

PROFIL RADNIKA ZAPOSLENIH PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Maja Jandrić
Danilo Krivokapić



TIM
ZA SOCIJALNO UKLJUČIVANJE I
SMANJENJE SIROMAŠTVA



FCD FONDACIJA
CENTAR ZA
DEMOKRATIJU

PROFIL RADNIKA ZAPOSLENIH PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Maja Jandrić
Danilo Krivokapić

Beograd, jun 2017. godine

Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje

Izdavač:

Fondacija Centar za demokratiju, Kraljice Natalije 70, Beograd
www.centaronline.org, e-mail: info@centaronline.org

Za izdavača:

Nataša Vučković

Urednik:

Jelena Gošić

Recenzent:

Mario Reljanović

Autori:

Maja Jandrić, Danilo Krivokapić

Dizajn i priprema:

Dalibor Jovanović

Štampa:

Grafolik, Beograd

Tiraž:

100

ISBN: 978-86-83675-27-2

Beograd, 2017.

© Fondacija Centar za demokratiju, 2017.



TIM
ZA SOCIJALNO UKLJUČIVANJE I
SMANJENJE SIROMAŠTVA



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

PODRŠKA: Izrada publikacije omogućena je sredstvima Švajcarske agencije za razvoj i saradnju u okviru projekta "Podrška unapređenju procesa socijalnog uključivanja u Republici Srbiji."

NAPOMENA: Ova publikacija ne predstavlja zvaničan stav Vlade Republike Srbije. Svi pojmovi upotrebljeni u publikaciji u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Sadržaj

1. Predgovor	5
2. Uvod	7
3. Izvori podataka i metodologija	9
3.1. Izvori podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje u evropskim zemljama	9
3.2. Izvori podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje Srbije	11
3.2.1. Podaci iz evidencije Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja	12
3.2.2. Anketa o radnoj snazi	15
3.2.3. Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama	18
3.2.4. Evropsko istraživanje o radnim uslovima (European Working Conditions Survey)	18
4. Učešće zaposlenih preko agencije u ukupnom broju zaposlenih lica – uporedni podaci	20
5. Profil zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje	23
5.1. Regionalna distribucija zaposlenih	23
5.2. Distribucija zaposlenih po delatnostima	25
5.3. Struktura zaposlenih po starosti i polu	29
5.4. Struktura zaposlenih prema obrazovnom nivou	37
5.5. Struktura zaposlenih prema zanimanju	40
5.6. Učešće u formalnim ili neformalnim oblicima obrazovanja	43
5.7. Vrsta rada i ugovora	44
5.8. Radno vreme i specifične vrste radnog vremena	50
5.9. Dužina staža na sadašnjem poslu	51
5.10. Ostvarivanje osnovnih prava na osnovu rada	52
5.11. Finansijska situacija zaposlenih preko agencija	53

6.	Zaključak	56
7.	Prikupljanje ličnih priča građana koji su imali iskustva sa agencijama za zapošljavanje radnika	58
	7.1. Primer upitnika	61
8.	Aneks 1. Oznake zemalja u EWCS 2015	65
9.	Aneks 2. Grupisanje sektora delatnosti u EWCS 2015	66
10.	Literatura	68

1. Predgovor

Pred vama je publikacija u kojoj su predstavljeni rezultati istraživanja „Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje“, koje je sprovedla Fondacija Centar za demokratiju uz podršku Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

Cilj istraživanja je analiza profila radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje iz ugla stručne spreme, starosti, pola, regionalne zastupljenosti, profesija, oblasti u kojoj su zaposleni i drugih relevantnih faktora. Istraživanjem su obuhvaćeni samo radnici zaposleni preko registrovanih agencija za privremeno zapošljavanje; u istraživanje nisu uključeni radnici angažovani preko privrednih subjekata kojima ustupanje radnika nije glavna delatnost, što je omogućeno Zakonom o klasifikaciji delatnosti i Uredbom o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS“, broj 54/2010). Istraživanje je sprovedeno početkom 2017. godine, nakon čega je, inicijativom Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, dopunjeno na osnovu podataka za 2016. godinu, objavljenih pošto je istraživanje završeno.

Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017) ne uređuje zapošljavanje u svrhu ustupanja zaposlenih poslodavcima–korisnicima. Prema podacima Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja iz marta 2017, u Republici Srbiji postoji 91 registrovana agencija za posredovanje u zapošljavanju¹, koja obavlja poslove zapošljavanja. Agencije se upisuju u Registar privrednih subjekata, uz prethodno pribavljenu dozvolu za rad od strane Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. U praksi, zaposleni preko agencije za posredovanje u zapošljavanju su ponekad u svojevrsnom diskriminisanom položaju u odnosu na svoje kolege sa kojima često dele isti prostor i radne zadatke. Tako se dolazi do situacije da zaposleni „na lizing“ (termin koji je u kolokvijalnoj upotrebi) nemaju odgovarajuća prava koja proističu iz radnog odnosa (npr. plaćeni odmor i bolovanje) kao što ih imaju redovno zaposleni kod istog poslodavca.

