативу запошљавања посредством агенција, имајући у виду да су многи тражиоци запослења пре доношења Закона о агенцијском запошљавању, били ангажовани преко бројних агенција, а није постојала законска регулатива оваквог вида запослења, па им стога ни положај није био регулисан на одговарајући начин.

У самом раду обрадићемо једну флексибилну форму обављања послова од стране радно ангажованих лица за фактичког послодавца, тј. послодавца корисника, посредством агенције за привремено запошљавање, које радно ангажованом лицу представља формалног послодавца. Између радника, приватне агенције за запошљавање и послодавца корисника успоставља се један троструки однос у коме се агенција за привремено запошљавање јавља као посредник између радника и послодавца корисника. Рад код послодавца корисника је привременог карактера и агенција за привремено запошљавање по престанку потребе код једног послодавца корисника, радника може уступити другом послодавцу кориснику.

Рад посредством агенција за привремено запошљавање представља нестандартну, флексибилну форму обављања послова од стране радно ангажованих лица, што представља сушту супротност циљу ком већина запослених, али и особа која траже запослење теже, а то је заснивање сталног радног односа, или стандардно запослење, које омогућава сигуран месечни приход, могућност да се планира дугорочно остваривање одређених животних циљева и сигурно обезбеђење егзистенцијалних потреба.

II КОНВЕНЦИЈА МОР-а БР. 181 О ПРИВАТНИМ АГЕНЦИЈАМА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Међународна организација рада је материју везану за функционисање приватних агенција за запошљавање, као и рад и положај лица који обављају послове посредством њих, уредила Конвенцијом бр. 181. о приватним агенцијама за запошљавање.² Конвенција је донета 1997. године. Сама конвенција представља правни основ за уређење ове проблематике у нашем праву, с обзиром да је исту Република Србија ратификовала и у свој правни

² Доступно на: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326, датум посете: 15. 08. 2024. године.

систем имплементирала Законом о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање.³

Конвенција представља најопштији ниво заштите за раднике, који користе услуге приватних агенција за запошљавање, сходно томе, запосленима који се запошљавају посредством приватних агенција за запошљавање омогућава се стицање истог или барем приближног положаја у односу на запослене који су радно ангажовани непосредно од стране послодавца. Међутим, конкретна заштита зависи од сваке државе чланице МОР-а, која је ратификовала конвенцију.

У складу са конвенцијом, државе чланице у обавези су и да предузму све неопходне мере како би обезбедиле одговарајућу заштиту за раднике које запошљавају приватне агенције за запошљавање, ради њиховог уступања у вези са: слободом удруживања; колективним преговарањем; минималном зарадом; радним временом и другим условима рада; законским давањима за социјалну заштиту; приступом оспособљавању; безбедношћу и здрављем на раду; надокнадом у случају повреда на раду и професионалних болести; надокнадом у случају стечаја и друго.

III УРЕЂЕЊЕ ПРИВРЕМЕНОГ РАДА У СРБИЈИ ДО ДОНОШЕЊА ЗАКОНА О АГЕНЦИЈСКОМ ЗАПОШЉАВАЊУ

Положај радно ангажованих преко агенција до доношења Закона о агенцијском запошљавању није био регулисан на одговарајући начин, будући да није постојала законска регулатива оваког вида запослења. Међутим, уступање запослених до доношења Закона о агенцијском запошљавању увелико се одвијало. Дакле, када су унутрашњи прописи Србије у питању, „лизинг радника“⁴ није био ни дозвољен ни забрањен.⁵

Нема посебних података поводом тога који проценат радно активног становништва се налази на привременом раду преко приватних агенција за запошљавање. Међутим, сваке године расте број лица која су радно ангажована посредством нестандартних форми запослења. По основу уговора којима се не заснива радни однос, уговора о раду на одређено време и уговора о раду са

³ Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, *Службени гласник РС* – Међународни уговори, број 2/2013.

⁴ Лизинг радника јесте термин коришћен у свакодневном говору у негативном контексту, како би суштински указао на јако негативан положај који прати лица која раде по овом правном основу. Иако није правни појам, суштински указује да се лица која раде преко агенција за привремено запошљавање посматрају као ствари које се изнајмљују.

⁵ Ђ. Кривокапић, Е. Мешановић, *Радници на лизинг – Водич о правима радника привремено ангажованих преко агенција за запошљавање*, Београд, 2016, 25.

