

*Маст. Јована Петровић, докторанд
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 341.121:331.53.07
DOI: 10.46793/XVMajsko.527P*

УСЛУГЕ АГЕНЦИЈА ЗА ПРИВРЕМЕНО ЗАПОШЉАВАЊЕ*

Резиме

Рад преко агенција за привремено запошљавање је једна од флексибилних облика рад и све чеића алтернатива стандардном запошљавању. Привремено запошљавање или колоквијално "изнајмљивање радне снаге" израз је који означава уступање запосленог послодавцу од стране агенције која је специјализована и регистрована за такву делатност. Дакле, ово је комплексно, тространи правни однос у којем учествује агенција, запослени у агенцији и послодавац. Ово није нови правни институт, али је на просторима бивше СФРЈ постао популаран и донекле правно регулисан тек у последњих десетак година. Република Србија нема регулативу која би уредила ово специфично питање иако ове агенције постоје у пракси и у великом броју послују на тржишту рада Србије. Међутим, Србија је начинила корак на путу ка томе. Наиме, Министарство за рад објавило је Нацрт закона о агенцијском запошљавању с циљем да се обезбеди легитимно запошљавање и да се гарантује једнак радноправни положај уступљених радника који се гарантује радницима код послодавца. Увођењем законског оквира за рад преко агенције за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОР и ЕУ. Јасним дефинисањем агенција за привремено запошљавање и прецизирањем услова за њихов рад, правима и обавезама лица који са агенцијом за привремено запошљавање закључују уговор о раду ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, и друга међусобна права и обавезе запослених, агенције и послодавца корисника, уредиће се ова област и максимално заштитити тзв. агенцијски запослена лица.

Кључне речи: *рад ван радног односа, агенције за привремено запошљавање, уступање запослених, привремени рад, међународни радни стандарди.*

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

1. Флексибилизација радних односа

Корени флексибилизације рада леже у великим друштвеним и економским променама. Флексибилност се наметнула у протеклој деценији као главни модел друштвене, али и економске политике, претпостављајући раст конкурентности на тржишту.¹ Флексибилизација радних односа представља већу слободу управе да управља својим послом.² То је било решење за све учеснике на тржишту - за раднике, запослене, незапослене, послодавце и државу, достижући ниво опште прихватљивости. Основни разлог који је исходовао генерално покретање флексибилизације рада је хронична незапосленост, коју прате и измене у структури савременог друштва, изазване “технолошком и информатичком револуцијом”. Нарастајућа незапосленост, уз све оштрије тржишно надметање, указала је да се нешто мора променити у односима чинилаца рада, те да традиционална шема индустријских односа не може у потпуности да одговори захтевима савремене економије.³ Пошто је радна снага одувек била онај економски чинилац који је најадаптибилнији, излаз за прилагођавање новим условима почео је да се тражи у правцу флексибилизације режима рада и радне снаге.⁴

Флексибилност тржишта рада, заправо, подразумева радноправну дерегулацију, односно смањење заштитних елемената радноправног система чиме би се тржишно функционисање ослободило мера институционалног карактера које су првобитно креиране да заштите запослене, а сада се сматрају препрекама даљем економском расту. Тако се класично схватање да је основни циљ радног права постизање социјалног мира, мења на начин да се радном праву, као основни, прописује економски циљ.⁵ У том смислу, и флексибилизација тржишта рада резултирала је различитим облицима вршења рада, а у ту групу спада и уступање запослених преко агенција за привремени

¹ Урдаревић, Б., *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, књ. 1, Крагујевац, 2011, стр. 463.

² Јашаревић, С., *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Година XLVI, бр. 4/2012, стр. 174.

³ Готовац, В., *Радно право за 21. стољеће: митови о флексибилизацији*, Финансијска теорија и пракса, бр. 27/2003, стр. 418.