U Izveštaju o skriningu za Pregovaračko poglavlje 19 (Socijalna politika i zapošljavanje) jasno je naznačeno da je neophodno unapređenje stanja u ovoj oblasti i prilagođavanje postojećeg okvira standardima EU. Evropska komisija je odredila i osnovni kriterijum za otvaranje pregovora za ovo poglavlje – to je priprema i usvajanje Akcionog plana za usklađivanje zakonodavstva Srbije sa pravnim tekovinama EU.

¹ Spisak agencija iz marta 2017. godine, dostupno na: <http://www.minrzs.gov.rs/lat/dokumenti/zaposljavanje/agencije-za-zaposljavanje>

Prema drugom revidiranom Nacionalnom programu za usvajanje pravnih tekovina EU (NPAA)², usvojenom na sednici Vlade Srbije održanoj 17. novembra 2016. godine, planiran je nastavak procesa usklađivanja propisa u oblasti rada sa propisima EU, koji su navedeni u ovom dokumentu. Kao jedan od prioriteta navedeno je usaglašavanje radnog zakonodavstva sa Direktivom 2008/104/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 19. novembra 2008. u oblasti rada preko agencija za posredovanje u zapošljavanju³. Navedeno je i da je u toku rad na izradi Zakona o radu preko agencija za zapošljavanje, kojim će se izvršiti usklađivanje sa Direktivom 2008/104/EZ i drugim relevantnim direktivama iz agende sa eksplanatornog skrininga, a koje se odnose na zaštitu i rad zaposlenih preko agencija za zapošljavanje.

Direktiva 2008/104/EZ definiše opšti okvir kojim su u EU definisani radni uslovi zaposlenih posredstvom ovih agencija. Direktiva garantuje minimum zaštite zaposlenima i doprinosi razvoju ovog oblika rada, a u pogledu fleksibilnosti odgovara i zaposlenima i poslodavcima. Direktiva se zasniva na načelu nediskriminacije po pitanju osnovnih uslova rada. Najzahtevnijom obavezom u procesu harmonizacije domaćih propisa sa Direktivom smatra se obaveza obezbeđivanja uporedivih uslova rada i uporedive plate.

U planu rada Vlade Srbije za 2017. godinu predviđeno je da Vlada donese Predlog zakona o radu preko agencija za zapošljavanje do septembra 2017. godine.⁴

Imajući u vidu da je u toku proces izrade pravnog okvira za regulisanje rada agencija za privremeno zapošljavanje, verujemo da će podaci iz ovog istraživanja u tom procesu doprineti sveobuhvatnijem sagledavanju položaja radnika koji rade „na lizing“, a time i uređenju njihovih prava i obaveza u skladu sa evropskim propisima.

Ovom prilikom se zahvaljujemo istraživačima, prof. dr Maji Jandrić i Danilu Krivokapiću, kao i redaktoru, prof. dr Mariju Reljanoviću. Takođe, zahvaljujemo se na sugestijama i preporukama koje smo dobili od predstavnika zainteresovanih strana, kojima je istraživanje predstavljeno pre objavljivanja ove publikacije.

Fondacija Centar za demokratiju
U Beogradu, 30. juna 2017.

² Drugi revidirani Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovina EU, str. 835–836, http://www.seio.gov.rs/upload/documents/nacionalna_dokumenta/npaa/NPAA_2016_revizija_srp.pdf

³ Tekst Direktive na engleskom jeziku dostupan je na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

⁴ Plan rada Vlade za 2017. godinu, str. 659, dostupan na: http://www.gs.gov.rs/doc/PLAN_RADA_VLADE_2017.pdf

2. Uvod

Prema definiciji Međunarodne organizacije rada (MOR), rad preko agencije za privremeno zapošljavanje podrazumeva da su radnici zaposleni kod agencije za privremeno zapošljavanje, a zatim iznajmljeni kako bi obavljali posao za poslodavca korisnika. Poslodavac korisnik plaća nadoknadu agenciji, a agencija isplaćuje plate (čak i kada poslodavac korisnik nije isplatio agenciji naknadu za uslugu). Između zaposlenog i preduzeća korisnika ne postoji radni odnos, mada preduzeće korisnik može imati određene pravne obaveze prema zaposlenom, prvenstveno u pogledu propisa o bezbednosti i zdravlju na radu⁵.