непуним радним временом у односу на укупан број запослених 2016. године радило је 23,6% запослених, што је више од европског просека, који износи 14,2% и представља повећање у односу на 2015. годину када је радило 21,7% и 2014. годину када је радило 19,8% запослених.⁶

Значајно је и напоменути, да је први општи правни акт, који је донет на основу наведене конвенције и којим је препознато уступање запослених у пракси Уредба о класификацији делатности.⁷ Без икаквог правног основа садржаног у радноправним прописима Републике Србије, донета је уредба о класификацији делатности, а сама чињеница доношења уредбе правдана је Конвенцијом МОП-а број 181, која садржински не може бити основ за доношење саме уредбе. У Уредби под шифром делатности 78.20 предвиђена је делатност агенција за привремено запошљавање, а што подразумева обезбеђивање радника клијентима за одређени период, као допуну или привремену замену радне снаге клијента, где су запослени појединци стално запослени у јединицама за привремено пружање услуга. Јединице које се сврставају у ову групу не врше директан надзор над својим запосленима који раде на радним местима на које их распоређује клијент-послодавац.⁸ Уједно слична претходној делатности под шифром 78.30 је и делатност осталог уступања људских ресурса, што подразумева обезбеђивање људских ресурса за потребе клијената. У описима претходно наведених шифара делатности, привредни субјект који се бави њима означен је појмом јединица за пружање услуга привременог запошљавања. Међутим, из описа јасно произилази да се суштински ради о агенцијама за привремено запошљавање.

Привредна друштва у Србији, сходно члану 4. Закона о привредним друштвима обављају претежну делатност, али поред ње могу обављати и друге делатности уколико њихово обављање није забрањено законом.⁹ Заправо, уступањем запослених ради привременог рада код другог послодавца могу се бавити сви привредни субјекти, уколико су регистровани уступање као једну од својих делатности, сходно Уредби о класификацији делатности.

Иако до доношења закона, рад привремених агенција за запошљавање није био правно уређен, Србија је ратификовала Конвенцију МОП-а бр. 181, те сходно томе она је представљала основ, иако уопштени, за њихов рад до ступања закона на снагу.

⁶ М. Јандрић, Д. Молнар, *Квалитет запослености и тржиште рада у Србији - Колико је Србија далеко од ЕУ?*, Београд, 2017, 10-12.

⁷ Уредба о класификацији делатности, *Службени гласник РС*, бр. 54/10.

⁸ А. Антић, *Привремени рад „лизинг радне снаге“ у Србији*, *Часопис за радно и социјално право*, број 2, 2019, 10.

⁹ Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.

IV АГЕНЦИЈЕ ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ

„Приватне агенције за посредовање у запошљавању су субјекти приватног права који на тржишту рада пружају услуге упаривања позива на понуду и понуда за заснивање радног односа, при чему агенција не стиче својство субјекта радног односа који настаје услед повезивања радника с послодавцем.”¹⁰ Сама појава поменутих агенција, последица је вишеслојних промена основних контура радних односа, које се огледају у променама у глобализацији, структури економских активности, технологији организације пословно – производних активности и флексибилности и дерегулације тржишта.¹¹

Посебну врсту приватних агенција чине агенције за привремено запошљавање, а њихова специфичност огледа се у томе што се у поступку запошљавања не јављају само као носиоци послова запошљавања, већ и као послодавци који запошљавају раднике. Законски посматрано, агенција за привремено запошљавање је привредно друштво или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике Србије, који заснива радни однос са запосленим ради његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике Србије ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.¹² За разлику од агенција за привремено запошљавање, регулисаним Законом о агенцијском запошљавању, које заснивају радни однос са запосленим, агенције за запошљавање регулисане Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености,¹³ обавештавају и информишу лица о могућностима и условима за запошљавање, спроводе политику активног запошљавања и посредују у запошљавању, али не заснивају радни однос.

Наиме, реч је о трипартитном односу, у ком са једне стране уговор закључују послодавац и агенција, и реч је о уговору о уступању запослених, а са друге стране уговор закључују тражилац запослења и агенција, и у питању је уговор о раду. Сама специфичност овог трипартитног односа управо се огледа у томе што уговор о раду не закључују запослени и послодавац, а запослени ради по упутствима и надзором послодавца, што је суштина сваког радноправног односа, који се и заснива уговором о раду. Заправо, између радника и послодавца се не успоставља непосредан уговорни однос, већ се

¹⁰ Љ. Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, 337.

¹¹ Т. Каламатиев, А. Ристовски, *Привремено агенцијско запошљавање у Македонском радном законодавству*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1, 2019, 327.