⁴ Према Супиоту, флексибилност рада је: „...првенствено потреба да се оптимизирају бројни производни односи, укључујући и заштиту радника и компаније од ризика; развој индивидуалних и колективних потенцијала и развој производних односа...“. Супио је био на челу тима који је за ЕУ сачинио једну од најутицајнијих студија о флексибилности рада. Supiot, A. *et.al.*, *A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law*, *Comparative Labour law & Policy Journal*, 1998-1999, Vol. 20, стр. 624.

⁵ Ковачевић, Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013, стр.120.

рад.⁶ Дакле, 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.⁷ Данас, агенције за привремено запошљавање⁸ постају незаобилазан и поуздан партнер у слободној конкуренцији на тржишту рада, чиме се напушта концепт монополског положаја јавних служби за запошљавање.

2. Правни аспекти рада преко агенције за привремено запошљавање

Најшире гледано, развој европског регулаторног оквира агенцијског рада одвијао се кроз два раздобља. У првом, који се може назвати ером атипичног рада, нагласак је на јемству одређеног, специфичног облика заштите привременог радника у односу на стандардног радника. У другом раздобљу, обележеном комбинацијом флексибилности и сигурности, привремени рад има улогу у оквиру тржишта рада, односно европске политике запошљавања, која се може назвати *посредовањем у мобилности радника*.⁹ Нова улога приватних агенција за запошљавање као важног „посредника који може подупрети флексибилност и мобилност фирми и радника“ на тржишту рада, те њихова улога у оквиру глобализације препознаје се као темељ око којег постоји сагласност европских социјалних партнера, те су створена начела о кориштењу и статусу привременог рада путем агенција. Од држава чланица тражи се да уклоне препреке за стварање и развој агенција за привремено запошљавање као учинковитих и привлачних посредника, које нуде боље могућности запошљавања и високе стандарде запошљавања.¹⁰

⁶ Јашаревић, С., *Уређење радног односа у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015, стр. 1056.

⁷ Брковић, Р., *Атипични рад и приватне агенције за запошљавање у међународном радном праву*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 356.

⁸ Важно је разјаснити да су термини „привремено запошљавање“, па аналогно томе и „агенција за привремено запошљавање“ коришћени у овој анализи у недостатку званичног законског израза; они представљају дословни превод са енглеског језика који је преузет из хрватског законодавства, а који није у потпуности у духу домаће терминологије радног права.

⁹ Frenzel, H., *The Temporary Agency Work Directive*, ELLJ, vol. 1, no. 1/2010, стр. 121.

¹⁰ Лалета, С., Крижановић, А., *Рад путем агенција за привремено запошљавање у хрватском, европском и успоредном праву*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, в. 36, бр. 1/2015, стр. 310.

Као један од инструмената унапређења стратегије флексибилности на европском тржишту рада јесте Директива Европске уније 2008/104/ЕЗ¹¹ која се темељи на идеји промовисања агенцијског рада као облика који одговара различитим потребама послодаваца и радника. Послодавцу даје нужну екстерну флексибилност, а за раднике представља добар начин за усклађивање захтева личног и професионалног живота (Преамбула, тачка 11). Према чл. 2. сврха је Директиве, с једне стране, зајамчити минималну заштиту и права за раднике запослене путем агенција за привремено запошљавање те, с друге, створити легислативни оквир за запошљавање путем агенција ради учинковитог стварања радних места и развоја флексибилних облика рада. Управо су ово циљеви које је поставила Директива о агенцијском раду, инструмент којим се на европском простору настоји зајамчити заштита агенцијских радника, односно побољшати ова врста запошљавања, осигуравањем примене начела једнаког поступања.¹² Ипак, чини се да је до учинковитог уређења овог правног института, којим би се осигурала стварна заштита агенцијских радника, повећало запошљавање, а послодавцима омогућила флексибилност, трновит пут. Разлике у националним законодавствима, недовољно прецизне одредбе Директиве које остављају доста простора за дискреционо одлучивање држава, дају повода за прихватање тезе да је реч о *soft law* инструменту.¹³

