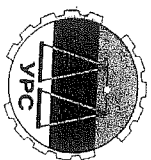


РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ РАДНОГ И
СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА



Број 1/2019
Београд
Година XXIII

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО
Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права
Година XXIII

Издавач

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије

За издавача

Проф. др Сенад Јашаревић, председник Удружења

Главни и одговорни уредник

Проф. др Горан Обрадовић

Заменик главног и одговорног уредника

Проф. др Бојан Уршаревић

Чланови редакционог одбора из земље

Проф. др Бранко Лубарда, Правни факултет Универзитета у Београду, проф.
др Боривоје Шундерић, Правни факултет Универзитета у Београду, проф. др
Предраг Јовановић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, проф. др
Радоје Брковић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, проф. др Сенад
Јашаревић, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, др Боса Ненадић,
судија Уставног суда Републике Србије, Предраг Трифуновић, судија
Врховног касационог суда Републике Србије

Чланови редакционог одбора из иностранства

Prof. Dr Zvezde Vodovnik, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, Republika
Slovenija, проф. др Жељко Мирјанић, Правни факултет Универзитета у Бања
Луци, Република Српска, проф. др Тодор Каламатиев, Правни факултет
Универзитета у Скопљу, Република Македонија, doc. Dr Etelka Korpić-Norvat,
Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija, doc. Dr Darja Senčur
Rešek, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru, Republika Slovenija

Штампа: „СИСЕРО” Београд

Техничка обрада: Ненад Милошевић

Тираж: 300

Преплата за 2019. годину износи 3.000,00 за правна и физичка лица.

Преплата се врши на текући рачун Удружења за радно право и социјално осигурање
Србије, број: 160-926505-96, Банка Intesa А.Д. Београд, уз назнаку „преплата за
часопис Радно и социјално право“.

Издаје два пута годишње

Свако копирање, умножавање, објављивање и дистрибуирање целине или делова
текста из ове публикације, без претходне писане сагласности издавача, представља
повреду ауторског права и кривично је дело.

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара
Марковића 79/1, тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154, urs.radnopravo@gmail.com

<https://radno-pravo.org>

САДРЖАЈ

Др Предраг Јовановић КЉУЧНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ ДОПУШТЕНОГ И НЕДОПУШТЕНОГ РАДА МЛАДИХ	1
Др Тодор Каламатиев, Др Александар Ристовски, ПРИВРЕМЕНО АГЕНЦИЈСКО ЗАПОШЉАВАЊЕ У МАКЕДОНСКОМ РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ	27
Др Радоје Брковић, Др Зоран Радуловић, СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА У КОНВЕНЦИЈАМА И ПРЕПОРУКАМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА У ПРАВНОМ ПОРЕТКУ СРБИЈЕ	47
Др Сенад Јашаревић, УСКЛАЂИВАЊЕ РАДНОГ ПРАВА СРБИЈЕ СА НОВИМ ТЕНДЕНЦИЈАМА, СТАНДАРДИМА МОР И ЕУ	69
Др Небојша Раичевић, Др Горан Обрадовић, ПРАВО ИЗБЕГЛИЦА НА ЗАПОШЉАВАЊЕ – МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ И ПРОПИСИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	93
Др Живко Кулић, Даница Станковић, ПРИМЕНА ДИРЕКТИВЕ БРОЈ 1998 – 59 ЕЗ О КОЛЕКТИВНОМ ОТПУШТАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	111
Prof. Ljubinka Kovacević, LES NORMES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL – LE CONTENU ET LA CONFORMITÉ DE LA LÉGISLATION SERBE	123
Др Радислав Лале, ПРАВНИ РЕЖИМ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА НАКНАДУ ПЛАТЕ ЗА ВРИЈЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ НЕСПОСОБНОСТИ ЗА РАД	163

Др Весна Стојановић,
ЗАШТИТА ПРАВНОГ СТАТУСА ОСОБА СА ИНВАЛИДНОШЋУ У
ОПРЕДБАМА О СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ У НАЈЗНАЧАЈНИЈИМ
МЕЂУНАРОДНИМ ДОКУМЕНТИМА 195

Др Борислав Рајић,
Јована Боријан Лазућа,
ЛИЗИНГ РАДНЕ СИЛАЕ У РЕПУБЛИЦИ СРПској – ПРАКСА БЕЗ
ЗАКОНСКЕ РЕГУЛАТИВЕ 205

Др Бојан Божовић,
ИЗВЕШТАЈ СА КОНФЕРЕНЦИЈЕ ЕВРОПСКЕ ПРАВОСУДНЕ МРЕЖЕ
(„ЕЈТН“) НА ТЕМУ „ЕВРОПСКО СОЦИЈАЛНО ПРАВО“ СА ОСВЕТЛОМ
НА СУДСКО РЕШАВАЊЕ СОЦИЈАЛНИХ СПОРОВА У РЕПУБЛИЦИ
СРБИЈИ 223

Весна Симоновић-Звицер,
ПРИМЕНА НАЧЕЛА ДОБРОВОЉНОСТИ У ПОСТУПКУ МИРНОГ
РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА У ЦРНОЈ ГОРИ 231

Боривоје Живковић,
НЕКИ НАЧИНИ ПОПУЊАВАЊА РАДНИХ МЕСТА У ЈАВНИМ
СЛУЖБАМА 247

Олга Вучковић Кићановић,
ДОКАЗИВАЊЕ МОБИЛНОГ 273

Марија Драгићевић,
ТЕХНИЧКЕ И ПРАВНО-ЛОГИЧКЕ МАЊКАВОСТИ ЗАКОНА О
СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ 293

Јована Петровић,
ОСОБНОСТИ РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ЛОКАЛНИХ
СЛУЖБЕНИКА 317

Јована Рајић Тапић,
ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ, ПОРОДИЉСКОГ
ОДСУСТВА И ОДСУСТВА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА У СРБИЈИ И
УПОРЕДНОМ ПРАВУ 337