¹² Закон о агенцијском запошљавању, *Службени гласник РС*, бр. 86/2019.

¹³ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - др. закон и 49/2021.

њихова узајамна права и обавезе одређују уговорима које оба ова субјекта закључују са агенцијом за привремено запошљавање.¹⁴

У већини земаља агенције су актуелне већ дужи низ година. Тако на пример, у Великој Британији њихова активност датира још од 1920-их година. Историјски посматрано, број агенцијских радника између 1980-их и 2007. године повећан је за 500 процента, док је током велике рецесије 2008. године и 2012. године дошло до извесног пада броја агенцијских радника, затим, број агенцијских радника је након 2013. године поново порастао.¹⁵

А. Услови за рад агенција за привремено запошљавање

Услови за рад агенција за привремено запошљавање регулисани су одредбама Закона о агенцијском запошљавању¹⁶ и одредбама Правилника о условима за издавање дозволе за рад агенције за привремено запошљавање и полагање стручног испита за рад те агенције ("Службени гласник РС", бр. 96 од 31. децембра 2019, 59 од 11. јуна 2021.). Агенције за привремено запошљавање могу да обављају своју делатности, у складу са члановима 3-8. закона, тек након што добију дозволу од стране надлежног Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Услов за издавање дозволе су постојање просторно – техничких и кадровских капацитета.

Чланом 3. Закона о агенцијском запошљавању прописано је да Министарство за рад, социјална и борачка питања на захтев привредног друштва или предузетника регистрованог у регистру привредних субјеката у складу са законом, издаје дозволу за рад агенције за привремено запошљавање, под одређеним условима. Пре свега потребно је да законски заступник или предузетник, односно овлашћено лице 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 агенције за привремено запошљавање. Услови у погледу техничке и просторне опремљености прецизније су наведени у правилнику и односе се на број просторија, квадратуру просторија, саму сврху и намену просторија. Такође, прецизиран је и поступак утврђивања испуњености услова, односно, сам поступак се покреће

¹⁴ E. McGaughey, *Should agency workers be treated differently?* LSE law, society and economy working papers, 2010, 12.

¹⁵ F. Chris, S. Gary, *Temporary agency work: evolution, regulation and implications for performance*, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2016, Vol. 3, 318 – 319.

¹⁶ Закон о агенцијском запошљавању, *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

захтевом који се подноси инспектору за рад – према пословном седишту агенције, с тим што је прецизирано шта се уз захтев подноси као прилог.¹⁷

Имајући у виду да је потребна дозвола за рад, након добијања исте у случају испуњености услова, привредно друштво или предузетник, дужни су да у року од осам дана од пријема дозволе, поднесу пријаву за упис делатности (78.20 делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 остало уступање људских ресурса) и пословног имена у ком ће као предмет пословања бити наведено „Агенција за привремено запошљавање”.¹⁸

Б. Права и обавезе агенције за привремено запошљавање

Агенција за привремено запошљавање, као један од „учесника” трипартитног односа, у обавези је да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду, накнаду зараде и накнаду трошкова, на основу података којима она располаже и података из евиденција које агенцији доставља послодавац корисник, с тим што је у обавези да исплати поменута примања уступљеном запосленом и када послодавац корисник не достави податке, а на основу података које сама агенција поседује и који се односе на просечан број радних часова за месец за који се исплаћује.¹⁹

Како би агенција могла да испуњава своје обавезе у погледу исплате зараде и других накнада, послодавац корисник мора претходно да води евиденцију о раду и одсуству са рада уступљених запослених и да из те евиденције достави податке агенцији за обрачун и исплату зараде и других накнада.

Право агенције јесте да уступљеном запосленом откаже уговор о раду или изрекне другу меру уколико постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање у складу са законом којим се уређује рад и општим актима који се примењују код послодавца корисника, односно код агенције, као и из других разлога који по основу Закона о раду представљају оправдани разлог за отказ уговора о раду.²⁰

V ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА КОРИСНИКА

У трипартитном односу важну улогу има свакако још један субјекат, а то је послодавац корисник. Закон о агенцијском запошљавању дефинише појам послодавца корисника у члану 2. ставу 3. из ког и произилази шта су суштинске обавезе послодавца: Послодавац корисник је правно лице, предузетник,

¹⁷ Правилник о условима за издавање дозволе за рад Агенције за привремено запошљавање и полагање стручног испита за рад те агенције, *Службени гласник РС*, бр. 96 од 31. децембра 2019, 59 од 11. јуна 2021.