Осим комунитарним радним стандардима, рад приватних агенција за запошљавање регулисан је конвенцијама и препорукама МОП-а од којих је најважнија Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање, бр. 181.¹⁴ Према овој Конвенцији, рад преко агенције за привремено запошљавање подразумева да су радници запослени код агенције за привремено запошљавање, а затим изнајмљени како би обављали посао за послодавца корисника. Послодавац корисник плаћа надокнаду агенцији, а агенција исплаћује плате (чак и када послодавац корисник није исплатио агенцији накнаду за услугу). Између запосленог и предузећа корисника не постоји радни однос, мада предузеће корисник може имати одређене правне обавезе према запосленом, првенствено у погледу прописа о безбедности и здрављу на раду.¹⁵ Након појмовног одређивања приватних агенција за запошљавање,

¹¹ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council, of 19 November 2008. on temporary agency work, Доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/%20HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=HR>

¹² Лалета, С., Крижановић, А., *нав. чланак*, стр. 336.

¹³ Исто.

¹⁴ „Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 2/2013.

¹⁵ ILO (2009), “Private Employment Agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market”, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

Конвенцијом бр. 181 даље се утврђује њена сврха.¹⁶ С тим у вези, у чл. 2 ст. 3 прописано је да је сврха ове Конвенције да омогући пословање приватних агенција за запошљавање, као и заштиту радницима који користе њихове услуге. Очигледно је да су текстом Конвенције створени услови који се односе на омогућавање пословања приватних агенција за запошљавање, као и услови за унапређење сарадње између јавних служби за запошљавање и приватних агенција за запошљавање, јер је и највећи број одредаба Конвенције посвећен управо томе.¹⁷ Када је реч о нашој држави, Србија је ратификовала ову Конвенцију, поједине одредбе је применила кроз Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, али јој предстоји обавеза да законским путем регулише и привремено агенцијско запошљавање јер је то интерес свих учесника на тржишту рада. Србија је начинила корак на путу ка томе. Наиме, Министарство за рад објавило је Нацрт закона о агенцијском запошљавању¹⁸ с циљем да се обезбеди легитимно запошљавање и да се гарантује једнак радноправни положај уступљених радника који се гарантује радницима код послодавца. Овим законом врши се усклађивање са наведеном конвенцијом и Препоруком 188. као и са Директивом 2008/104 о раду преко агенција за привремено запошљавање и другим директивама које садрже одредбе које се односе на агенцијске раднике односно са директивама 91/383, 96/71 и 533/91. Из тог разлога је доношење овог закона утврђено као приоритет у Акционом плану за спровођење Програма владе 2017-2019 године. Сврха доношења овог закона је регулисање рада преко агенција као и осигурање заштита радника запослених код Агенција за привремено запошљавање осигурањем начела једнаког поступања. Односно, основни услови рада и запошљавања за раднике запослене код Агенције за привремено запошљавање за време трајања њиховог уступања послодавцу кориснику морају најмање бити једнаки условима који би на те раднике били примењиви да их је на исто радно место директно запослио послодавац корисник.¹⁹ Директива 2008/104/ЕЗ захтева постојање упоредивих услова.²⁰

¹⁶ О томе више: Урдаревић, Б., *Међународни и европски стандарди о уступању запослених преко агенција за привремено запошљавање*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, књ. 7, Крагујевац, 2016, стр. 118.

¹⁷ Више о томе: Брковић, Р., *Услуге служби за запошљавање – међународни и национални правни оквир*, Зборник радова: Услуге и заштита корисника, Крагујевац, 2015, стр. 577.

¹⁸ Нацрт Закона о агенцијском запошљавању доступан на сајту Министарства рада: <https://aktivasisistem.com/ostalo/Nacrt-Zakona-O-Agencijskom-Zaposlavanju.pdf>

¹⁹ Према истраживању „Профил радника запослених преко агенције за привремено запошљавање“ Фондације Центар за демократију две трећине агенцијских радника (испитаника) је 2017. године навело да прима мању зараду на истом радном месту у односу на њихове колеге запослене код послодавца.