УПУТСТВО АУТОРИМА 355

Проф. др Предраг Јовановић*
Редовни професор Правног факултета
Универзитета у Новом Саду, у пензији

UDK: 331.1

КЉУЧНИ ПРАВНИ АСПЕКТИ ДОПУШТЕНОГ И НЕДОПУШТЕНОГ РАДА МЛАДИХ

Анотација: Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих приказани су у светлу најважнијих међународних и домаћих прописа и других докумената. Напре је, у смислу наведених докумената, дат појам младих, тј. деце и омладине. Изложена је различитост у приступу том појму, зависно од циља и сврхе појединих докумената. Правни оквири допуштеног рада везани су за правила која говоре условима и омогућношћима запошљавања и рада младих, а која се односе на узраст тих лица, њихове психолошке могућности, заштиту здрравља и морала, као и на њихове потребе за образовањем и обуком. Правни оквири недопуштеног рада везани су за правила која говоре о заштити деце и рада других младих лица на појединим пословима, као и о недопуштеном раду на било ком послу уколико, по мишљењу надлежног здравственог органа, тјд посао може штетити младом лицу.

Кључне речи: деца, млади, запошљавање, допуштени рад, забрана рада, мешки послови, паки послови, штетни послови, заштита на раду.

*e-mail: rijovanovic2@gmail.com
Rad primljen: 05.07.2019.
Rad prihvacen: 27.07.2019..

Проф. др Тодор Каламатиев,*

Редовни професор Правног факултета „Јустинијан Први“
Универзитета „Св.Кирил и Методиј“, Скопје,
Република Северна Македонија“

Др Александар Ристовски,*

Доцент Правног факултета „Јустинијан Први“
Универзитета „Св.Кирил и Методиј“, Скопје,
Република Северна Македонија“

UDK: 331.52(497.17)

ПРИВРЕМЕНО АГЕНЦИЈСКО ЗАПОШЉАВАЊЕ У МАКЕДОНСКОМ РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ

Апстракт: Предмет проучавања у овом раду су ванстандардне форме запошљавања (атипични радни однос) са посебним освртом на привремено запошљавање. Привремено агенцијско запошљавање, анализира се и са аспекта македонског радноправног система, односно Закона о приватним агенцијама за запошљавање.

Аутори, детаљно разрађују трипартитне правне односе који се успостављају између: привремених агенцијских радника и приватних агенција за запошљавање, привремених агенцијских радника и послодавца корисника, те приватних агенција за запошљавање и послодавца корисника. Основни циљ овог рада је да кроз свеобухватну анализу правног режима који регулише привремено агенцијско запошљавање преко агенција у Републици Северној Македонији, укаже на његове слабости и недоследности које стварају несигурности и рањивости положаја привремених агенцијских радника, а и њихове радноправне заштите.

Кључне речи: нестандардни облици запошљавања, привремени агенцијски радник, приватна агенција за запошљавање, послодавац корисник.

* e-mail: tonikalamatiev@yahoo.com
a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

Раd примљен: 08.07.2019.

Раd прихвачен: 26.07.2019.

1. Увод

Савремена тржишта рада карактеришу вишестолне промене основних контура радних односа као резултат промена које произилазе из: глобализације, структуре економских активности, технологија, организација пословно-производних активности и флексибилност и дерегулације тржишта.

Глобализацијом, државне границе и географска удаљеност губе кључну улогу у организовању производње, као и понуде и потражње за робама и услугама. Глобализација је директно повезана са међународном конкуренцијом која се директно сучава са глобалним тржиштима између земаља у развоју, у којима радници имају релативно нижа примања, и развијених земаља са већим примављима радника.

Промене у структури економских активности, првенствено су узроковане повећаним уделом услужних активности у националном дохотку развијених земаља, или такозваном терцијаризацијом. Ово потврђују и статистички показатељи, који указују на то да око 70% укупног броја запослених у ЕУ-27 ради у сектору услуга. Раст броја запослених у сектору услуга је у обрнутој сразмери са бројем запослених у пољопривреди и производњи (примарном и секундарном сектору).¹

Технолошке промене, у последње четири деценије посматране су кроз две димензије. Прва конвертира се супституцијом радно-интензивног са капитално-интензивним производним методама (заменом људског фактора модерним производним техникама и роботиком). Друга димензија односи се на увођење савремених информационих и телекомуникационих технологија у процесе рада. Технолошка промена представља увођење радикално новог приступа организацији рада и извођењу пословних процеса.

Промене у организацији пословно-производних активности,

су последица процеса екстернизације,² који можемо одредити као

1 Према доступним подацима, шест земаља из реда најважнијих европских економијама (Немачка, Велика Британија, Шведска, Француска, Шпанија и Италија) забележиле су пад удела запослених у сектору индустрије, у периоду од 1974. до 1994. са 6,4% у Италији до 12,6% у Великој Британији. Истовремено, ове земље су beleжиле пораст удела запослених у сектору услуга у распону од 11,9% у Немачкој до 20,3% у Шпанији. О овој теми види: D. Vagstad, Industrijski odnosi u Njemačkoj (Društvena integracija ili izlaz sukob, TIM press, 2010), стр. 44.

2 У теорији и пракси постоји много различитих термина који се могу третирати као супститути овог појма, на пример, израз аутоурсинг (*outsourcing*) је карактеристичан за земље под утицајем енглеског трговинског права. У Француској се користи термин екстернизација (*externalisation*), а термин терцијаризација (*terciarización*) је типичан за Шпанију. У овом раду користићемо паралелну употребу ових израза који имају исто

пренос редовних пословних активности (функција и процес) на спољне пружаоце услуга, који се на основу (обично) дугорочног (облигационог или трговинског) уговора обавезују да ће извршити одређене услуге компанијама које су ангажовали.³

Коначно, крајње последице структуралних промена које су утицале на преиспитивање архитектонике радних односа инспирисале су институционализацију флексибилности и дерегулације на тржиштима рада. Главни циљ флексибилности и дерегулације тржишта рада је повећање конкурентности предузећа што заузврат утиче на повећање запослености, односно смањење стопе незапослености.

