

	Centar za razvoj sindikalizma	www.sindikalizam.org sindikalizam@gmail.com	Jovana Subotića 1 11400 Mladenovac/Beograd
---	--------------------------------------	--	--



Implemented by:



Nina Bakovnik, LLM (Center for Participatory Management)
 Goran Lukić (Counselling Office for Workers)

Preporuke za politiku nacionalnog zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje u Srbiji

1. Prvo i pre svega, **trojni odnos između agencije za privremeno zapošljavanje, agencijskog radnika i korisničkog preduzeća treba da se definiše jasnim ugovornim odredbama**, imajući u vidu prvenstveno radni odnos uz ugovor o radu u skladu sa nacionalnim zakonom o radu između agencije i radnika i, s druge strane, između agencije i korisničkog preduzeća za obezbeđenje rada/radne snage ili, drugim rečima, upućivanje radnika na rad. Pored toga, treba definisati ugovorne strane u trojnom odnosu prema njihovim svojstvenim karakteristikama. Što je najvažnije, status, prava i zaštita agencijskog radnika treba da budu u skladu sa nacionalnim zakonom o radu, dok privremena priroda posla treba da se naglasi na pravi način.
2. **Delatnost upućivanja agencijskih radnika koje je obučila agencija za privremeno zapošljavanje treba očigledno razlikovati od generalnog pružanja usluga i podugovaranja**, tako da se potpuno zatvori slučaj kada je rad/radna snaga jedino sredstvo koje pruža agencija a istovremeno stavljeno na raspolaganje (prema instrukcijama i uz kontrolu) korisničkom preduzeću. Treba jasno staviti do znanja da delatnost upućivanja agencijskih radnika isključuje situacije kada se pruža kompletna usluga (što je suprotno od običnog obezbeđivanja radne snage) bilo sa ili bez sopstvenih materijalnih sredstava za obavljanje rada. Ovo je imperativno u cilju sprečavanja eventualnog izbegavanja zakona o radu agencija za privremeno zapošljavanje uz odgovarajuće obaveze i zaštitu od strane pravnih lica koja se pojavljuju kao davaoci usluga, ali u stvari samo obavljaju delatnost upućivanja radnika korisničkom preduzeću.
3. U cilju obezbeđenja transparentnosti i sprečavanja potencijalnih zloupotreba zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje od strane pravnih lica angažovanih u sektoru

agencija za privremeno zapošljavanje, bilo bi neophodno **da se uspostavi specijalizovani registar agencija za privremeno zapošljavanje** u ministarstvu odgovornom za rad (da bi se izbegao sukob interesa) i da se uvede sistem licenciranja. Zahtev za registraciju jedne agencije za privremeno zapošljavanje treba da obuhvati **konkretne pravne, personalne, organizacione, prostorne i druge uslove** u skladu sa prirodom delatnosti za ustupanje agencijskih radnika. Naročito, **podnošenje finansijske garancije** – za eventualna potraživanja u pogledu neisplaćenih zarada i doprinosa za socijalno osiguranje – **odnosno treba zahtevati određeni početni kapital od agencije** pre davanja dozvole za njeno angažovanje u delatnosti upućivanja radnika. Takođe, preporučuje se da uslov za dobijanje ovlašćenja za delatnost ustupanja radnika bude upravo taj da se samo ova delatnost vodi kao glavna delatnost pravnog lica koje podnosi zahtev, da bi se obezbedila odgovarajuća sposobnost pravnog lica za odgovorno obavljanje delatnosti ustupanja radnika.

4. U cilju obezbeđivanja efikasnog nadzora agencija za privremeno zapošljavanje, **početno ovlašćenje agenciji koja se bavi delatnošću ustupanja radnika treba da bude privremeno**, nakog čega sledi mogućnost dobijanja stalnog ovlašćenja pod uslovom da se verifikuje tačno sprovođenje prethodnih aktivnosti. Shodno tome, treba da se uspostavi **standardizovano periodično izveštavanje** registru za delatnost agencija za privremeno zapošljavanje i ispunjavanje uslova. Agencija mora da podleže oduzimanju (privremenom ili stalnom) njenog ovlašćenja ili brisanju iz registra agencija za privremeno zapošljavanje u slučaju kršenja obaveza.
5. Da bi se korišćenje agencije za privremeno zapošljavanje ograničilo u okviru njenih nameranih kompetencija i namene tj. da bi se zadovoljili zahtevi tržišta za fleksibilnijom radnom snagom a da se istovremeno ne kompromituje nivo zaštite prilagođen radnicima prema nacionalnom radnom zakonodavstvu, **treba utvrditi spisak okolnosti pod kojima se zabranjuje korišćenje agencije za privremeno zapošljavanje na osnovu opšteg interesa** što se naročito odnosi na zaštitu radnika agencija za privremeno zapošljavanje, zahteva za zdravlje i bezbednost na radu ili potrebu da se osigura da tržište rada funkcioniše kako treba i da su sprečene zloupotrebe. Ove zabrane treba u najmanjoj meri da obuhvate zamenu radnika u štrajku i ustupanje agencijskih radnika za rad na rizičnim i opasnim radnim mestima za koje nije napravljena procena rizika. Takođe se savetuje da se razmotri da li bi korišćenje agencije za privremeno zapošljavanje u javnom sektoru, bilo u celosti ili u pojedinim delovima, kao i u preduzećima u kojima je država vlasnik akcija odnosno u određenim delovima privatnog sektora, bilo poželjno i opravdano.
6. U skladu sa usklađivanjima pomenutim u gornjem paragrafu i uz dodatni cilj da se naglasi privremena i vanredna priroda zaposlenja odnosno rada na koji upućuje agencija za privremeno zapošljavanje, kao i se spreči da ovo drugo ne postane standardni radni angažman u odnosu na stalna radna mesta, **treba utvrditi svrsishodna kvantitativna ograničenja u pogledu trajanja angažmana i broja agencijskih radnika koji su istovremeno na zadatku kod korisničkog preduzeća**. Ograničenje trajanja zadatka treba da se odnosi i na pojedinačne agencijske radnike i na pojedinačna radna mesta kod korisničkog

preduzeća. U pogledu ograničenja broja agencijskih radnika na zadacima kod korisničkog preduzeća, treba omogućiti uspostavljanje strožih ograničenja u kolektivnim ugovorima.