²⁰ Начело једнаког поступања и забрану дискриминације атипичних (флексибилних) радника треба разликовати од регулисања недискриминације схваћене у традиционалном смислу. Једнако поступање не темељи се у овом случају на обележјима радника везаним уз људска

Нацрт Закона о агенцијском запошљавању предвиђа да ће сви радници који раде преко агенције (*уступљени радници*) убудуће имати уговор о раду и исте услове рада као запослени код послодавца. Сходно нацрту овог закона, уговор о уступању запослених може да се закључи за уступање највише до 10% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључења уговора. Изузетно од ст. 1. овог члана, уговор о уступању може да се закључи за уступање највише до 30% запослених у односу на укупан број запослених уз претходну сагласност Министарства рада. Агенција са уступљеним запосленим закључује уговор о раду на неодређено или уговор о раду на одређено време. То значи да, уколико овај нацрт закона буде и коначан, радници ангажовани преко агенције за привремено запошљавање имаће уговор о раду на одређено или неодређено време са агенцијом, али не и друге уговоре о радном ангажовању. То је позитиван помак имајући у виду да су до сада агенцијски радници могли да буду ангажовани и преко уговора о привременим и повременим пословима који, између осталог, радницима не омогућава да остваре право на боловање и годишњи одмор. Нацртом закона се забрањује да радник преко једне или више агенција ради код истог послодавца више од две године по уговору о раду на одређено време, већ уколико настави да ради код тог послодавца након истека тог периода или периода на који је уступљен, добија уговор на неодређено време (*уговор „за стално“*) код послодавца ком је изнајмљен. Међутим, у нацрту закона је наведено да ово право агенцијски радник може да оствари само на суду, односно мора да покрене радни спор против послодавца ком је изнајмљен како би добио уговор на неодређено време. Такође, ово право да добије уговор на неодређено време код послодавца ком је изнајмљен немају агенцијски радници који имају уговор о раду на неодређено време са агенцијом. Могућност да се запосле код послодавца код ког су изнајмљени је веома важна за раднике који раде преко агенције, јер уговор са агенцијом фактички раднику не нуди никакву сигурност јер агенција може да отпусти радника чим престане потреба за његовим ангажовањем у фирми којој је он изнајмљен.²¹ Позитивна новина овог нацрта закона је та што агенцијски радник може да буде члан синдиката код послодавца ком је изнајмљен, као и да учествује у штрајку. Чињеница је, међутим, да је радно место радника преко агенције веома нестабилно и да запослени лако може бити отпуштен тако што послодавац раскине уговор са

права, већ на уговору о раду (запошљавању), његову облику и садржају, флексибилности и питању политике запошљавања. Ronmar, M., *The Regulation of Temporary Agency Work in Sweden and the Impact of the (2008/104/EC) Directive*, ELLJ, vol. 1, no. 3/2010, стр. 424.

²¹ Frenzel, H., *The temporary Agency Directive*, European Labor Law Journal, Vol. 1, No. 1/2010, стр. 126.

агенцијом, што спречава агенцијске раднике да се у пракси синдикално организују и боре за своја права.²²

