

Прегледни рад

Примљено: 31. 1. 2014.

UDK 34. 005.3

Ревидирана верзија: 20. 7. 2015.

Одобрено за штампу: 23. 11. 2015.

ПРИВАТНЕ АГЕНЦИЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ – (МЕЂУНАРОДНИ, КОМУНИТАРНИ И НАЦИОНАЛНИ ПРАВНИ ОКВИРИ)^а

Радоје Брковић

Универзитет у Крагујевцу, Правни факултет, Крагујевац, Србија
rbrkovic@jura.kg.ac.rs

Апстракт

Приватне агенције за запошљавање су реалност на глобалном тржишту рада, а привремени рад је њихов најзначајнији израз.

На међународном плану, правни статус ових агенција регулисан је Конвенцијом Међународне организације рада бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање, коју је ратификовало свега 29 држава, међу које спада и Србија.

Европска унија усвојила је директиву 2008/104 ЕЗ о раду преко агенција (предузећа) за привремено запошљавање. Државе чланице извршиле су имплементацију одредаба наведене Директиве у свој правни систем.

Привремено агенцијско запошљавање је значајан и незаобилазан облик радног ангажовања лица која су радно способна и желе да раде. Оно што је најважније јесте гарантовање начела једнаког поступања према радницима агенције за привремено запошљавање (упућени радници) у односу на раднике предузећа – корисника привременог рада. Углавном, законом се регулише рад предузећа (агенција) за привремено запошљавање. У појединим државама овај облик рада регулише се одредбама закона о раду, што је и логично јер је агенција за привремено запошљавање послодавац. У другим државама доноси се посебни закони о приватним агенцијама, односно о агенцијама за привремено запошљавање, а само у малом броју држава регулише се законом о запошљавању.

Између приватних агенција за запошљавање и јавних служби за запошљавање треба да се успоставе партнерски односи. Јавне службе за запошљавање не треба да имају монополски положај.

Србија треба, у најскоријој будућности, да Законом о раду регулише статус агенција за привремено запошљавање.

Кључне речи: приватне агенције за запошљавање, агенције (предузеће) за привремено запошљавање, конвенције и препоруке Међународне организације рада, директива 2008/104/ЕЗ и национални правни прописи

^а Рад се објављује 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.

PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES - (INTERNATIONAL, EUROPEAN AND NATIONAL LEGAL FRAMEWORK)

Abstract

Private Employment Agencies became a reality on the global labour market, and temporary work represents their most significant part.

On the international level, legal status of these agencies is regulated through the Convention No. 181 on Private Employment Agencies which has been ratified by 29 countries so far, including the Republic of Serbia.

European Union adopted Agency Work Directive 2008/104, and member states implemented its provisions into their respective legal systems.

Temporary agency work has become the most significant form of labour engagement of people who are willing to work. Very important issue is related to a principle of equal treatment of the workers hired through the private employment agencies, in terms that they must have the same legal status as the regular employees. Mostly, the scope and status of private employment agencies in various countries is regulated by the Law. It can be a Labour Code, or some other special law on private agencies for employment, or finally, in some countries, and only few of them, scope and status of private employment agencies can be regulated by the Employment Law.

A partnership should be established between private agencies for employment and public employment services. Public employment services should never have a monopoly in this field. The Republic of Serbia should, in near future, regulate the status of private agencies for employment in Labour Code.

Key words: private agencies for employment, conventions and recommendations of ILO, Directive 2008/104 on Agency Work

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Право на рад је комплексно право. Право на рад није субјективно право већ је, пре свега, уставна прокламација. Ово право се тешко остварује, посебно у глобализованим условима привређивања. Важно је да рад, без обзира да ли је реч о стандардном радном односу (радни однос на неодређено време) или о неком флексибилном или атипичном запошљавању, буде достојанствен (Лубарда, 2012, стр. 275).

Уставом Србије из 2006. године зајемчено је и право на рад (Устав Републике Србије, чл. 60). Прописано је да је избор рада слободан, да су свима под једнаким условима доступна сва радна места, да се женама, омладини и инвалидима гарантује посебна заштита на раду, као и посебни услови рада. Такође, посебно су истакнута и права која запослени има и којих се не може одрећи, међу којима се наводи и право на поштовање достојанства личности на раду.

На основу Устава, донети су закони и подзаконски акти којима су рад, запошљавање и социјална сигурност у добром делу, регу-

лисани у складу са међународним, универзалним и регионалним правним стандардима.

Незапосленост је социјални ризик, односно такво стање у коме се налази лице које је вољно и способно за рад, али је лишено могућности за остваривање плате због тога што на тржишту рада нема објективне прилике за његово радно ангажовање (Петровић, 1998, стр. 315).

Запослењем, одређено физичко лице остварује право на рад. Универзална декларација о правима човека из 1948. године, прописује слободу избора запослења и заштиту од незапослености. Незапосленост је присутна како у развијеним државама тако и у државама у транзицији. У првој групи држава степен незапослености је незнатан (у употреби је термин пуна запосленост), док је у другој групи држава све више у употреби термин: делимична запосленост са изузетно високом стопом незапослености, при чему је нарочито изражена незапосленост омладине, посебно ако је реч о лицима која први пут траже посао (Bescond, Chataignier & Mehran, 2003, стр. 197).