U skladu sa Direktivom Evropske unije 2008/104/EC, pod pojmom *agencija za privremeno zapošljavanje* podrazumeva se svako fizičko ili pravno lice koje, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, sklapa ugovor o zapošljavanju ili radnom odnosu sa radnicima zaposlenim kod agencije za privremeno zapošljavanje kako bi ih ustupilo preduzeću korisniku za privremeni rad pod njegovim nadzorom i rukovodstvom. Preduzeće korisnik je svako fizičko ili pravno lice za koje i pod čijim nadzorom i rukovodstvom radnik zaposlen kod agencije za privremeno zapošljavanje radi tokom određenog perioda⁶.

Važno je naglasiti razliku između **agencija za posredovanje pri zapošljavanju** i **agencija za privremeno zapošljavanje**. Kod posredovanja pri zapošljavanju, agencija za posredovanje nije poslodavac zaposlenom. Uloga **agencije za posredovanje** je ograničena na nastojanje da se povežu lice koje traži zaposlenje i potencijalni poslodavac. Kod **agencije za privremeno zapošljavanje** lice se zapošljava u agenciji, a zatim se pod određenim uslovima propisanim nacionalnim zakonodavstvom ustupa trećim licima (preduzeću korisniku).

⁵ 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)

⁶ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council, of 19 November 2008 on temporary agency work, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=HR>

Slika 1. Agencije za posredovanje pri zapošljavanju i agencije za privremeno zapošljavanje⁷



Prema: Eichhorst et al. (2013). The Role and Activities of Employment Agencies, IZA Research Report No. 57, str. 17.

Na samom početku važno je razjasniti da su termini „privremeno zapošljavanje“, pa analogno tome i „agencija za privremeno zapošljavanje“ korišćeni u ovoj analizi u nedostatku zvaničnog zakonskog izraza; oni predstavljaju doslovan prevod sa engleskog jezika koji je preuzet iz hrvatskog zakonodavstva, a koji nije u potpunosti u duhu domaće terminologije radnog prava. U tom smislu smatramo da bi novi zakon koji će urediti ovu materiju trebalo da koristi termin „ustupanje zaposlenih“, koji je svakako u duhu našeg pravnog poretka i može otkloniti jezičke i pravne nedoumice koje mogu nastati korišćenjem termina „privremeno zapošljavanje“⁸.

⁷ U Srbiji se u okviru kategorije *Javne agencije za zapošljavanje* praktično podrazumeva rad Nacionalne službe za zapošljavanje.

⁸ Ovde je potrebno naglasiti da se u daljoj analizi podataka dobijenih iz Ankete o radnoj snazi koristi i izraz *privremeni oblici zaposlenja*, koji se odnosi na lica zaposlena na određeno vreme, sezonski ili povremeno, bez obzira na to da li je lice zaposleno preko agencije ili ne. U ovom kontekstu izraz *privremeno* označava u suštini sve oblike zaposlenja koji ne podrazumevaju rad na neodređeno vreme.

3. Izvori podataka i metodologija

3.1. Izvori podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje u evropskim zemljama

Postoji nekoliko ključnih izvora podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje:

- 1) *The World Employment Confederation – Europe* (bivši Eurociett) objavljuje podatke o zaposlenosti, koji se odnose na njihove članove⁹. Iako se često koriste u analizama vezanim za zaposlene preko agencija za privremeno zapošljavanje, važno je znati da postoji mogućnost da ovi podaci potcenjuju ukupan broj zaposlenih na ovaj način s obzirom na to da se odnose samo na zaposlene u preduzećima koja su članovi ove unije¹⁰.
- 2) *European Working Conditions Survey* (Evropsko istraživanje o radnim uslovima; EWCS) se vrši¹¹ na svakih pet godina i do sada je sprovedeno u šest ciklusa (1991, 1995, 2000/2001, 2005, 2010. i 2015). Teme koje ovo istraživanje pokriva odnose se na pitanja radnog statusa, dužine i organizacije radnog vremena, organizacije rada, učenja i obrazovanja, fizičkih i psihosocijalnih rizičnih faktora, zaštite na radu, ravnoteže između poslovnog i privatnog života, zarada, finansijske sigurnosti, rada i zdravlja. Šesti talas istraživanja izvršen je 2015. godine i obuhvatio je 35 zemalja: zemlje EU-28, Norvešku, Švajcarsku, Albaniju, Makedoniju, Crnu Goru, Srbiju i Tursku. U ovom talasu istraživanja prvi put je obuhvaćena i Srbija. Deo podataka iz šestog EWCS o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje je dostupan javnosti počev od kraja 2016. godine (podaci o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih radnika, kao i o njihovoj strukturi po širim starosnim grupama, polu, kao i širim grupama delatnosti i zanimanja).

⁹ *The World Employment Confederation – Europe* obuhvata 29 nacionalnih udruženja (Austrija, Belgija, Bugarska, Hrvatska, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Holandija, Norveška, Poljska, Portugal, Rumunija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska, Turska i Velika Britanija) i sedam najvećih multinacionalnih kompanija u ovoj oblasti: Adecco, Gi Group, Kelly Services, Manpower, Randstad, Trenkwalder i USG People.