¹⁸ Члан 3. ст. 2. Закона о агенцијском запошљавању, *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

¹⁹ Члан 20. Закона о агенцијском запошљавању, *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

²⁰ Члан 23. Закона о агенцијском запошљавању, *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

односно представништво или огранак страног правног лица које је регистровано у складу са законом на територији Републике Србије, државни орган, орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, ако овим законом није друкчије одређено, код кога под његовим надзором и руковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове у складу са овим законом.

Правни основ за уступање запосленог између послодавца корисника и агенције за привремено запошљавање представља уговор о уступању. Њиме се прецизирају обавезе уговорних страна, накнада агенције, категорија запослених која је неопходна послодавцу кориснику, рокови извршења обавеза сваке уговорне стране и остали елементи од значаја за извршење посла уступања запослених.

Овлашћења и обавезе послодавца произилазе из саме законске дефиниције. Првенствено, односи се на његово истовремено и овлашћење, али и обавезу да послодавац врши надзор и руковођење над запосленим и самим радом запосленог који код њега обавља привремене послове, односно надзире и контролише да се поверени привремени послови уступљеном запосленом обављају марљиво и савесно.

Поред ове кључне обавезе, послодавац је дужан на основу закона и да: достави агенцији услове за рад на пословима за које се врши уступање и другим условима за рад упоредних запослених код послодавца корисника при закључивању уговора о уступању, и да обавести агенцију о свакој промени услова, информисхе уступљене запослене о слободним пословима, ради пружања једнаких могућности као и упоредним запосленима, да заснују радни однос на неодређено време, обезбеди запосленима коришћење објекта за исхрану, заједничких просторија, објекта за децу, заједничког превоза, под истим условима под којим та права остварују запослени код послодавца, обавести лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним запосленима и пословима које ће обављати, синдикату код послодавца корисника пружа обавештења и информације о радном ангажовању уступљених запослених на начин и у роковима у којима доставља информације о свим видовима радног ангажовања.²¹

Послодавац је у обавези да обезбеди услове рада уступљеном запосленом једнаке као што имају запослени код послодавца. Једнаки услови рада односе се на: трајање и распоред радног времена, прековремени рад, ноћни рад, одмор у току рада, дневни, недељни и годишњи одмор, одсуство уз накнаде зараде, елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова, безбедност и здравље на раду.

Послодавац је у обавези да уступљеном запосленом обезбеди једнаку зараду коју има и упоредни запослени који је у радном односу код послодавца, односно који обавља или би обављао исте послове с обзиром на захтевани

²¹ Члан 26, ст. 1. Закона о агенцијском запошљавању, *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

степен и врсту стручне спреме, односно, ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад. Како би се избегле злоупотребе, у случају да не постоји упоредни запослени код послодавца, уступљеном запосленом се не може одредити нижа основна зарада од основне зараде запосленог код послодавца корисника у истом степену стручне спреме односно нивоу квалификације. Једнаке услове рада уступљеном запосленом обезбеђује послодавац корисник, док обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова обезбеђује агенција.

Правни основ за уступање запослених представља уговор о уступању између послодавца и агенције. Како би се спречиле одређене злоупотребе, законодавац је предвидео да се уговор о уступању запослених не може закључити: за замену запосленог код послодавца корисника код кога је организован штрајк, осим ако запослени који је код послодавца корисника одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, одбије да ради, за обављање послова на којима је послодавац корисник утврдио вишак запослених, ради уступања запосленог другој агенцији, на пословима на којима је код послодавца корисника уведено скраћено радно време у складу са прописима, на радним местима државних службеника Републике Србије и службеника у јединицама локалне самоуправе и аутономне покрајине и у случајевима када је за послодавца корисника законом прописана обавеза спровођења јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време.

VI ПОЈАМ УПОРЕДНОГ И УСТУПЉЕНОГ ЗАПОСЛЕНОГ

Појам упоредног запосленог и појам уступљеног запосленог представљају два кључна појма ове тематике, а спона која повезује ова два појма, представља појам једнаког третмана уступљеног запосленог са упоредним запосленим, па је стога и потребно разјаснити ове појмове.