Последњих деценија прошлог века и почетком овог века, услед економских криза, глобализације и великог технолошког напретка, у свету рада догодиле су се значајне промене које се испољавају кроз флексибилно уређивање услова рада, места рада, радних задатака и радног времена (Bodiroga-Vukobrat, & Jukić, 2008, стр. 71).

Као последица флексибилизације рада настају и 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 (Брковић, 2011, стр. 451).

Право на рад остварује се и активношћу приватних агенција за запошљавање које се осим посредовања (агенција за посредовање) баве и привременим запошљавањем (агенција за привремено запошљавање) – ближе о појмовима: агенција (предузеће) за привремено запошљавање, корисник привременог рада, повезано предузеће и подговорник (Blanpain, 2006, стр. 221).

У раду ће се анализирати улога приватних агенција, при чему ће се посебно обрадити агенције за привремено запошљавање 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 при чему ће се посебна пажња посветити начелу једнаког поступања.

У функционисању приватних агенција, посебно ако се појављују као послодавац, важно је да упућени радници на рад код дру-

гог послодавца (предузеће корисник привременог рада), имају једнак третман као радници који су претежно запослени код послодавца корисника.

Рад приватних агенција за запошљавање регулисан је конвенцијама и препорукама МОП-а од којих је најважнија Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање, број 181 из 1997. године, коју ћемо детаљно анализирати. 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. године о раду путем агенција за привремено запошљавање (L 327/9), при чему је посебно значајан члан 5 којим се прописује право једнаког поступања према радницима агенције за привремено запошљавање у односу на раднике корисника привременог рада (Frenzen, 2010, стр. 119).

На основу Конвенције Међународне организације рада број 181 и Директиве 2008/104/ЕЗ Европског парламента, државе чланице Међународне организације рада и Европске уније, углавном су законима извршиле примену одредаба наведених међународних стандарда рада.

Ипак, постоје и државе које су ратификовале Конвенцију бр. 181, али још увек нису извршиле примену свих њених одредаба, а посебно нису примењене одредбе које се односе на функционисање агенција за привремено запошљавање, иако оне у многим државама послују, што се може рећи и за Србију, а да за то нема одговарајућег правног оквира. Проблеми настају поводом заштите права упућених радника на рад код послодавца корисника привременог рада. Ти недостаци могу се отклонити применом ратификоване Конвенције, што се у Србији очекивало после расправа које су претходиле доношењу измена и допуна Закона о раду из 2014. године, а што се није десило.

Осим тога, у раду ће се анализирати и државе које без обзира што нису ратификовале наведену Конвенцију МОП-а, примењују привремено агенцијско запошљавање уз поштовање начела једнаког третмана упућених радника у односу на раднике корисника привременог рада.

МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА О ПРИВАТНИМ АГЕНЦИЈАМА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Међународна организација рада, почев од преамбуле Устава МОП-а па до Филадельфијске декларације из 1944. године, као и бројним конвенцијама и препорукама, посебну пажњу посвећује стварању могућности да се у свакој држави чланици обезбеди пуна запосленост (Пешић, 1969, стр. 88).

Од свог првог заседања које је одржано 20. 10. 1919. у Вашингтону, МОП се бави решењем проблема незапослености, доношењем Конвенције број 2 о незапослености (коју је Србија ратификовала 24. 11. 2000. године) и Препоруке бр. 1 о незапослености.

Према члану 2 ове Конвенције, утврђена је дужност за сваког члана који изврши ратификацију исте да установи један систем бесплатних јавних служби (бироа) који ће се бавити проблемима запошљавања и посредовања у циљу запослења. Бирои треба да буду под контролом једне централне власти, при чему се не искључује могућност да осим јавних бироа постоје и приватни бирои за посредовање, а на државама чланицама је да предузму мере за уједначавање деловања истих на територији целе државе (Шундерић, 2001, стр. 260).

Препоруком број 1 о незапослености, препоручује се забрана оснивања плаћених бироа и комерцијалних предузећа за запошљавање (Valticos, 1983, стр. 312) и вршење специјализације бироа према професијама.

Након ове Конвенције, Међународна организација рада 1933. године усваја Конвенцију број 34 о бироима за запошљавање који наплаћују своје услуге, а којом се утврђује да се предузму мере којима би се обезбедило укидање приватних бироа у свим државама и то у року од три године рачунајући од дана ступања на снагу ове Конвенције (Конвенција је ступила на снагу 18. 10. 1936. године, а на дан 31. 12. 2014. године на снази је само ратификација Чилеа).

Осим наведених конвенција МОП-а, за запошљавање су значајне и: Конвенција бр. 88 о организацији службе за посредовање рада из 1948. године и Препорука бр. 83 о организацији службе за запошљавање, Конвенција бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање и Препорука број 188 (која представља допуну одредби усвојене Конвенције број 181) из 1997. године.