¹⁰ ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, str. 87.

¹¹ Ovo istraživanje sprovodi Eurofound (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

- 3) *European Labour Force Survey* (Anketa o radnoj snazi) takođe predstavlja značajan izvor podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje, s tim da je za detaljniju analizu neophodno posjedovanje mikropodataka.

Eichhorst et al. (2013)¹² navode osnovne probleme vezane za pojedinačne izvore podataka:

- a. Podaci LFS (*Labour Force Survey*) ne uzimaju u obzir mogućnost da je osoba zaposlena preko agencije za privremeno zapošljavanje na osnovu dodatnog, a ne glavnog posla, dok podaci Eurociett i ove radnike ubrajaju u skup zaposlenih preko agencija.
- b. Pošto se LFS sprovodi na određenom uzorku domaćinstava, u nekim zemljama ovaj izvor ne obezbeđuje detaljnije podatke o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje usled malog broja pojava u uzorku.
- c. Kad je reč o podacima Eurociett, mogući su problemi sa uporedivošću između različitih zemalja usled metodoloških razlika u procesu prikupljanja i prezentacije podataka.
- d. Kod ispitanika LFS koji su dugo zaposleni preko agencije kod istog poslodavca može se desiti da propuste da se identifikuju kao zaposleni preko agencije za privremeno zapošljavanje, što bi dovelo do toga da podaci LFS potcenjuju ukupan broj zaposlenih preko agencija.
- e. Kod podataka Eurociett postoji mogućnost da, ukoliko podatke skuplja nacionalno udruženje agencija, članstvom nije obuhvaćen ceo skup agencija (tj. poslovnih subjekata koji se bave ovom delatnošću), te da jedan broj zaposlenih lica nije obuhvaćen ovim podacima.
- f. Podaci Eurociett su izraženi kao ekvivalenti punog radnog vremena, dok se podaci LFS odnose na broj lica¹³.

Imajući u vidu sva navedena ograničenja, teško je doći do jasne slike o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje, pogotovo ukoliko se radi o komparativnoj analizi većeg broja zemalja.

¹² Eichhorst et al. (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*, IZA Research Report No. 57

¹³ Eichhorst et al. (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*, IZA Research Report No. 57, str. 26.

Na osnovu podataka LFS mogu se definisati određene zajedničke karakteristike profila zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u EU¹⁴:

- u okviru svih zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u EU dominiraju **muškarci**;
- **mladi** (starosti 15-24 godine) su natprosečno zastupljeni u skupu zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje (u odnosu na skup svih zaposlenih);
- **lica sa nižim nivoima obrazovanja** su takođe značajno zastupljenija u grupi zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u odnosu na skup svih zaposlenih;
- većina zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje je zaposlena u **sektoru usluga**¹⁵.

Podaci iz studije Međunarodne organizacije rada *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* iz 2016. godine za 14 evropskih zemalja¹⁶ pokazuju sličnu sliku: zapošljavanje preko agencija za zapošljavanje je mnogo češće kod **mladih** (starosti 15-24 godine), dok je ovaj oblik zapošljavanja najrasprostranjeniji među **jednostavnim zanimanjima i rukovaocima mašina i postrojenja**. Takođe, zapošljavanje preko agencija je češće među radnicima sa **nižim nivoima obrazovanja**¹⁷.

3.2. Izvori podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje u Srbiji

Analiza profila radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje je povezana sa određenim metodološkim problemima koji velikim delom proističu iz činjenice da ne postoji zvanična lista agencija koje se bave privremenim zapošljavanjem.

Usled toga, za analizu profila zaposlenih preko agencija korišćeno je nekoliko različitih izvora podataka koji daju najpribližniju sliku karakteristika zaposlenih

¹⁴ Isto, str. 28.

¹⁵ Važno je naglasiti da postoje značajne razlike među pojedinim zemljama po pitanju svih navedenih karakteristikama. Visoko učešće sektora usluga delom odražava i strukturu privrede.

¹⁶ Belgija, Estonija, Francuska, Nemačka, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Holandija, Poljska, Portugal, Španija, Švedska i Velika Britanija. Podaci su dobijeni iz LFS 2012. godine.

¹⁷ ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, str. 90.

u ovom obliku radnog angažovanja: podaci iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja za izabrani (ograničen) skup agencija, Anketa o radnoj snazi, podaci iz Istraživanja SPR o lokalnim jedinicama i podaci Evropskog istraživanja o radnim uslovima (EWCS).

3.2.1. Podaci iz evidencije Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja

Jedan od izvora podataka o zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje je evidencija o osiguranicima, osiguranim licima i obveznicima uplate doprinosa koju vodi Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO). Iz evidencije CROSO mogu se dobiti podaci o nekim od osnovnih karakteristika zaposlenih (pol, starost, vrsta ugovora, zanimanje stečeno obrazovanjem, zanimanje na radnom mestu, stepen stručne spreme prema radnom mestu).