Наведене друштвено-економске промене утичу на однос између tzv. стандардних и нестандартних видова запошљавања. Израз „стандардни модел запошљавања“, тј. „стандардни радни однос“ третира се као вид запошљавања који карактерише стабилност, социјална заштита, субординација и рад са пуним радним временом, а чији је правни основ уговор о раду.⁴ У нормативном смислу, овај термин окупља радне односе на неодређено и пуно радно време, који су засновани између једног радника и једног послодавца, у просторијама послодавца и под његовим надзором и контролом.⁵ Савремени правни режими радних односа, крећу се око стандардног модела запошљавања, који је и даље примарни предмет радног права, а субјекти чији су радни ангажмани најкомпатибилнији са овим правним односом добивају најповољнији правни третман и најосежнију радно-правну заштиту.⁶ Међутим, промене на савременом тржишту рада, под утицајем глобализације, промене у структури и организацији пословно-производних односа, флексибилност, као и повећање стопе запослености жена, доводе до преиспитивања „стандардан модел запошљавања“ и доводе до нових

значање. Израз екстернизација има генерално значење и екстезивну примјену, а користићемо га као инспирит који обједињује све праксе и варијанте аутоурсинга пословно-производних активности, као и подпошљавање (*subcontracting*) и уступање (*leasing*) радника.

3 D. Chamberland, *Outsourcing – The sourcing solution*, (Canadian Corporate Council, Volume 12, Number 5, March/April, 2003), стр. 73.

4 Bosch G et al., *Working Time and the Standard Employment Relationship*, (Edited by Jean-Yves Voilin, Michel Lallement, Jon C. Messenger and François Michon, in Decent Working Time – new trends, new issues, International Labour Office, Geneva, 2006), 44.

5 Fudge G, R Owens et al., *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, (Oxford International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006), стр. 10.

6 D. McCall, *Regulating Flexible Work*, (Oxford University Press, 2008), стр. 8.

„нестандардни“ видова запошљавања који су често ван опсега заштите радног права и колективних уговора.

У контексту нестандартних видова запошљавања све чешће сусрећемо и тзв. „привремено агенцијско запошљавање“, а које подлеже македонском радном законодавству.

2. Нестандардни *versus* стандардни видови запошљавања

Дефинисање израза „нестандардни модел запошљавања“ пред- ставља комплексан задатак. Окопност која отежава дефинисање овог термина је непостојање јединственог термиолошког приступа.⁷ Номинални израз „нестандардни вид запошљавања“ или „нестандардни радни однос“ проистаје из најприхватљивијег начина дефинисања ових модела, као модела који су у супротности са моделом „стандардног запошљавања“, односно „стандардног радног односа“.⁸ Правна дисекција архетипског описа стандардног запошљавања крије саму дефиницију нестандартног запошљавања и идентификовање категорије нестандартних радника. Дакле, нестандартни облици запошљавања разликују се од стандардних на основу неколико параметара као што су: време трајања рада, трајање и организација радног времена и локација места рада. Што се тиче трајања рада, као и трајања и организације радног времена, може се закључити да стандардни видови запошљавања конвертирају се радом на неодређено време и са пуним радним временом, док нестандартни облици запошљавања укључују многобројне дисторзије ових параметара, које се састоје од ограничавања трајања рада (рад на одређено време) и смањења броја радних сати (рад са скраћеним радним временом) или реорганизације радног времена (рад са флексибилним радним временом). Нестандардни видови запошљавања баве се и тзв. „мултилатералним“ односима између радника и послодавца, који долазе до изражаја приликом уступања (лизинга) радника између компанија или у случају инволвирања агенција за привремено запошљавање. Поред тога, они укључују одређене просторне (специјалне) димензије, које одређују могућност заснивања радног односа изван „традиционалних просторија послодавца“, попут радника који раде на одвојеном радном месту (код куће) или радника – телеворкера. У теорији, разлике између стандардног и нестандартног запошљавања називају се девијације

7 У теорији постоји неколико различитих синонима који дефинишу овај термин. То су: „атипични радни односи“, „флексибилни радни односи“, „непоуздани радни односи“ и сл.

8 О овоме види: D. McCann, op. cit., 9, стр. 4-5.

нестандардних у односу на стандардне видове запошљавања. Тако, нестандартне радне односе карактерише неколико девијација у односу на стандардно запошљавање, укључујући: девијације у погледу трајања радног односа (које укључују оне видове нестандартних форми запошљавања који се обавља на одређено време); девијације у погледу континуитета и личне доступности радника на послу (која се односи на нестандартни вид запошљавања који обухвата обављање *привремених и повремених послова*); девијација у погледу трајања и организације радног времена (која се односи на нестандартни вид запошљавања са *скраћеним радним временом* или нестандартни вид *флексибилног радног времена*); девијација у односу на билатералност радних односа (које се односи на нестандартне видове запошљавања, који укључује трећу страну, што обично укључује *агенције за привремено запошљавање*); девијације у односу на место рада (које се односи на нестандартно запошљавање на *издвојеном радном месту*).⁹

Главне разлике између нестандартног и стандардног радног односа састоје се у следећим параметрима и карактеристикама:

- 1) перманентност и континуитет (нестандардни радни однос заснива се на одређено време);
- 2) обављање послова у традиционалним просторијама послодавца и билатералност (нестандардно запошљавање може се састојати од аранжмана који обухватају рад на одвојеном радном месту/изван традиционалног седишта послодавца и може укључивати трећу страну, тј. посредника који „разређује“ директну субординацију између традиционалних субјеката: радника и послодавца);
- 3) радноправна заштита (радници који имају нестандартно запошљавање често имају мања права из радног односа и умањену радноправну заштиту у односу на раднике који имају стандардно запошљавање).¹⁰

3. Привремено агенцијско запошљавање као нестандартни вид запошљавања у македонском радноправном систему

Привремено агенцијско запошљавање је нестандартни облик запошљавања који је присутан у македонском радноправном систему. У поређењу с другим нестандартним видовима запошљавања, који су

9 О овоме види: Veneziani, B., The Employment Relationship, (The Transformation of Labour Law in Europe, A comparative study of 15 countries 1945-2004, Oxford and Portland, Oregon, 2009), стр. 114-121.