По питању организовања и формирања служби за запошљавање пресудну улогу имале су Конвенција бр. 88 о служби за запошљавање, Конвенција бр. 96 о бироима за запошљавање који наплаћују своје услуге и Конвенција бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање.

Конвенција бр. 88 о служби за запошљавање из 1948. године предвиђа да је свака држава чланица која ратификује ову Конвенцију дужна да води рачуна о одржавању и организовању Националне службе за запошљавање, као јавне и бесплатне службе, са циљем посредовања у запошљавању. Да би успоставила најбоље могуће услове за посредовање у запошљавању, Национална служба је у обавези да сарађује са другим јавним и приватним установама.

Осим наведене Конвенције значајна је и Конвенција број 96 о бироима (службама) за запошљавање уз накнаду из 1949. године. Ова Конвенција је донета пошто је одлучено да се усвоје различити

предлози који су се односили на ревизију наведене Конвенције број 34 о бироима за запошљавање који наплаћују своје услуге (ова Конвенција се не примењује на запошљавање помораца) (Шундерић, 2001, стр. 264).

Рад приватних агенција за запошљавање регулисан је Конвенцијом бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање из 1997. године. Србија је ратификовала ову Конвенцију 20. фебруара 2013. године (Конвенција бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање).

Значење израза "приватна агенција за запошљавање"

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

- 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;
- 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 (у даљем тексту: корисничко предузеће), које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака;
- 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.

Према Конвенцији, израз радници се односи на лица која траже запослење.

Поље примене

Конвенција се примењује на све категорије радника и на све гране економске делатности, осим на регрутовање и запошљавање помораца.

Једина сврха ове Конвенције је да омогући пословање приватних агенција за запошљавање, као и заштиту радницима који користе њихове услуге у оквиру одредаба Конвенције.

Након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, чланица МОП-а може: **да забрани**, под одређеним околностима, пословање (рад) приватних агенција за запошљавање у погледу одређених категорија радника или грана привредне делатности на пружању једне или више услуга;

да **изузме**, под одређеним условима, раднике у одређеним гранама економске делатности, или њених делова, из предмета ове Конвенције или од одређених њених одредаба, под условом да се у супротном за заинтересоване раднике осигура одговарајућа заштита.

Заштита тражиоца посла

Радници који су регрутовани од стране приватних агенција за запошљавање не могу бити ускраћени за право на слободу удруживања и право на колективно преговарање.

Да би се унапредили једнакост могућности и поступања у вези са приступом запошљавању и одређеним занимањима, чланица МОР-а се стара да приватне агенције за запошљавање према радницима поступају без дискриминације на основу расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког мишљења, порекла на рођењу, друштвеног порекла, или сваког другог облика дискриминације који је предмет домаћих прописа и праксе, као што су старосно доба и инвалидитет.

Чланица МОР-а предузима мере да обезбеди да приватна агенција за запошљавање не користи дечји рад или не обезбеђује раднике за потребе дечјег рада.

Обрада личних података

Приватне агенције за запошљавање су обавезне да личне податке о радницима обрађују на следећи начин: да се подаци радника штите и обезбеди поштовање приватности радника у складу са домаћим прописима и праксом; да се обрада личних података радника ограничи на материју у вези са квалификацијама (стручном спремом) и професионалним искуством заинтересованих радника и сваку другу директно релевантну информацију.

Ограничења агенција

Приватне агенције за запошљавање радницима не наплаћују, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде.

У интересу заинтересованих радника, и након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодавца и радника, надлежни орган може да одобри изузетке у вези са одређеним категоријама радника, као и одређеним врстама услуга које пружају приватне агенције за запошљавање.

Чланица која је одобрила изузетке у својим извештајима које доставља у складу са чланом 22 Устава Међународне организације рада, доставља информације о тим изузетцима и образлаже их.

Заштита лица запослених код агенција

Чланица МОП-а, у складу са домаћим прописима и праксом, предузима неопходне мере да обезбеди одговарајућу заштиту за раднике које запошљавају приватне агенције за запошљавање 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 заштите потраживања радника и материнском заштитом и давањима и родитељском заштитом и давањима.

Сарадња између јавне службе за запошљавање и приватне службе за запошљавање

Чланица МОП-а формулише, успоставља и врши периодично преиспитивање (преглед) услова за унапређење сарадње између јавне службе за запошљавање и приватних агенција за запошљавање, при чему јавна власт задржава крајње овлашћење за формулисање политике тржишта рада и употребу или контролу употребе јавних средстава опредељених за спровођење политике.

Начин примене

Одредбе ове Конвенције примењују се путем закона или прописа или другим средствима у складу са домаћом праксом, као што су судске одлуке или колективни уговори. Надзор над применом одредаба Конвенције врши служба инспекције рада или други надлежни јавни орган. Одговарајући правни лекови, као и казне, предвиђају се и делотворно примењују у случају кршења ове Конвенције.

Ова Конвенција не утиче на повољније одредбе које се примењују сагласно другим међународним Конвенцијама рада на раднике које регрутују и запошљавају приватне агенције за запошљавање.