Ipak, da bi se na ovaj način dobili precizni podaci o svim zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje bilo bi neophodno imati potpunu listu agencija i drugih poslovnih subjekata koji se bave ovom delatnošću¹⁸. S obzirom na to da kompletna lista poslovnih subjekata koji se bave iznajmljivanjem radnika ne postoji¹⁹, u vezi sa ovim izvorom korišćeni su podaci o zaposlenima u agencijama koje su dobile dozvolu, registrovane su za posredovanje pri zapošljavanju i nalaze se na spisku Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja²⁰; tako je dobijen uzorak od 12.015 zaposlenih iz 88 agencija. Prema podacima CROSO, u martu 2016. godine u agencijama koje se nalaze na spisku Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja bilo zaposleno 10.981 lica, dok je u septembru 2016. godine taj broj iznosio 12.015²¹, što ukazuje na trend rasta broja zaposlenih na ovaj način.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja izdaje dozvolu za rad *agencijama za zapošljavanje* na osnovu pismenog zahteva ako agencija ispunjava uslove u pogledu prostorne i tehničke opremljenosti i stručne osposobljenosti zaposlenih. Agenciju za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS“, br. 36/09, 88/10

¹⁸ Pored toga, bilo bi neophodno razdvojiti „iznajmljene radnike“ od lica zaposlenih u agencijama koji nisu iznajmljeni preduzećima korisnicima.

¹⁹ Razlozi za nedostupnost takve liste su objašnjeni u ostatku teksta.

²⁰ http://www.minrzs.gov.rs/files/2016_godina/Zaoisljavanje/Spisak_agencija/SPISAK_AGENCIJA_novembar_2016.docx (pristupljeno 8.11.2016. godine)

²¹ Uz napomenu da postoji minimalno odstupanje na listi agencija kada su u pitanju podaci iz marta i podaci iz septembra 2016. godine.

i 38/15), osnivaju pravna i fizička lica radi obavljanja poslova zapošljavanja, i to:

1. obaveštavanja o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje;
2. posredovanja u zapošljavanju u zemlji i inostranstvu;
3. profesionalne orijentacije i savetovanja o planiranju karijere;
4. sprovođenja pojedinih mera aktivne politike zapošljavanja, na osnovu ugovora sa Nacionalnom službom za zapošljavanje²².

Bitno je napomenuti da agencija ne može da se bavi zapošljavanjem maloletnih lica, kao ni zapošljavanjem na poslovima sa povećanim rizikom.

Nakon dobijene dozvole za rad, agencija se upisuje u registar Agencije za privredne registre, nakon čega može obavljati poslove zapošljavanja.

Ključni problem je u tome što navedene agencije obavljaju *i poslove privremenog zapošljavanja* u svrhu ustupanja radnika poslodavcu korisniku, kao i drugim poslovima ustupanja ljudskih resursa bez jasne regulative vezane za ovu aktivnost²³, jer je suštinski oblast ustupanja radnika ostavljena izvan nacionalne regulative²⁴.

Dobijeni podaci o profilu zaposlenih iz posmatranog uzorka daju približnu sliku profila svih zaposlenih preko agencija za iznajmljivanje radnika. Potrebno je imati na umu da na ovaj način nisu obuhvaćeni svi zaposleni preko agencija za privremeno zapošljavanje, te bi rezultate dobijene na osnovu ovih podataka ipak trebalo tumačiti sa određenom dozom opreza. Definisanje realnog uzorka zaposlenih je, pored toga što ne postoji jasna obaveza registracije za bavljenje ovom aktivnošću, otežano i činjenicom da postoje poslovni subjekti koji iznajmljuju deo svojih radnika, a registrovani su u velikom broju drugih delatnosti.

Naime, pri definisanju liste poslovnih subjekata koji se bave iznajmljivanjem radnika nije dovoljno uzeti u obzir samo delatnosti *Delatnost agencija za zapošljavanje*, *Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje* i *Ostalo ustupanje ljudskih resursa*, jer se veliki broj preduzeća koja iznajmljuju radnike nalaze u drugim delatnostima (npr. *Delatnost privatnog obezbeđenja*, *Usluge redovnog čišćenja zgrada*, *Usluge sistema obezbeđenja* i sl.).

²² <http://www.minrzs.gov.rs/lat/informacije/najcesca-pitanja>

²³ Regulacija „lizinga radne snage” u Republici Srbiji, studija izrađena u okviru projekta *Svi imamo pravo na rad pod jednakim uslovima*, Fondacija Centar za demokratiju, 2016, str. 15.