10 О овоме види: Walker, B., How does non-standard employment affect workers? A Consideration of the evidence, (New Zealand Journal of Employment Relations, 36, 2013), стр. 2.

регулсаним Законом о раду,¹¹ привремено агенцијско запошљавање свој правни основ налази у Закону о приватним агенцијама за запошљавање из 2018. години.¹² Скупштина Републике Македоније такође је ратификовала Конвенцију МОР-а о приватним агенцијама за запошљавање (бр. 181),¹³ чиме је постала део унутрашњег правног система земље. Одредбе у оквиру којих препознајемо могућност привременог запошљавања путем агенција, код послодавца из јавног сектора налазе се и у Закону о запосленима у јавном сектору.¹⁴

Закон о приватним агенцијама за запошљавање, успоставља општи правни режим за привремено агенцијско запошљавање у Републици Северној Македонији. Он регулише услове и начине оснивања и рада приватних агенција за запошљавање.¹⁵ *Приватна агенција за запошљавање*, дефинише се као правно лице које, у складу са законом, врши привремено запошљавање и/или панаћено посредовање при запошљавању.¹⁶ У овом раду ћемо се бавити само приватним агенцијама за запошљавање које пружају привремено запошљавање, тзв. приватне агенције за запошљавање са лиценцом за привремено запошљавање. Под појмом „привремени агенцијски радник“ Закон дефинише радника кој је, на основу закљученог уговора о раду са приватном агенцијом за запошљавање за лиценцом за привремено запошљавање, уступљен на привремено рад код послодавца корисника, да ради под његовим надзором и руковођењем.¹⁷ Коначно, „послодавац корисник“ је правно или физичко лице за кога и под чијим надзором и руковођењем ради привремени агенцијски радник.¹⁸ Привремено агенцијско запошљавање подразумева постојање правног односа који укључује три стране: приватну агенцију за запошљавање са лиценцом за привремено запошљавање (у даљем

- 11 О овоме види: Закон за работните односи, Сл. весник на Р Македонија, бр. 62/05, чл. 46 – чл. 55.
- 12 О овоме види: Закон за приватните агенцијски вработувања, Сл. весник на Р Македонија, бр. 49/06.
- 13 Конвенција МОТ о приватним агенцијама за запошљавање (бр. 181) је ратификована 26. марта 2012. година.
- 14 За запошљавање у случају „замене привремено отсутног радника који је одсутан дуже од једног месеца“, „привремено повећаног обима посла“, „сезонског рада“, „рада на пројектима“ или „попуњавања слободних радних места у институцијама у Републици Македонији“, руковођилац те институције *inter alia*, може да закључи и уговор о уступању радника са агенцијом за привремено запошљавање (О овоме види: Закон за вработените во јавниот сектор, Сл. весник на Р Македонија, бр. 27/14, чл. 22, ст. 8).
- 15 Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 1.
- 16 Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 3, ст. 1, т. 1.
- 17 Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 3, ст. 1, т. 3.
- 18 Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 3, ст. 1, т. 2.

тексту: приватна агенција за привремено запошљавање), радник у привременој агенцији и послодавац корисник.

У Републици Северној Македонији не постоје званичне статистике о тачном броју привремених агенцијских радника, ни као саставни део укупног броја запослених на одређено време, нити као саставни део укупног броја запослених у земљи без обзира на трајање радног односа. Привремени агенцијски радници су ангажовани у приватном сектору,¹⁹ али су такође присутни у великом броју и у јавном сектору. Они се могу наћи и у нижим и вишим квалификованим пословима.²⁰

3.1. Правни однос између привременог агенцијског радника и приватне агенције за привремено запошљавање

Правни основ за успостављање уговорног (радног) односа, између привременог агенцијског радника и приватне агенције за привремено запошљавање је „уговор о раду“, док је правни основ, за успостављање уговорног односа између приватне агенције за привремено запошљавање и послодавца корисника, уговор о уступању радник.²¹

Закон о приватним агенцијама за запошљавање предвиђа посредну примену одредаби Закона о раду, у делу којим је регулисан „стандардни“ уговор о раду. Тако, одредбе овог уговора морају бити у складу са уговором о раду који је закључен између привременог агенцијског радника и приватне агенције за привремено запошљавање. Наиме, „приватна агенција за привремено запошљавање, пре него што уступи запосленог послодавцу кориснику, закључује уговор о раду са одлазелим запосленим у складу са прописима из области радних односа“.²² Осим тога, поред елемената предвиђених прописима из области радног односа, овај уговор мора такође да садржи:

- податке о уговорним странама,

- 19 На основу интервјуа спроведеног са представником Агенције за привремено запошљавање „Партнер“ (водећом Агенцијом за привремено запошљавање у Републици Северној Македонији која је регистрована више од 18.000 људи као својих чланова и потенцијалних привремених агенцијских радника) дошли смо до закључка да је претежни део привремених агенцијских радника, који су регистровани у овој агенцији, уступљени послодавцима корисницима из приватног сектора и то из сврхе грађевинарства, услуга и сл.
- 20 У пракси, привремени агенцијски радници се запошљавају као: генерални радник, помоћник, грађевински радник, посласетиљач, конобар, рачунарска оператер, техничар, стручни сарадник и слично. (О овоме види: <http://www.datnet.com.mk/> пристапено на 10/09/2016)
- 21 О овоме види: Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 18.
- 22 Закон за приватните агенцијски вработувања, чл. 29, ст. 1.