Осим позитивних аспеката ове Конвенције, она има и негативан аспект који се огледа у томе што она ни у једном случају није могла на јединствен, универзалан начин да регулише запошљавање радника преко агенције као послодавца (само два члана односе се на заштиту лица која су од стране агенције за привремено запошљавање упућена на рад код корисника привременог рада), а што се види и из малог броја ратификација Конвенције (Брковић, 2011, стр. 484)

Поред одредаба Конвенције, и Препорука бр. 188 уређује заштиту личних података радника у њиховом прикупљању, обради и чувању и сарадњу између агенција и јавних служби запошљавања. Препорука посебну пажњу посвећује заштити радника од дискриминације; требало би да буду забрањене агенције које у свом послова-

њу дискриминишу одређене категорије радника, а државе чланице се подстичу на спровођење тзв. позитивних мера за равноправност у запошљавању. Агенције не би смеле уступати раднике за обављање послова на местима где би могли бити изложени дискриминацији или узнемиравању као и за обављање опасних послова и за замену радника у штрајку. Радник треба пре почетка рада да буде информиран о условима запошљавања и односима који произлазе из тога. Ако се ради о радницима из неке друге државе, онда би требало информације пружити на матерњем језику радника или на језику који он разуме.

Државе чланице би морале предузети мере за превенцију и уклањање неетичних поступака агенција. Те мере могу укључивати и казне, а по потреби и забрану рада агенције која не поштује прописе.

Глобална економска криза довела је до масовне незапослености (Godfrey, 2006), због чега су социјални мир и обезбеђење социјалне правде били изазов за Међународну организацију рада да 2009. године доноси **Пакт о глобалном запошљавању** којим се, промоцијом „пристојног рада“, настоји стварање могућности за потпуно и продуктивно запошљавање јер се једино на тај начин може утицати на смањење енормне стопе незапослености која је посебно карактеристична за прву деценију XXI века. Према тачки 3 Пакта о запошљавању, свет мора учинити много више на: запошљавању, гарантовању права, заштити рањивих група, једнаком третману жена и мушкараца и др. Најопштије, национални и међународни инструменти треба да буду усмерени на ублажавање ефеката неправедне глобализације (посебно су изражене негативне последице које су далеко присутније него што је случај са позитивним ефектима глобализације) (Reinart, 2006), а што уосталом произлази и из нове мисије МОП-а која је утврђена, како Декларацијом о основним принципима и правима на раду из 1998. године, тако и Декларацијом о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године (Петровић, 2009, стр. 91).

Из наведених Декларација МОП-а, Пакта о глобалном запошљавању и конвенција и препорука несумњиво може се извући закључак да државе чланице националним законодавством и праксом морају створити услове да се наведени међународни стандарди рада доследно и примене.

У наредним излагањима анализираћемо рад агенција за привремено запошљавање, чије су услуге, као што смо истакли, предвиђене Конвенцијом 181 Међународне организације рада.

КОМУНИТАРНИ СТАНДАРДИ РАДА О ПРИВАТНИМ АГЕНЦИЈАМА ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ

У правној теорији врло је спорна правна природа привременог рада (Лубарда, 2000, стр. 147). Иако је ова врста рада више за-

ступљена у англосаксонском праву (Gandounin, 1982, 551), ипак је присутан и у европском-континенталном систему, а функционише и на тржишту рада Србије.

Бројни су разлози за привремени рад, од којих се најчешће наводе већа флексибилност тржишта рада (Betten, 1993, стр. 346), као и немогућност да се нађе дуготрајније запослење.

Пошто је Србија ратификовала Конвенцију бр. 181 МОР-а, потребно је да коначно своје законодавство усклади са решењима из Међународног и Упоредног радног права јер ће се тако најбоље гарантовати начело једнаких шанси и поступања, као и начело забране дискриминације (Петрушић, Бекер, 2012) у запошљавању и на раду.

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 (Урдаревић, 2011, р. 463). То је био разлог да се донесе Директива 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године (Службени лист Европске уније L327/9).

Директива се примењује на раднике с уговором о запошљавању или радном односу с агенцијом за привремено запошљавање који су уступљени предузећима корисницима за рад на одређено време под њиховим надзором и руководством. Што се тиче агенција за привремено запошљавање, Директива се примењује на јавна и приватна предузећа која се баве привременим запошљавањем или на предузећа кориснике која обављају привредне делатности, без обзира на то послују ли с циљем остварења добити или не.

Циљ Директиве је да се гарантује право на једнако поступање упућених радника и радника који су запослени код корисника привременог рада. Директивом се жели и препознати агенција за привремено запошљавање као послодавац, уз истовремено уважавање потребе успостављања одговарајућег оквира за примену запошљавања преко агенције за привремено запошљавање с циљем ефикасног доприноса стварању радних места и развоју флексибилних облика рада.

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. Директивом је „предузеће корисник“ означено као свако физичко или правно лице за које и под чијим надзором и руководством радник запослен код предузећа за привремено запошљавање привремено ради. Под „уступањем“ се подразумева временски период током којег је радник запослен код предузећа за привремено запошљавање уступљен предузећу кориснику за рад на одређено време под његовим надзором и руководством.