²⁴ Krivokapić, Đ., Mešanović, E., eds. (2016). *Radnici na lizing – Vodič o pravima radnika privremeno angažovanih preko agencija za zapošljavanje*, Share Fondacija i Međunarodni centar Olof Palme, str 21.

Ovakva situacija je rezultat nekoliko ključnih zakonskih rešenja koja uređuju ovu oblast:

- 1) Zakon o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS“, broj 104/09) omogućuje da, osim agencija, svoje radnike mogu da ustupaju i privredna društva kojima to nije pretežna delatnost.
- 2) Uredba o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS“, broj 54/2010) propisuje delatnost agencija za privremeno zapošljavanje, koja obuhvata obezbeđivanje radnika klijentima za određeni period kao dopunu ili privremenu zamenu radne snage (gde su zaposleni pojedinci stalno zaposleni u jedinicama za privremeno pružanje usluga) i čak dodatno propisuje da jedinice koje obavljaju ovu delatnost ne vrše direktan nadzor nad svojim zaposlenima koje su obezbedili klijentu. Ovakvo rešenje jeste iznenađujuće s obzirom na to da se ovom uredbom zapravo na posredan način navedena delatnost uvodi u naš pravni sistem, iako ni u jednom propisu nije bliže regulisana.
- 3) Zakon o privrednim društvima („Službeni glasnik RS“, br. 36/11, 99/11, 83/14 – dr. zakon i 5/15) u članu 4. propisuje da društvo ima pretežnu delatnost koja se registruje u skladu sa Zakonom o registraciji, a može obavljati i sve druge delatnosti koje nisu zakonom zabranjene, nezavisno od toga da li su određene osnivačkim aktom, odnosno statutom; posebnim zakonom se može usloviti registracija ili obavljanje određene delatnosti izdavanjem prethodnog odobrenja, saglasnosti ili drugog akta nadležnog organa.
- 4) Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS“, br. 36/09, 88/10 i 38/15), kao i Pravilnik²⁵ koji je donet u skladu sa njim, propisuju samo minimalne tehničke i organizacione uslove²⁶ koje bi agencije za zapošljavanje trebalo da ispune kako bi od nadležnog ministarstva dobile dozvolu za rad, bez ikakvih preciznih odredbi koje regulišu delatnost ustupanja radnika, kontrolu takve delatnosti ili zaštitu tako ustupljenih radnika.

²⁵ Pravilnik o prostornim i tehničkim uslovima za rad agencije za zapošljavanje, uslovima stručne osposobljenosti zaposlenih, programu, sadržini i načinu polaganja ispita za rad u zapošljavanju („Službeni glasnik RS“, br. 98/09, 100/12 i 65/14), dostupan na <http://www.minrzs.gov.rs/lat/dokumenti/zaposljavanje/agencije-za-zaposljavanje>

²⁶ Primer uslova koje agencija mora da ispuni su: da agencija ima najmanje dve radne prostorije od po najmanje 12m², sanitarne prostorije, i sl., pri čemu agencija mora imati zaposleno najmanje jedno lice sa visokom stručnom spremom koje obavlja poslove zapošljavanja.

Posledica ovakve zakonske regulative je situacija u kojoj ne samo agencije, nego i sva ostala privredna društva praktično mogu da se bave „lizingom radne snage“. Sve to, zajedno sa činjenicom da ne postoji obaveza registracije za obavljanje poslova iznajmljivanja radne snage, značajno otežava sagledavanje ukupnog broja privrednih subjekata koji se bave ovom aktivnošću, a samim tim otežava i procenu broja zaposlenih na ovaj način, kao i profilisanje njihovih karakteristika (stručna sprema, starost, zanimanje, itd.).

Dodatni problem vezan za podatke iz evidencije CROSO odnosi se na stručnu spremu i zanimanje. Za šifriranje zanimanja CROSO koristi šifarnik prema Odluci o Jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada („Službeni list SRJ“, 9/98 i 25/00, „Službeni glasnik RS“, broj 15/10)²⁷, dok Republički zavod za statistiku (RZS) koristi ISCO-08²⁸.

Velika prepreka za obradu i tumačenje tih podataka je i nepostojanje podataka o zanimanju i stručnoj spremlu u CROSO bazi za jedan broj zaposlenih. Kada je stručna sprema u pitanju, bitno je naglasiti da su to podaci iz jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje u koju poslodavci unose stručnu spremu zaposlenih prema radnom mestu, te je moguće da se u nekim slučajevima ista ne podudara sa najvišim stečenim stepenom obrazovanja u toku školovanja. Stoga je podatke u vezi sa zanimanjem i stručnom spremom potrebno tumačiti sa oprezom.