- период за који се радник уступа послодавцу кориснику,
- датум почетка и прекида рада код корисника,
- назив и седиште послодавца корисничког,
- место где се посао обавља,
- опис посла које запослени треба да обавља код послодавца корисника,
- радно време (дневно и неделјно),
- висину плате и
- обавезе приватне агенције за запошљавање према запосленом у време када је уступљен кориснику.²³

Анализом обавезних елемената уговора о раду можемо закључити да радници агенција закључују уговоре о раду искључиво на одређено време. Закон не предвиђа могућност закључивања уговора о раду на неодређено време између привременог агенцијског радника и приватне агенције, нити он уређује „временски вакум“ и права привремених агенцијских радника између два узастопна одступања.

Правни режим који регулише привремена запошљавања преко агенција у Републици Северној Македонији, карактерише недостатак систематског регулисања права и обавеза уговорних страна. Закон о приватним агенцијама за запошљавање утврђује опште одредбе које регулишу *право на плату и право на заштиту безбедности и здравља радника у приватној агенцији*, Закон је одредио да она не може бити мања од плате запосленог на истим пословима код послодавца корисника, а ако таквог радника нема, од плате запосленог на сличном послу у релевантној делатности.²⁴

Док је приватна агенција за привремено запошљавање само формални, а не и стварни послодавац радника (послодавац корисни у односу на привремено запосленог радника сматра се послодавцем, у смислу примене одредаба овог и других закона, као и прописа из области заштите на раду и одговорни су за заштиту на раду привремених агенцијских радника),²⁵ прелиминарни закључак који произилази из законског регулисања права привремених агенцијских радника састоји се у чињеници да *de jure* привремени агенцијски радници уживају сва материјална (плаћена) и нематеријална (неплаћена) права идентична

²³ О овоме види: Закон за приватните агенцији за вработување, чл.29, ст.2.

²⁴ О овоме види: Закон за приватните агенцији за вработување, чл. 30.

²⁵ О овоме види: Закон за приватните агенцији за вработување, чл.31.

осталим радницима директно запосленима код послодавца кориснице. Овакав начелни принцип може се запазити и у одређеним интерним прописима појединих агенција за привремено запошљавање, чије се одредбе даље одражавају у уговорима које агенција закључи са радником агенције и послодавцем корисником. Према овим прописима, Закон о радним односима у потпуности се примењује на привремене агенцијске радника, и то како у погледу права, тако и у погледу обавеза.²⁶ Интерни прописи и уговори о запошљавању привремених агенцијских радника, указују на то да привремени агенцијски радници стичу права на плате и сва друга материјална давања везана за рад, обавезне доприносе за социјалн осигурањ, рад са скраћеним радним временом, годишњи одмор и одсуство (само плаћени), исто као и радници који су у редовном радном односу код послодавца корисника.²⁷ Анализирајући поменуте интерне прописе, могу се запазити и неки суптилне аспекте у распореду обавеза привремених агенцијских радника. У том смислу ти прописи предвиђају да привремени агенцијски радници плаћају уговорну казну (пенале) ако закључе уговор о привременом раду са агенцијом, али се не појаве на уговорни дан код послодавца корисника или у року за који је уговор закључен желе да прекину свој радни однос без посебног разлога.²⁸

Постојање таквих одредби у уговорима о привременом агенцијском запошљавању отвара практична питања о њиховој дозвољености / ништетности у смислу општег радног законодавства, али они намећу и сложена теоријска дилема о самој правној природи уговора о привременом агенцијском запошљавању око тога да ли у њима доминирају облигационоправни елементи или су то посебни уговори о раду (*specificis*). Приватне агенције за запошљавање које имају формални правни статус као послодавци, у вези са привременим агенцијским радницима имају обавезу да делују као „добри послодавци“.²⁹ Ово првенствено произилази из њиховог статуса посредника између радника и послодавца-корисника, при чему су они дужни да извршавају све

²⁶ Општи услови о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, 2012, стр. 16.

²⁷ Општи услови о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, 2012, стр. 17-20.

²⁸ Према Општим условима о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, уговорна казна (пенал) коју је дужан да плат радник износи 30% од висине договорене нето плате.

²⁹ Општи услови о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, 2012, стр. 15.

обавезе из радног односа (пре свега новчане) у име и за рачун послодавца корисника.

Закон о приватним агенцијама за запошљавање не садржи одредбе које ретулишу одговорност уговорних страна за штету која је учињена или повезана са радом. С тим у вези, одговорност за штету утврђује се на основу одредаби општег уговорног права и специфичности прозапшких из радног законодавства, тј. Закон о радним односима. У пракси, могу се запазити клаузуле у уговорима о привременом раду којима се приватна агенција за привремено запошљавање искључује из одговорности за штету или губитак који ће радници агенције проузроковати послодавцу кориснику или трећим лицима. Сматрамо да приватна агенција за привремено запошљавање као формални послодавац не може бити изузета од тзв. објективна одговорност за штету на раду или у вези са радом коју је привремени радник агенције проузроковао трећем лицу или послодавцу кориснику. Суштински, то значи да би приватна агенција за привремено запошљавање морала да надокнади штету коју је привремени радник агенције у његово име и за свој рачун учинио, али тада агенција има право регресне тужбе према раднику који има непосредну, индвидуалну и личну одговорност за штету настагу на раду или у вези са радом, било да је она настала услед намере или као шод крајње непажње. У законодавству постоји и правна празнина у случајевима који се односе на одговорност за штету нанесену привременом агенцијском раднику од стране послодавца кориснице. Македонско радно законодавство не садржи одредбу која се бави одговорношћу послодавца корисника и / или приватне агенције за привремено запошљавање, у случају да привремени агенцијски радник претрпи повреде на раду или у вези с радом, нити решава дилему “да ли захтев ради накнаде штете, привремени агенцијски радник треба да улутити приватној агенцији за запошљавање (као формалном послодавцу) и / или послодавцу кориснику (као стварном послодавцу)”.³⁰