Што се тиче ограничења или забране примене рада преко агенције за привремено запошљавање, оправдани су само ако се заснивају на општем интересу, посебно у погледу заштите радника запослених код агенције за привремено запошљавање, захтева за сигурност и здравље на раду или потребе да се осигура исправно функционисање тржишта рада и спречавање злоупотреба.

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. Такође, Директивом се гарантује и једнако поступање према мушкарцима и женама и забрана дискриминације на основу пола, расе или етничког порекла, религије, веровања, инвалидности, старости или полне оријентације.

Агенције за привремено запошљавање не смеју радницима зарачунавати накнаде у замену за то што су им пронашле запослење код предузећа корисника, ни за склапање уговора о запошљавању или радном односу с предузећем корисником након извршења посла за који је уступљен том предузећу.

Директивом се осигуравају колективна права запосленима код предузећа за привремено запошљавање.

УПОРЕДНОПРАВНИ ПРИКАЗ ПРИВАТНИХ АГЕНЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Укупан промет које остварују приватне агенције за запошљавање у развијеним земљама мери се милијардама долара што се може видети из табеле 1.

Такође, на основу спроведених истраживања, утврђено је да у земљама у којима постоји развијен сектор приватних агенција за запошљавање постоји мањи удео радника „на црно“ у укупном уделу радне снаге, што се да видети из графикана 1.

Привремено агенцијско запошљавање, углавном, регулише се одредбама закона о раду, ређе законима о запошљавању и, доста ретко, посебним законима.

Приватне агенције за запошљавање су активне у Холандији преко 50 година. Оне су широко прихваћена страна на тржишту рада. У целини, ово тржиште рада је постало флексибилније. Поље флексибилности се проширило, делимично као резултат нове легислативе. Приватне агенције за запошљавање претњу свом ширењу тржишта виде у новим и долазећим појава као што је „payrolling“ и уговарање. „Rogue“ агенције су присутан проблем који се од стране законодавства узима веома озбиљно (Gijssbert, 2013, стр. 9).

Табела 1. Приказ 20 агенција за привремено запошљавање са највећим оствареним прометом у свету.

Table 3.1. The top 20 private employment agencies, 2008

The top 20 private employment agencies, 2008

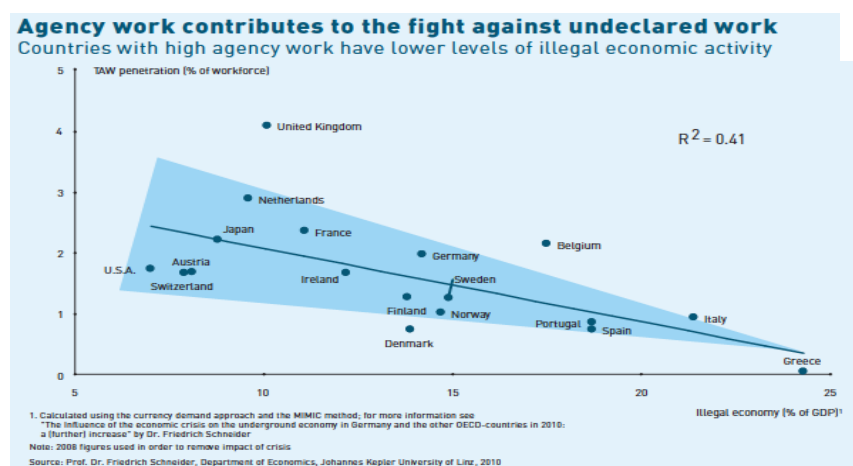
Rank	Firm	Origin	Revenue (\$ million)
1	Adecco	Switzerland	31 068.93
2	Randstad	Netherlands	23 242.91
3	Manpower	United States	21 552.80
4	Allegis	United States	5 740.00
5	Kelly Services	United States	5 517.29
6	Goodwill Group ¹	Japan	5 465.92
7	USG People	Netherlands	5 446.22
8	Hays	United Kingdom	4 994.57
9	Robert Half International	United States	4 600.55
10	Tempstaff	Japan	2 597.15
11	Volt Information Services	United States	2 427.32
12	Pasona	Japan	2 271.71
13	MPS Group	United States	2 222.30
14	Spherion	United States	2 189.16
15	Express Employment Professionals	United States	2 000.00
16	Synergie Group	France	1 624.95
17	Michael Page	United Kingdom	1 443.83
18	TrueBlue ²	United States	1 384.27
19	Monster	United States	1 343.63
20	CDI Corp.	United States	1 118.60

¹ Goodwill Group recently rebranded to Radia Holdings. ² TrueBlue is the rebranded name for the group that owns Labor Ready.

Note: All figures are for the reported full financial year that corresponds most closely to calendar year 2008.

Source: Company annual reports and web sites.

Извор: <http://www.ciett.org/index.php?id=200>



Графикон 1. Приказ међусобне повезаности развијености приватних агенција за запошљавање и рада на „црно“.