3. Агенцијски рад као тростран правни однос

Правна природа тространог правног односа је врло комплексна и специфична. Специјалност агенцијског рада одражава се у чињеници да се тај однос шири, он више није двостран као радник-послодавац. Увођењем агенције он постаје трострук. Ово повећава сложеност односа које је већ видљива из терминологије питање права и одговорности учесника. Правни однос настаје закључивањем уговора о привременом раду и уговора о уступању радника. Код овог правног односа најважније питање је радно-правни статус уступљеног запосленог.²³ Његов положај је врло специфичан. Заправо, код овог вида запошљавања постоје три субјекта права: два послодавца - *агенција (предузеће за привремено запошљавање)*, *корисник рада* и *уступљени (упућени) радник*. Особеност радноправног положаја запосленог по основу уговора о привременом раду је управо у томе што запослени у начелу остварује права код свог послодавца (агенције за привремен рад), а не у предузећу где извршава рад. Дакле, агенција је послодавац раднику који се обавезује да ефективни рад извршава код другог послодавца - предузећа које је корисник рада, а не код свог послодавца, односно агенција уступа радника другом послодавцу с којим закључује споразум о уступању радника.²⁴ Али ипак, одређена права он остварује и у предузећу корисника рада као што су право на заштиту здравља и безбедност на раду и права у вези са радним временом. Агенција за привремено запошљавање може обављати привремено запошљавање радника под условима да јој је то једина делатност, да је регистрована за обављање те делатности на основу националног прописа и да је уписана у регистар који се води код Министарства рада. Случајеви привременог рада морају бити тачно наведени у одговарајућем правном акту како би се избегле злоупотребе у привременом запошљавању. Степен радно-правне заштите уступљених запослених је врло важно питање.²⁵ Специфичан због своје правне конструкције и присуства три различита субјекта у његовом функционисању, при чему два на својеврстан начин имају улогу послодавца, овај вид радног ангажовања отвара низ различитих питања, а пре свега заштите лица које се уступа посредством агенције за привремено запошљавање. Заштита радника и унапређење

²² О томе слично: Божичић, Д., *Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном радном праву*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2016, стр. 273.

²³ Урдаревић, Б., *Међународни и европски ...*, стр. 119.

²⁴ Брковић, Р., *Атипични рад и ...*, стр. 356.

²⁵ *Исто*.

квалитете оваквог облика рада осигурава се применом начела једнаког поступања. Међутим, питање једнаког третмана привременог и сталног особља је, због троугластог карактера уговора, сложено и стога је тешко регулисати једнообразно.²⁶ На ово питање адекватан одговор не дају ни међународни ни комунитарни стандарди.

4. Закључак

Привремено запошљавање посредством агенција за привремено запошљавање је врло специфичан облик радног ангажовања. 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. Сигурно је да су економска криза, глобализација, а и велика незапосленост, довољни разлози за поновну актуелност приватних агенција за запошљавање. У Србији, према неким анализама, преко 50 хиљада радника ангажовано је преко приватних агенција за запошљавање и преко 70 приватних агенција, 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. У процентима изражено у Србији око 2% од укупног броја запослених има уговор са агенцијом за привремено запошљавање, што је приближно једнако просеку у Европској унији, али је и више него у значајном броју земаља Европске уније. Дакле, оне постају незаобилазан и поуздан партнер у слободној конкуренцији на тржишту рада, чиме се напушта концепт монополског положаја јавних служби за запошљавање. Дакле, јавне службе нису више једини субјекат које се баве пословима запошљавања, немају монопол у тој сфери рада већ све важнију улогу заузимају и приватне агенције за запошљавање којих је све више на тржишту рада. Приватне агенције за запошљавање треба да представљају генератор који ће подићи ниво запослености јер ће пре свега њихова улога бити у томе да запошљавају јефтину и нискоквалификовану радну снагу. Агенције су постале стални послодавци, а не пуки посредници. Тиме се повећава комплексност односа. Важно је правити разлику између агенција за посредовање при запошљавању и агенција за привремено запошљавање. Код посредовања при запошљавању, агенција за посредовање није послодавац запосленом. Улога агенције за посредовање је ограничена на настојање да се повежу лице које тражи запослење и потенцијални послодавац. Код агенције за привремено запошљавање лице се запошљава у агенцији, а затим се под одређеним условима прописаним националним законодавством уступа трећим лицима (предузећу кориснику). Наиме, радника запошљава агенција за

²⁶ Arrowsmith, J., *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, стр. 5.