Конечно, саставни део корпуса питања, која се тичу односа између привременог агенцијског радника и приватне агенције за привремено запошљавање, јесте заштита запосленог од отпуштања. Закон не садржи одредбе којима би се утврђивали оправдани разлози за отпуштање, нити поступак отказивања уговора о раду радника на одређено време. Оваква ситуација нас води прелиминарном закључку да ће заштита од отпуштања радника на одређено време проizaћи из општег закона, односно Закона о радним односима. Међутим, Закон предвиђа одређене специфичности отказа уговора о раду закључених са агенцијама за

привремено запошљавање, тако да „Уговор о раду, закључен између приватне агенције са лиценцом за запошљавање и привременог агенцијског радника могу бити раскинути пре истека рока на који је уговор закључен у случајевима утврђеним законом, са отказним роком од најмање седам дана или другим дужим роком на који су се уговорне стране договориле, али не дуже од 30 дана.”³¹ Конечно, Закон о приватним агенцијама за запошљавање предвиђа и аутентичне неосноване разлоге за отказ уговора о привременом агенцијском запошљавању, по основу одредаби о неоснованим разлозима за отказ уговора утврђених Законом о раду. С тим у вези, закон каже да “престанак потребе за радником од стране послодавца корисника пре истека рока наведеног у уговору не може бити разлог за раскид уговора, ни између корисника послодавца и приватне агенције за запошљавање, ни између приватне агенције за запошљавање и радника, осим у случају земљотреса, пожара, поплава и других природних катастрофа”.³¹

3.2. Правни однос између привременог агенцијског радника и послодавца корисника

За разлику од правног односа између привременог агенцијског радника и приватне агенције за привремено запошљавање, као и приватне агенције за привремено запошљавање и послодавца корисника, привремени агенцијски радник и послодавац корисник не закључују никакав формални уговор. То значи да је њихов правни однос више чиненичног него формалног карактера и успостављен је самом чиненичном додељивања привременог агенцијског радника послодавцу кориснику, да ради под његовим надзором и руковођењем. Однос између привременог агенцијског радника и послодавца корисника је такав да је први субјект дужан да обавља посао у складу са улутствима другог субјекта тог односа. Поред тога, према закону, привремени агенцијски радник има право да одбије посао ако:

- послодавац не пружа кориснику заштиту у складу са прописима заштите на раду;
- послодавац корисник га улутпа другом послодавцу кориснику, супротно закону;
- послодавац корисника га ставља у неравноправан положај на основу расног или етничког порекла, боје коже, пола, старости, здравља или инвалидитета, верског, политичког или другог

³⁰ Закон за приватните агенции за вработување, чл. 33, ст 1.

³¹ Закон за приватните агенции за вработување, чл. 33, ст.2.

уверења, чланства у синдикату, националног или социјалног порекла, породичног статуса, имовинског статуса, других разлози или других личних околности, у складу са законом, колективним уговором или актом послодавца.³²

Права и обавезе између запосленог и послодавца корисника обично се остварују путем приватне агенције за привремено запошљавање. Надаље, послодавац корисник је одговоран за управљање и надзор над радом који обавља привремени радник, стога има одређене посебна овлашћења која се протежу посебно на подручје заштите на раду. Поред тога, Законом су предвиђене и две друге обавезе послодавца корисника које истовремено представљају права услужених радника. Ове обавезе или права остварују се директно у односима између услуженог радника и послодавца кориснице.

Послодавац корисник је дужан да информиче привремене агенцијске раднике, за време док су услужени, о свим објављеним огласима о слободним радним местима код послодавца корисника. Послодавац корисник ово чини и стицањем јавних огласа на видним местима у предузећу или пак преко електронске поште, смс порукама или преко своје веб странице. Све ово се чини да би се привременим агенцијским радницима обезбедила поједнака могућност запошљавања на одређено или неодређено време. Као и другим радницима и привременим агенцијским радницима послодавац корисник треба да обезбеди једнаки приступ предвиђеним обукама ради побољшања њиховог знања и способности за запошљавање и напредовање на послу.³³ Овом одредбом законодавац штити привременог агенцијског радника у смеру његовог сталног и стабилног запослења. Надаље, уговори о раду не могу утврђивати одредбе којима се забрањује или спречава закључивање уговора о раду између послодавца корисника и привременог агенцијског, током и након њиховог одласка, а ако споразуми садрже такве одредбе, оне ће бити неважеће и ништаве од тренутка закључења уговора.³⁴

Коначно, привремене агенцијски радници имају право да преко својих представника учествују у органима који представљају раднике, који се, у складу с прописима, формирају код послодавца корисника на исти начин као да су у истом периоду били директно запослени код послодавца кориснице.

32 О овоме види: Закон за приватните агенции за вработување, чл.32.

33 О овоме види: Закон за приватните агенции за вработување, чл.21.

34 Закон за приватните агенции за вработување, чл.22.

3.3. Правни однос између приватне агенције за привремено запошљавање и послодавца корисника

Правни основ који регулише однос успостављено између приватне агенције за привремено запошљавање и послодавца корисника у погледу уступања привременог радника је уговор о уступању радника.³⁵ Уговор о уступању запосленог заправо је облигациони или трговински споразум којим се приватна агенција за привремено запошљавање обавезала да ће доделити једног или више радника послодавцу кориснику ради привременог обављања одређених послова под његовим надзором и руковођења, а послодавац корисник, с друге стране се обавезује да ће платити одговарајућу накнаду агенцији за пружену услугу.³⁶ То је формални уговор (обавезно се закључује у писаној форми)³⁷ и након његовог закључивања уговор се чува у просторијама у којима су регистрована седишта приватне агенције за привремено запошљавање и послодавца корисник.³⁸ Закон о приватним агенцијама за запошљавање такође прописује обавезан садржај уговора о уступању радника. Тако, уговор о уступању радника мора да садржи:

- податке о уговорним странама,
- радно место и врсте посла које треба да обавља услужени радник,
- место где ће се радови изводити,
- подаци о радном времену, распореду радног времена, радни часови,
- број радника потребних послодавцу корисника,
- потребне квалификације радника за обављање послова,
- податке о висини основне плате,
- период за који се тражи уступање радника,
- контакт особа од послодавца корисника,
- период у којем је послодавац корисник обавезан да исплати плату и надокнаде, у складу са законом и колективним уговором, при чему плата привременог агенцијског радника не може бити мања од плате запосленог код послодавца корисника на истим илисличним пословима,

35 Закон за приватни агенции вработување, чл. 26.