Извор: <http://www.ciett.org/index.php?id=200>

Хрватска је Законом о раду доста прецизно регулисала привремено запошљавање посредством агенција поштујући решења из упоредног радног права и поштујући комуитарне радноправне стандарде и доследним спровођењем начела једнаког поступања ка-

ко према радницима агенције за привремено запошљавање, тако и према радницима који су у радном односу код послодавца корисника. Детаљно су регулисана најважнија питања која се односе на специфичан статус уступљених радника. Такође, Законом о раду Хрватске ограничено је и време уступања радника, односно корисник не сме користити рад истог уступљеног радника за обављање истих послова за непрекидно раздобље дуже од 3 године, осим ако је то потребно због замене привремено спреченог радника или ако је то због неких других објективних разлога допуштено колективним уговором (Вејакović, 2014, стр. 150).

Закон о раду Црне Горе из 2008. године на адекватан начин је уредио привремено агенцијско запошљавање (Закон о раду Црне Горе, 2008, чл. 43а – 43г).

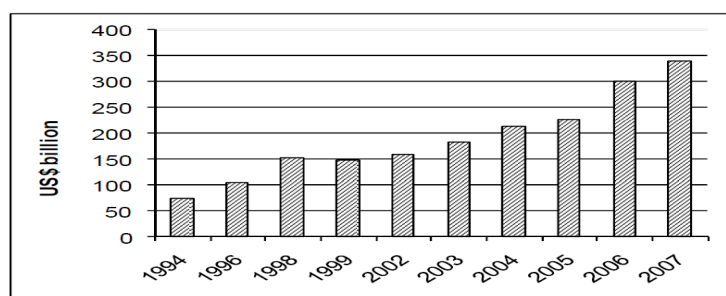
Македонија је донела посебан закон за овај облик рада. Законом је прецизно регулисана садржина уговора о привременом агенцијском запошљавању, дозвољени облици рада, организовање броја обављања таквог рада, колико максимално може трајати привремени рад, који су услови потребни за оснивање агенције, гарантује се једнак третман агенцијских радника и радника који су запослени код предузећа корисника (Каламатијев & Ристовски, 2013, стр. 86)

У Мађарској је међусобан однос радника и агенција за привремено запошљавање регулисан са осам чланова Закона о раду, и представља имплементацију одредби Директиве 2008/104/ЕЗ (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>).

Удео приватних агенција за запошљавање у укупном тржишту рада повећава се сваке године, што се и може видети на графикаму 2.

Figure 3.1. Private employment agency global market size, 1994–2007

Private employment agency global market size, 1994–2007



Source: Adapted from CIETT (2009).

Графикон 2. Удео приватних агенција за запошљавање у укупном тржишту рада

Извор: <http://www.ciett.org/index.php?id=200>

*ПРАКТИЧНИ ПРОБЛЕМИ И ГЛАВНЕ ПРЕПРЕКЕ У ПРИМЕНИ
КОНВЕНЦИЈЕ БР. 181 У СРБИЈИ*

У Србији, први пут после Другог светског рата, 2003. године Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености регулисано је оснивање приватних агенција за запошљавање, при чему је прописано ко може бити оснивач, којим пословима се могу бавити агенције, добијање дозволе за рад, њено важење и одузимање, као и полагање испита за рад у пословима запошљавања и сарадња Националне службе за запошљавање и приватне агенције за запошљавање.

Запошљавањем од стране агенција за привремено запошљавање смањили би се трошкови запошљавања за послодавце (предузећа корисници). То је, ако не најважнији, онда сигурно врло важан разлог да се створе правни оквири за рад агенција за привремено запошљавање јер се овај облик запошљавања развио у многим земљама.

Садашња регулатива у Србији је контрадикторна јер се, без обзира што привремено агенцијско запошљавање у пракси постоји, не регулише тај облик привременог рада. Уосталом, циљ ратификације Конвенције бр. 181 јесте да се спречи велика незапосленост кроз флексибилно тржиште рада и да се пружи боља заштита радницима који се запошљавају од стране предузећа (агенција) за привремено запошљавање. Када се ради о првој групи услуга (услуге посредовања при запошљавању), та обавеза је испуњена кроз одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Када се ради о следећој врсти услуга (односи се на агенције за привремено запошљавање) Србија ту обавезу из Конвенције бр. 181 није испунила. Сматрамо да се та обавеза из Конвенције 181 треба испунити, јер су велике предности привременог агенцијског запошљавања, а економски показатељи су врло значајни (Rozić, & Božiković, 2014, стр. 156)

У Србији, према неким анализама, преко 50 хиљада радника ангажовано је преко приватних агенција за запошљавање, при чему се истиче да су велике предности флексибилних облика запошљавања, а који у савременим условима представљају једну од врло актуелних тема радног права у свету (Јашаревић, 2002, стр. 92).

Приликом расправе поводом доношења измена и допуна Закона о раду 2014, а поводом привременог агенцијског запошљавања, изнети су аргументи за и против. Аргументи против овог облика рада су: висок степен правне несигурности упућеног радника на рад код другог послодавца, привременост запослења, упућени радници извршавали би претежно тешке и слабије плаћене послове (Лакићевић, 2014, стр. 234).