3.2.2. Anketa o radnoj snazi

Anketa o radnoj snazi (ARS) je istraživanje koje se sprovodi na uzorku izabranih domaćinstava sa ciljem da se dobiju podaci o tržištu rada i osnovnim radnim karakteristikama stanovništva. Jedinica anketiranja je član izabranog domaćinstva. Anketa se, načinom izbora uzorka i definisanjem upitnika, oslanja na preporuke Međunarodne organizacije rada i Evrostata. Prema podacima RSZ iz Ankete o radnoj snazi, u 2016. godini, na anketno pitanje *Da li imate ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje?* 643 lica je odgovorilo potvrdno što nakon dodeljivanja pondera predstavlja broj od 38.372 (a što je povećanje od blizu 3.000 lica u odnosu na 35.481 lica u 2015. godini).

²⁷ Prema Odluci o Jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada („Službeni list SRJ“, br. 9/98 i 25/00, „Službeni glasnik RS“, broj 15/10), Poglavlje 1. Šifarnik zanimanja i stručne spremlu. Prema Odluci o Jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada („Službeni list SRJ“, br. 9/98 i 25/00, „Službeni glasnik RS“, broj 15/10), Poglavlje 3. Šifarnik stepena stručne spremlu, na http://www.croso.gov.rs/storage/files/euputstva/Sifarnik_zanimanja_sprema_l.pdf

²⁸ <http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Metodologije/Klasifikacije/G201113003.pdf>

Prema metodološkom uputstvu za Anketu o radnoj snazi, agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac koji, na temelju sporazuma o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti sa radnikom na određeno ili neodređeno vreme. U zaposlene koji imaju ugovor sa agencijom za zapošljavanje ubrajaju se lica koja imaju ugovore o obavljanju nekog posla i sa studentskom organizacijom, omladinskom zadrugom i sl. Ovo lice je plaćeno od strane agencije koja ga je angažovala za obavljanje privremenih poslova za drugog poslodavca. Lica koja direktno rade za agenciju za privremeno zapošljavanje, tj. nisu angažovana za obavljanje poslova za drugog poslodavca, ne spadaju u ovu grupu.

S obzirom na činjenicu da ARS obuhvata i zaposlene preko omladinskih zadruga, i po osnovu ovog izvora ponovo dobijamo tek približnu sliku profila zaposlenog preko agencije za privremeno zapošljavanje.

Prema članu 11. Zakona o zadrugama („Službeni glasnik RS“, broj 112/15), studentsko–omladinske zadruge obezbeđuju zadrugarima obavljanje privremenih i povrenih poslova kod privrednih subjekata u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada. Isti zakon propisuje da status zadrugara studentsko–omladinske zadruge može steći lice koje nije mlađe od 15 godina niti starije od 30 godina (član 23). Pored toga, zadrugar studentsko–omladinske zadruge mlađi od 18 godina može da obavlja privremene i povremene poslove pod uslovima propisanim odredbama koje uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada (član 23). Zakonom o radu („Službeni glasnik RS“ br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14, član 197), rad na privremenim i povremenim poslovima ograničen je na 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Istovremeno, Opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva („Službeni list SRJ“, br. 20/98 i 7/00 – odluka SUS, „Službeni list SCG“, broj 1/03 – Ustavna povelja i „Službeni glasnik RS“, broj 47/10) propisuju da zadrugar može biti student, učenik i nezaposleno lice koje nije mlađe od 15, niti starije od 35 godina (član 23). Ipak, član 24. propisuje da status zadrugara, izuzetno, može steći i nezaposleno lice starije od 35 godina, i to: 1) ako se radi o licu teškog socijalnog i materijalnog stanja, izbeglici i drugom socijalno ugroženom licu; 2) ako se radi o potrebi angažovanja za rad na specifičnim poslovima u šumarstvu, poljoprivredi i turizmu, koji se ne mogu blagovremeno obaviti na drugi način, pri čemu broj ovih zadrugara ne može biti veći od 10% od ukupnog broja zadrugara na dan 31.12. tekuće godine.

Zakon o zadrugama je na snazi od 7. januara 2016. godine (osam dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku RS“), pri čemu je u prelaznim i završnim odredbama propisano da su postojeće zadruge i zadrudni savezi dužni da usklade svoju organizaciju, poslovanje i opšte akte sa odredbama ovog zakona najkasnije

u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona (član 106). U istraživanju koje sledi korišćeni su godišnji podaci iz ARS iz 2016. godine, kada ovo usklađivanje još uvek nije bilo u potpunosti završeno. To znači da i među zaposlenima koji su stariji od 30 godina i koji su u ARS potvrdno odgovorili na pitanje *Da li imate ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje?* verovatno ima i onih koji su zaposleni preko omladinske zadruge. Iako omladinske zadruge imaju neke karakteristike agencija za privremeno zapošljavanje, one nisu predmet ove analize.