36 О овоме види: Закон за приватни агенции за вработување, чл. 25.

37 Закон за приватни агенции за вработување, чл.26, ст.2.

38 Закон за приватни агенции за вработување, чл. 26, ст. 3.

- обавеза послодавца корисника да приватној агенцији за запошљавање достави извештај о оствареним радним часовима запосленог,
- вистину накнаде за услуге приватне агенције за запошљавање,
- обавеза послодавца корисника да обезбеди исти ниво заштите на раду привременог агенцијског радника као и осталих радника и
- услове и начин коришћења одмора и одсуствовања привременог агенцијског радника, у складу са законом и колективним уговором.³⁹

Обавезе преузете уговором о уступању радника морају се поштовати (*раста сит сервисид*), јер се њихова примена огледа и у уговору о привременом агенцијском запошљавању, а тиме и у правном положају уступљеног агенцијског радника. С тим у вези, судска пракса у Републици Северној Македонији је у најмањој мери резервисана у погледу превременог раскида уговора о уступању радника од стране послодавца корисника.⁴⁰

Закључивању овог уговора претходи низ активности која се одвијају на релацији приватна агенција за привремено запошљавање – послодавац корисник. У пракси, почетна активност која води сарадњи између приватне агенције и послодавца корисника је обавештавање, упућено од стране послодавца корисника о намери да запосли привременог агенцијског радника које се обично подноси

39 О овоме види: Закон за приватните агенции за вработувањ, чл. 26, ст. 4.

40 Тужилац (агенција за привремено запошљавање) и тужени (послодавац корисник из јавног сектора) закључили су уговор о уступању радника којим се тужилац обавезао туженом да уступи седам запослених за обављање прецизно дефинисаних привремених послова у периоду од годину дана, на основу чега је тужилац закључио седам појединачних уговора о раду са свакима уступљеним радником. Тужени је превремено раскинуо уговор о уступању радника позивајући се на прво раскида уговора због изменених околности (план 122. Закона о облигационим односима). При томе, тужени је своје наводе о превременом раскиду уговора о уступању радника засновао на чињеници да у буџету Републике Македоније нису обезбеђена средства за финансирање тих привремених запослења, тј. због неопстатка (немања) сагласности Министарства финансија. Првостепени суд је усвојио тужбени захтев којим је тражила исплата фактурисаног дуга на основу ангажовања радника од стране туженог. У другостепеном поступку Апелациони суд у Скопљу је одлуком ТСЖ-53/11 од 15. септембра 2011. год. потврдио одлуку првостепеног суда да је тужени незаконито раскинуо уговор због изменених околности, утврдивши да је тужени био дужан у тренутку закључивања уговора да узме у обзир те околности или да их благовремено избегне или превазиђе...

у форми захтева за запошљавање привременог радника.⁴¹ Са своје стране, агенција регутује појединце које региструје као потенцијалне привремене раднике указујући им да они у исто време имају статус и да се не мог кандидовати за запошљавање. На захтев послодавца корисника да запосли привременог радника, агенција ће извршити избор између регистрованих привремених агенцијских радника који испуњавају квалификације потребне за рад, а затим ће оне који испуњавају услове упутити на разговор са послодавцем корисником. Избор између анкетираних радника које врши послодавац корисник је правни предуслов за закључивање уговора о раду између агенције и уступљеног агенцијског радника.

Приватна агенција за привремено запошљавање стиче право на накнаду за услуге које пружа послодавцу кориснику у вези са привременим запошљавањем радника.⁴² У пракси, износ провизије коју ће агенција тражити од послодавца корисника зависи од неколико предуслова, као што су: број запослених радника; трајање уговора о раду; да ли агенција сноси трошкове везане за преквалификацију, тј. преквалификацију радника и слично.⁴³ При томе, провизија се обично исплаћује у проценту у односу на (брutto) зараду.⁴⁴

На крају, напомињемо да је законодавац предвидео одређена оправдана ограничења у склапању уговора о уступању запослених, између приватне агенције и послодавца корисника. Питања због којих привремени агенцијски радник може бити уступљен послодавцу кориснику требају да буду привремене природе и посебно су дефинисани у Закону о приватним агенцијама за запошљавање. У том циљу, Законом је предвиђено да приватна агенција за запошљавање са привременом дозволом за запошљавање на основу уговора о делегирању запосленог послодавцу кориснику делегира запосленог на привремено радно место у следећим случајевима:

- замена привременог одсутног радника,
- привремено повећање обима пословања,

41 Општи услови о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, 2012, стр.18.

42 О овоме види: Закон за приватни агенции за вработување, чл. 34.

43 Општи услови о обезбеђивању привремених радника Агенције за привремено запошљавање „Партнер“, Скопје, 2012, стр. 22.

44 На пример: до 10 ангажованих радника, провизија агенције изнеси 10% од доворене бруто плате; до 20 ангажованих радника, провизија агенције изнеси 8% од доворене бруто плате; до 30 ангажованих радника, провизија агенције изнеси 7% од доворене бруто плате и сл.