За примену привременог агенцијског запошљавања у Србији од значаја су клаузуле флексибилности. Клаузуле флексибилности у међународним радним стандардима последица су уважавања разлика

између држава које нису чланице МОП-а у погледу степена развијености економског, социјалног и правног система (Петровић, 2009, стр. 43). Осим тога наведене клаузуле су негација „двоструких стандарда“ за развијене и мање развијене земље чланице МОП-а (Лубарда, 2004, р. 20.)

У Србији је тренутно регистровано 70 приватних агенција за запошљавање. (<http://www.nsz.gov.rs.>), а, поређења ради, пре Другог светског рата, 1931. године у Београду постојало је осам приватних берзи рада. Приговарало им се да скупо наплаћују своје услуге, како од послодаваца, тако и од послопримаца (радника), те да су склоне разним злоупотребама (Миленковић & Миленковић, 2002, стр. 240).

Осим претходно наведеног закона, Закон о изменама и допунама Закона о раду Србије регулише привремене и повремене послове (Закон о изменама и допунама закона о раду 2014, чл. 197 и 198), који представљају „један од ретких атипичних облика запошљавања који има мали значај у радноправној пракси у Републици Србији“, ради се о „невеликим променама у правном регулисању привремених и повремених послова“ (Радуловић, 2014, стр. 163, 168), посебно ако је реч о радном ангажовању преко омладинске или студентске задруге (Брковић, 2012, стр. 203–219).

ЗАКЉУЧАК

Приватне агенције за запошљавање су важан флексибилан облик радног ангажовања на тржишту рада. Од постепеног укидања, дошли смо до њихове поновне афирмације од седамдесетих година XX века која је посебно добила маха почетком XXI века. Оне постају незаобилазан и поуздан партнер у слободној конкуренцији на тржишту рада, чиме се напушта концепт монополског положаја јавних служби за запошљавање. Сигурно је да су економска криза, глобализација, а и велика незапосленост, довољни разлози за поновну актуелност приватних агенција за запошљавање.

Њихов правни статус регулисан је Конвенцијом бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање из 1997. године, која је ратификована од свега 29 држава, укључујући и Србију. Охрабрује чињеница да је Француска у овој (2015) години такође извршила ратификацију ове Конвенције што је добар показатељ да ће и друге државе поступити исто.

Државе-чланице Европске уније, без обзира да ли су ратификовале ову Конвенцију МОП-а, усвојили су Директиву 2008/104 ЕЗ која се односи на рад агенција за привремено запошљавање, која гарантује начело једнаког поступања и обезбеђује адекватну радноправну заштиту упућених радника.

На тржишту рада, у светским оквирима, активност агенција за привремено запошљавање изузетно је изражена.

Велики број држава правно је регулисао рад ових агенција, чиме се обезбеђује минимални ниво правне заштите радника који се упућују од стране агенције за привремено запошљавање на рад код другог послодавца, било у земљи или у иностранству. Законима који се односе на привремено агенцијско запошљавање гарантује се начело једнаког третмана упућених радника и радника који су углавном стално запослени код другог послодавца, при чему се посебно води рачуна о социјалном дампингу.

Србија је ратификовала Конвенцију бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање, поједине одредбе је применила кроз наведени Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, али јој предстоји обавеза да законским путем, Законом о раду, регулише и привремено агенцијско запошљавање јер је то интерес свих учесника на тржишту рада.

ЛИТЕРАТУРА

- Bejaković, P. (2014). *Zakon o radu sa komentarima i tumačenjima* [Labour Law with comments and explanations]. Zagreb: Tim press.
- Bescond, D., Chataignier, A. & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179–212.
- Betten, L. (1993). *International Labor law*. Deventer, Boston: Kluwer.
- Blanpain, R. (2006). *European Labor Law*. Hague: Kluwer Law International.
- Bodiroga-Vukobrat, N., Laleta S. & Jukić A. (2008). Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj [Specifics Related to Working Time Regulation in the Context of 2003/88/EC Directive with Special Reference to Domestic Legal Solutions in Germany, Austria and Croatia]. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 29(1), 71–109.
- Брковић, Р. (2012). Омладинске и студентске задруге као пружаоци услуга у радном ангажовању младих [Youth and student cooperatives as service providers in employment]. У: М. Мићовић (ур), *Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права* (стр. 203–219). Крагујевац: Правни факултет у Крагујевцу.
- Брковић, Р. (2010). Флексибилно тржиште рада у условима глобализације [A flexible labor market in terms of globalization]. *Правни живот*, 11, 479–486.
- Брковић, Р. (2011). Атипични рад и приватне агенције за запошљавање у међународном радном праву [Flexible forms of work and private employment agencies in International Labor Law]. У: М. Мићовић (ур), *Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права* (стр. 351–361). Крагујевац: Правни факултет у Крагујевцу.
- Valticos, N. (1983). *Droit international du travail*, 2^e édition. Paris: Dalloz.
- Gandounin, F. (1982). Pour une approche socio-economique du travail temporaire. *Droit social*, 7-8, 551–566.