привремено запошљавање, дакле агенција је послодавац. Но, радник не обавља посао за послодавца као у класичном радном односу, већ га агенција уступа кориснику, односно послодавцу за којег радник стварно обавља посао.

*Jovana Petrović, Ph.D. student,
Faculty of Law, University of Kragujevac*

SERVICES OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES

Summary

Temporary agency work is an atypical form of employment that is becoming more frequently used as an alternative to standard labour relationship. It is a complex, ‘triangular’ legal relationship, which involves temporary-work agency, employee employed by the agency and a user firm, to which the agency assigns the employee. This is not a new legal institute, but it has become popular and somewhat legally regulated in the territory of the former SFRY in the last ten years. The Republic of Serbia does not have regulations that would regulate this specific issue, although these agencies exist in practice and in large numbers operate in the labor market of Serbia. However, Serbia has taken a step on the road to that. Namely, the Ministry of Labor has published the Draft Law on Agency Employment with the aim of providing legitimate employment and guaranteeing a working position of the transferred workers who are guaranteed to the employees with the employer. By introducing the legal framework for work through the temporary employment agency, the labor legislation of the Republic of Serbia is harmonized with the international standards of the ILO and the EU. By clearly defining the temporary employment agencies and specifying the conditions for their work, the rights and obligations of persons who conclude an employment contract with the temporary employment agency for the purpose of assigning temporary employment to the employer, and other mutual rights and obligations of the employees, agencies and employers of the users, This area and maximally protect the so-called. agency employees. Namely, agency employees will receive equal wages and other basic working conditions, safety and health at work and other working conditions applicable to employees directly employed by the employer-user (according to which the order and instructions of the agency employee work).

Key words: *private agencies for employment, work outside employment, employee transfers, temporary work, international labour standards.*

Литература

- Atrowsmith, J., *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.
- Брковић, Р., *Флексибилно тржиште рада у условима глобализације*, Правни живот, бр. 1/2010.
- Божичић, Д., *Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном радном праву*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2016.
- Брковић, Р. *Атипични рад и приватне агенције за запошљавање у међународном радном праву*, Зборник радова „XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011.
- Готовац, В., *Радно право за 21. стољеће: митови о флексибилизацији*, Финансијска теорија и пракса, бр. 27/2002.
- ILO + “*Private Employment Agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market*”, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997, No. 181/2009.
- Јашаревић, С., *Уређење радног односа у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2015.
- Јашаревић, С., *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2012.
- Лалета, С., Крижановић, А., *Рад путем агенција за привремено запошљавање у хрватском, европском и успоредном праву*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, в. 36, бр. 1/2005.
- Лубарда, Б. *Уговор о привременом раду*, Радно и социјално право, бр. 1–3/2000.
- Ronmar, M., *The Regulation of Temporary Agency Work in Sweden and the Impact of the (2008/104/EC) Directive*, ELLJ, vol. 1, no. 3/2010.
- Радуловић, З., *Привремени и повремени послови са освртом на измене у законодавству Републике Србије*, Радно и социјално право, бр. 1/2014.
- Supiot, A., Casas, M-E., Hanau, P., Johansson, A., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R., P. van der Heijden, *A European Perspective on the Transformation of Work and the Future of Labour Law*, Comparative Labour law & Policy Journal, 1998-1999, Vol. 20.
- Урдаревић, Б., *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног, Крагујевац, 2001.
- Frenzel, H., *The temporary Agency Directive. European Labor Law Journal*, Vol. 1. No. 1/2010.
- Шундерић, Б., *Право МОР-а*, Београд, 2001.

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.
- Нацрт Закона о агенцијском запошљавању доступан на сајту: <https://aktivasisistem.com/ostalo/Nacrt-Zakona-O-Agencijskom-Zaposljavanju.pdf>
- <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/08/Profil-radnika-zaposlenih-preko-agencija-za-privremeno-zaposljavanje.pdf>