7. **Jasno se moraju odrediti principi jednakog tretmana u pogledu osnovnih uslova rada i zapošljavanja agencijskih radnika i njihovih kolega koji su neposredno zaposleni u korisničkom preduzeću.** Imperativno je da se jednak tretman primenjuje od prvog dana angažovanja i da, u najmanjoj meri, obuhvata platu i nadoknade uz platu (uključujući dodatke, bonuse, putne troškove i troškove za hranu i sve druge plaćene nagrade koje su dostupne radnicima korisničkog preduzeća) kao i trajanje radnog vremena, prekovremenog rada, pauza, perioda za odmor, noćnog rada, odmora i državnih praznike, zaštitu trudnica i porodilja, zaštitu dece i mladih, mere za zdravlje i bezbednost na radu i antidiskriminatorne mere. Međutim, na odgovarajući način treba razmotriti da li bi mogao da se proširi pojam osnovnih uslova rada i zaposlenja ili nekih pomoćnih mera sa ciljem da se postigne suštinska jednakost između privremenih agencijskih radnika i drugih radnika na tržištu rada što bi odgovaralo prirodno nesigurnijoj i ranjivijoj poziciji privremenih agencijskih radnika u poređenju sa stalnim radnicima. Takođe, u vezi sa zajedničkim prostorijama koje su dostupne u korisničkom preduzeću, kao što su menza (kantina), prostorije za brigu o deci i usluge prevoza, podjednak pristup treba da se odobri i agencijskim radnicima. Najzad, treba posvetiti dužnu pažnju traženoj specifikaciji i preciznosti odredbi za implementaciju principa jednakog tretmana kako bi se obezbedila njihova efikasnost u praksi.
8. Jedan od ciljeva zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje jeste sprečavanje eventualne pojave da agencijski radnici postanu stalno zavisni od privremenog radnog angažovanja i da se na taj način podstiče pristup stalnom zapošljavanju i profesionalnom napredovanju, **da se agencijskim radnicima omogući pristup direktnom zapošljavanju u korisničkom preduzeću i odgovarajuća stručna obuka.** Svakako, privremenim agencijskim radnicima treba garantovati prioritet za slobodna radna mesta u korisničkom preduzeću i jednak pristup obukama koje su dostupne neposredno zaposlenom osoblju. Pored toga, snažno se preporučuje da se obezbedi dodatna obuka agencijskih radnika (koja nipošto ne sme da bude na trošak radnika). U tom smislu, treba pravilno promovisati društveni dijalog u pokušaju da se uspostave bilateralna ili multilateralna tela za podršku stručnim obukama privremenih agencijskih radnika.
9. U cilju podsticanja poželjnosti i razvoja sektora agencija za privremeno zapošljavanje poboljšanjem kvaliteta rada, **treba osigurati odgovarajuće zastupanje interesa privremenih agencijskih radnika u smislu potreba za informisanjem i konsultacijama.** Razmišljajući gde takvo zastupanje ima najviše smisla, bilo bi poželjno da se organizuje odgovarajuće zastupanje agencijskih radnika u korisničkom preduzeću gde ovi radnici predstavljaju u stvari deo dnevnih radnih procesa i angažovani su sa kolegama i supervizorima. Pored toga, sindikati treba da teže uključivanju i angažovanju agencijskih radnika u svoje sopstvene strukture.
10. Imajući u vidu potrebu da se olakša integracija privremenih agencijskih radnika u korisnička preduzeća i na taj način da se popravi njihova motivisanost i produktivnost, smanje eventualni

konflikti sa stalnim osobljem i tako izbegnu bilo kakvi potencijalni troškovi koji se odnose na takve konflikte, **zakon treba da propiše obavezu korisničkog preduzeća da redovno dostavlja bitne informacije o korišćenju agencija za privremeno zapošljavanje predstavnicima radnika korisničkog preduzeća**, uključujući svakako razloge zašto i stepen u kome se pribegava korišćenju agencija za privremeno zapošljavanje, a poželjno je i jedno i drugo pre stvarnog regrutovanja i za vreme vršenja zadatka. U prilog tome, jedna dodatna odredba treba da predvidi da se predstavnicima radnika korisničkog preduzeća dopusti pristup ugovorima između korisničkog preduzeća i agencija za privremeno zapošljavanje koje upućuju radnike tom korisničkom preduzeću.

11. Najzad, suštinsko je da postojanje zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje prate **adekvatno i svrsishodno pravo traženja odštete koje je dostupno agencijskim radnicima radi ostvarivanja njihovih prava i zaštite, uz efektivne, odgovarajuće i obeshrabrujuće sankcije za kršenja**. Najvažnije, treba nametnuti solidarnu odgovornost agencija za privremeno zapošljavanje i korisničkih preduzeća u vezi sa bilo kakvim finansijskim zahtevima agencijskog radnika. Pored toga, mogućnost konvertovanja ugovora o radu sa agencijom u ugovor o radu sa korisničkim preduzećem treba da bude na raspolaganju u slučaju kršenja zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje, opet, u cilju promovisanja stalnog i stabilnog naspram neizvesnog zaposlenja, kao i pravilnog funkcionisanja tržišta rada.