- Gijsbert, van L. (2013). *Private employment agencies in the Netherlands, Spain and Sweden*. Geneva: International Labour Office, Sectoral Activities Department.
- Godfrey, M. (2006). *Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities*. Geneva: International Labour office.
- Јашаревић, С. (2002). Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду [Flexible forms of employment in the Labor law]. *Радно и социјално право*, 1–3, 92–106.
- Каламатџијев, Т. & Ристовски, А. (2013). Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива) [Flexibility and Security of the Labour Relations in the Republic of Macedonia]. *Радно и социјално право*, 1, 75–99.
- Лакићевић, С. (2014). Радна снага на лизинг противречности између законских решења и стварног стања [Workforce designated to leasing Contraditions between the legislation and reality]. *Радно и социјално право*, 1, 227–236.
- Лубарда, Б. (2000). Уговор о привременом раду [The contract for temporary work]. *Радно и социјално право*, 1–3, 142–154.
- Лубарда, Б. (2004). *Европско радно право [European Labor Law]*. Подгорица : ЦИД.
- Лубарда, Б. (2012). *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу [Labor law - Discussion of dignity at work and social dialogue]*. Београд: Правни факултет у Београду.
- Миленковић, М. & Миленковић, Т. (2002). *Запошљавање у Србији – од зачетка до ослобођења земље 1944, књига I, [Recruitment in Serbia - from the beginning of the liberation of the country in 1944, Volume I]*. Београд: Републички завод за тржиште рада.
- Петровић, А. (2009). *Међународни стандарди рада [International Labor Standards]*. Ниш: Правни факултет у Нишу.
- Петровић, А. (1998). Ризик незапослености [Unemployment Risk]. *Радно и социјално право*, 7, 311–325.
- Петрушић, Н. и Бекер, К. (2012). *Практикум за заштиту од дискриминације [Anti-Discrimination Practicum]*. Београд: Партнери за демократске промене.
- Пешић, Р. (1969). *Међународна организација рада [International Labour Organization]*. Нови Сад.
- Радловић, З. (2014). Привремени и повремени послови са освртом на измене у законодавству Републике Србије [Temporary and Part-time Work with emphasis to changes in the Legislation of the Republic Serbia]. *Радно и социјално право*, 1, 163–171.
- Реинерт, Е. (2006). *Глобална економија [Global economy]*. Београд: Чигоја.
- Розић И., Јасак, П., и Божиковић, Н. (2014). Економски потенцијал упућених радника у Европској унији [The economic potential of seconded workers in the European Union]. *Радно и социјално право*, 1, 153–62.
- Урдаревић, Б. (2011). Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији. *Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права (463–477). Крагујевац: Правни факултет у Крагујевцу.*
- Frenzel, H. (2010). The temporary Agency Directive. *European Labor Law Journal*, 1(1), 119–135.
- Шундерић, Б. (2001). *Право МОР-а*. Београд: Правни факултет у Београду.

ЗАКОНСКА И ДРУГА ДОКУМЕНТА

- Устав Републике Србије, Сл. гласник РС, Бр. 98/2006.
 Конвенција бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање Службени гласник РС –Међународни уговори, Бр. 2(2013).
 Директива 2008/104/ЕЗ Европског парламента и Већа од 19. новембра 2008. године о раду путем агенција за привремено запошљавање, (Службени лист Европске уније Л327/9).
 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Сл. гласник РС, Бр. 36/2009 и 88/2010.
 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Службени гласник РС, Бр. 36/2009, 88/2010.
 Закон о изменама и допунама закона о раду, Сл гласник РС БР. 75/2014.
 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености 2003, Сл гласник РС БР. 71/2003, 84/2004.
 Закон о раду, Службени лист Црне Горе, Бр. 49/2008.
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>.
<http://www.ciett.org/index.php?id=200>.
<http://www.nsz.gov.rs>.

**PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES -
 (INTERNATIONAL, EUROPEAN AND NATIONAL LEGAL
 FRAMEWORK**

Radoje Brković

University of Kragujevac, Faculty of Law, Kragujevac, Serbia

Summary

The right to work is a complex right. The right to work is not a subjective right but, above all, it is a constitutional proclamation. This right is difficult to achieve, especially in a globalized economic conditions.

As a consequence of the greater flexibility of labor occurring and private employment agencies whose main role is to enable easier employment contract and they are reality of the global labor market, and temporary work is their most significant expression.

Private Employment Agencies became a reality on the global labour market, and temporary work represents their most significant part.

On the international level, legal status of these agencies is regulated through the Convention No. 181 on Private Employment Agencies which has been ratified by 29 countries so far, including the Republic of Serbia.

European Union adopted Agency Work Directive 2008/104, and member states implemented its provisions into their respective legal systems.

Temporary agency work has become the most significant form of labour engagement of people who are willing to work. Very important issue is related to a principle of equal treatment of the workers hired through the private employment agencies, in terms that they must have the same legal status as the regular employees. Mostly, the scope and status of private employment agencies in various countries is regulated by the Law. It can be a Labour Code, or some other special law on private agencies for employment, or finally, in

some countries, and only few of them, scope and status of private employment agencies can be regulated by the Employment Law.

On the labor market in the world, the activity of temporary employment agencies is extremely pronounced.

A partnership should be established between private agencies for employment and public employment services. Public employment services should never have a monopoly in this field. The Republic of Serbia should, in near future, regulate the status of private agencies for employment in Labour Code.