- сезонски посао,
- рад на пројекту,
- специфични неконтинуирани послови које нису део претежне делатности послодавца корисника или
- непредвиђене краткорочне активности које се јављају у обављању претежне делатности послодавца корисника, обављањем краткорочног запошљавања.⁴⁵

Анализирајући ову одредбу, долазимо до закључка да законодавац индиректно утврђује објективне разлоге за заснивање радног односа између агенције и запосленог и објективне услове за отпуштање радника послодавца кориснице. Закон о приватним агенцијама за запошљавање, такође предвиђа додатна ограничења у поступку уступања радника приватних агенција, та ограничења су усмерена на спречавања и заштите од злоупотреба њиховог радног односа. Отуда, Законом се утврђује максимални рок уступања радника за исти привремени посао код послодавца корисника и то на онолико дуго колико потреба траје, али не дуже од две године, са или без прекида.⁴⁶ Приватна агенција за привремено запошљавање не сме да уступи радника за вршење истих послова код истог послодавца корисника дуже од две године са или без прекида.⁴⁷ Слично Закону о раду који регулише уговоре о раду на одређено време, Закон о приватним агенцијама за запошљавање не предвиђа максимално трајање прекида уговора о уступању радника, који ће се сматрати довољним за престанак максималног рока од две године, након којег је дозвољено да привремени агенцијски радници буду поново запослени код истог послодавца корисника на обављању истих послова. У пракси, законска ограничења која произлазе из правног режима за регулисање уступања привремених агенцијских радника готово да се и не поштују. Приватне агенције за привремено запошљавање и послодавци корисници не узимају увек у обзир објективне разлоге који им *de jure* ограничавају правни простор за закључивање уговора о уступању радника. Још израженије „заобилажење“ законских прописа постоји у случајевима фиктивне и противправне „промене“ радних места отпуштених агенцијских радника, после истека двогодишњег максималног рока који ограничава запошљавање привремених агенцијских радника за обављање истих послова. Као резултат

⁴⁵ О овоме види: Закон за приватни агенцији за вработување, чл. 24, ст. 1.

⁴⁶ О овоме види: Закон за приватни агенцији за вработување, чл. 24, ст. 2.

⁴⁷ Закон за приватни агенцији за вработување, чл. 24, ст. 3.

тога, привремени агенцијских радници држе се у стању будности, несигурности и неизвесности у вези са својим запослењем, а таква пракса је присутна како у приватном, тако и у јавном сектору.

4. Закључак

Нестандардне форме запошљавања представљају својеврсни антипод стандардним облицима запошљавања. У модерним системима радног права и савременим тржиштима рада, у групу нестандардних форми убраја се привремено агенцијско запошљавање.

Привремено агенцијско запошљавање уређено је Законом о приватним агенцијама за запошљавање. Овим законом успоставља се правни режим за регулисање трипартитног правног односа који обухвата три стране: приватну агенцију за запошљавање са лиценцом за привремено запошљавање, привременог агенцијског радника и послодавца кориснице. Упркос постојећем законском оквиру који регулише запошљавање на одређено време, општи закључак је да македонско радно законодавство треба да проведе бројне измене да би се прецизније регулисала ова нестандардна форма запошљавања и то у циљу боље и квалитетније заштите положаја и права из радног односа привремених агенцијских радника.

Литература и извори

- Багић, D, *Industrijski odnosi u Hrvatskoj* (Društvena integracija ili tržiš sukob), TIM press, 2010.
- Bosch.G et al., *Working Time and the Standard Employment Relationship*, (Edited by Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon.C. Messenger and Francois Michon, in Decent Working Time – new trends, new issues), International Labour Office, Geneva, 2006.
- Chamberland.D.A, *Ousourcing – The sourcing column*, (Canadian Corporate Council, Volume 20. 12, No.5), 2003.
- Fudge.J and R.Owens, *Precarious Work, Women and the New Economy*, (Hart Publishing), 2006.
- McCann.D, *Regulating Flexible Work*, (Oxford University Press), 2008.
- Veneziani.B, *The Employment Relationship*, (The Transformation of Labour Law in Europe, A comparative study of 15 countries 1945-2004, Oxford and Portland, Oregon), 2009.

Walker, V. *How does non-standard employment affect workers? A Consideration of the evidence*, (New Zealand Journal of Employment Relations, 36), 2013.

Закон за работните односи, Сл.весник на Р Македонија, бр.62/05
Закон за привремените агенциски вработувања, Сл.весник на Р Македонија, бр. 49/06.

Закон за вработените во јавниот сектор, Сл.весник на Р Македонија, бр.27/14.

Конвенција на МОТ за приватните агенции за вработување (бр.181), ратификувана на 26.03.2012 година од Собранието на Република Македонија

Општи услови за обезбедување на привремени работници (Интерен акт на Агенцијата за привремено вработување „Партнер“), Скопје, 2012.

Долга Апелационог Суда у Скопју, ТСЖ.бр.-553/11 од 15. септембра 2011. год.

Prof. Todor Kalamatiev, LL.D., Full Professor
Faculty of Law 'Justinianus Primus',
Ss. Cyril and Methodius University of Skopje, North Macedonia

Doc. Aleksandar Ristovski, LL.D.,
Faculty of Law 'Justinianus Primus',
Ss. Cyril and Methodius University of Skopje, North Macedonia

Temporary agency employment in North Macedonia labour legislation

Summary

Non-standard forms of employment are a mode to the standard forms of employment. In modern labour law systems and contemporary labour markets, temporary agency employment is included in the group of non-standard forms of employment.

Temporary agency employment in North Macedonia is regulated by the Law on Private Employment Agencies. This Law establishes a normative framework for the regulation of tripartite legal relationships encompassing three parties: a private employment agency with a temporary employment license; a temporary agency worker and a user undertaking.

The overall conclusion is that Macedonian labour legislation needs to undergo numerous changes aimed at a more adequate regulation of this non-standard form of work and a better protection of the position and rights of temporary agency workers.

Key words: Non-standard forms of employment, Temporary agency employee, Private Employment Agencies, The Employer.