Лице које се преко агенције за привремено запошљавање ангажује код послодавца ради обављања одређеног посла, назива се уступљени запослени, док запослени са чијим се положајем упоређује положај уступљеног запосленог, назива се упоредни запослени, дакле, он је већ у радном односу код послодавца корисника, када се радно ангажује уступљени запослени. Запошљавање путем уступања отвара могућност да компанија, у зависности од потреба које нису сталне, усклађује број запослених са структуром, врстом и обимом послова.²² Међутим, проблем може настати, односно може доћи до злоупотребе, уколико код послодавца корисника нема ниједног запосленог, који би се могао означити као упоредни запослени.²³

²² С. Лакићевић, *Радна снага на лизинг-противуречности између законских решења и стварног стања*, Часопис за теорију радног и социјалног права, број 1, 2014, 228.

²³ А. Антић, *op. cit.*, стр.16.

Уступљени запослени су лица која траже запослење, односно, лица која заснују радни однос са агенцијом, како би их иста уступила послодавцу кориснику, код кога постоји потреба за радним ангажовањем, па сходно томе, одатле и термин „уступљени запослени“. Запослени који има заснован радни однос са агенцијом уступа се послодавцу кориснику на основу уговора о уступању, закљученог између послодавца и агенције.

Закон о агенцијском запошљавању, у члану 2, ставу 4, даје прецизну дефицију упоредног запосленог²⁴ и истог означава као запосленог који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исте послове с обзиром на захтевани степен и врсту стручне спреме, односно ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад.

Време уступања према закону 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.

Укупан број уступљених запослених у радном односу на одређено време код послодавца корисника не може да буде већи од 10% од укупног броја запослених код послодавца корисника на дан закључења уговора о уступању запослених, односно на дан измене тог уговора којима се мења број уступљених запослених. У ограничење се не рачунају уступљени запослени код послодавца корисника који имају са Агенцијом за привремено запошљавање закључен уговор о раду на неодређено време, без обзира на који период су уступљени послодавцу кориснику.

Изузетно занимљива чињеница јесте та да ангажовање уступљених запослених од стране послодавца који представља јавноправно тело, тј. који представља део јавног сектора, тренутно формално правно посматрано није у супротности са забраном запошљавања, која је прописана чланом 27е Закона о буџетском систему²⁵ и Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.²⁶ Разлог је тај, што уступљеном запосленом послодавац није послодавац корисник из јавног сектора, већ агенција, те сходно томе послодавац корисник и не врши ново запошљавање.

²⁴ Како би могли знати који се положај уступљеног запосленог има сматрати задовољавајућем у складу са Законом о агенцијском запошљавању.

²⁵ Закон о буџетском систему, *Службени гласник РС*, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - др. закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018 и 31/2019.

²⁶ Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, *Службени гласник РС*, бр. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 и 59/2015.

VII ЗАКЉУЧАК

Увођењем законског оквира за рад преко агенција за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОР-а и ЕУ.

Агенцијско запошљавање има и предности и недостатке, како за послодавца, тако и за уступљеног запосленог, мада, што се послодаваца тиче, за њих агенцијско запошљавање, као врста флексибилног радног ангажовања, има више предности, него недостатака. Представља тежњу власника капитала да своја новчана средства увећа и да опстане на стално променљивом тржишту, али и опасност по запослене да се претворе у јефтину радну снагу са несигурним запослењем и будућношћу. За послодавца, ово решење није донело само предности, већ насупрот, иако страна која тежи више флексибилизацији радног односа, послодавац, осећа већу дозу сигурности у погледу процеса рада, уколико је један број радника у „сталном“ радном односу и уколико су запослени искључиво и директно код њега, јер се само кроз стабилан и дуготрајан радни однос, може постићи оптимална продуктивност, што је донекле и циљ послодавца.

За запослене првенствено рад посредством агенција њима не гарантује сигурност, нити стратешко планирање које се односи на неке приватне прилике, имајући у виду да се они најчешће ангажују док постоји потреба код послодавца, на неки одређени период, а након тога, неизвесно је где ће они наставити своје радно ангажовање и да ли ће га наставити.

Aleksandra Antić*

WORK THROUGH THE AGENCY FOR TEMPORARY EMPLOYMENT IN SERBIA

Summary

Despite certain debatable solutions of the Law on agency employment, which should be amended, the adoption of the law regulating temporary work through temporary employment agencies represents progress compared to the recent state of legal vacuum, which left a lot of room for employee abuse. Of course, as mentioned in the paper, this legal solution has both advantages and disadvantages, but certainly, it

* Center for Social Work "Knić".

is much better that the position of employees through agencies is regulated by law, even if that law also has debatable solutions, than that temporary employment is carried out outside legal frameworks, which was the case until the adoption of the Law on agency employment.

Key words: *Temporary Employment in Serbia, Temporary Employment Agencies, assignment of employees, position of employees, Law on Agency Employment.*