Pored toga što postoji problem sa razdvajanjem zaposlenih preko agencije od zaposlenih preko omladinskih zadruga u podacima ARS, neke omladinske zadruge se nalaze na spisku agencija koje su dobile dozvolu i registrovane su za posredovanje pri zapošljavanju – neke su registrovane u delatnosti agencija za zapošljavanje (78.1.) i delatnosti agencija za privremeno zapošljavanje (78.2). Ovo ukazuje na činjenicu da jedan broj omladinskih zadruga, podstaknut i odredbama novog Zakona o zadrugama, kojim je propisana maksimalna starost zadrugara od 30 godina, počinje da obavlja delatnost agencija za privremeno zapošljavanje – to svakako nije u skladu sa zadružnim vrednostima i principima propisanim ovim zakonom, ali trenutni pravni okvir to omogućava. S obzirom na ovu činjenicu, kao i mogućnost da će, zbog odredaba novog Zakona o zadrugama, bar deo zaposlenih preko omladinskih zadruga koji su stariji od 30 godina verovatno preći u kontingent zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje (bilo kroz delovanje omladinskih zadruga, bilo kroz prelazak na rad preko neke od agencija), profil dobijen na osnovu podataka iz ARS verovatno ne odstupa značajno od „čistog“ profila zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje, bar kada su u pitanju lica starija od 30 godina.

ARS daje podatke o strukturi zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje po starosti, polu, nivou obrazovanja, delatnostima, zanimanju, radnom vremenu i specifičnim vrstama radnog vremena, vrsti rada, učešću u formalnim i neformalnim oblicima obrazovanja, dužini staža na sadašnjem poslu, ostvarivanju osnovnih prava na osnovu rada i finansijskoj situaciji zaposlenih. Ipak, dobijanje informacija o detaljnijoj strukturi po određenom osnovu često je ograničeno malim brojem pojava u uzorku, kada je onemogućeno dobijanje precizne ocene stanja u celom posmatranom skupu.

Kada je reč o podacima iz ARS, u svrhu poređenja su korišćeni podaci o svim zaposlenim radnicima starijim od 15 godina, bez samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva. Kod podataka iz CROSO u istu svrhu korišćeni su podaci o svim zaposlenim osiguranicima koji se nalaze u evidenciji CROSO.

3.2.3. Istraživanje SPR²⁹ o lokalnim jedinicama

Cilj istraživanja lokalnih jedinica (jedinice koje na različitim lokacijama ima poslovni subjekt, uključivši i slučajeve jedinstvene lokacije) jeste ažuriranje adresnih i kontakt podataka, ali i prikupljanje podataka o prostornom razmeštaju i ekonomskim karakteristikama lokalnih jedinica (koje delatnosti obavljaju, koliko radnika je angažovano u svakoj delatnosti i u kojim kategorijama zaposlenosti – u radnom odnosu, van radnog odnosa, iznajmljeni radnici)³⁰.

Prema metodologiji Istraživanja SPR o lokalnim jedinicama³¹, obuhvat izveštajnih jedinica u ovom istraživanju predstavlja skup ekonomski aktivnih poslovnih subjekata (pravnih i fizičkih lica) koji zapošljavaju 50 i više radnika³², pri čemu se ovaj kriterijum može proširivati. Broj radnika koji rade u lokalnoj jedinici se razvrstava u tri kategorije: zaposleni u radnom odnosu, van radnog odnosa i „iznajmljeni radnici“.

Pod pojmom *iznajmljeni radnici* podrazumevaju se lica koja obavljaju poslove u lokalnoj jedinici poslovnog subjekta i za poslovni subjekt sa kojim nemaju formalno pravni ugovor o zaposlenju, već navedeni ugovor imaju sa drugim poslovnim subjektom, odnosno agencijom za zapošljavanje koja obavlja delatnost iz oblasti KD 78 (78.10, 78.20 ili 78.30, tj. delatnost agencija za zapošljavanje, delatnost agencija za privremeno zapošljavanje ili ustupanje ljudskih resursa).

Na osnovu istraživanja iz februara 2016. godine, broj iznajmljenih radnika je 18.018. Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama pruža uvid u podatke o: broju iznajmljenih radnika, delatnosti i opštini u kojoj ti radnici obavljaju delatnost.

3.2.4. Evropsko istraživanje o radnim uslovima (European Working Conditions Survey)

Šesti talas Evropskog istraživanja o radnim uslovima (EWCS) sproveden je 2015. godine, kada je prvi put obuhvaćena i Srbija. Ciljno stanovništvo u ovom istraživanju su svi stanovnici uključenih zemalja koji imaju 15 ili više godina³³ i koji su zaposleni

²⁹ SPR – Statistički poslovni registar.

³⁰ Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama, skraćena metodologija, dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Registar/Skracena%20metodologija%20ILJ.doc>

³¹ <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Registar/Skracena%20metodologija%20ILJ.doc>

³² Podaci koji se koriste u ovoj analizi su iz istraživanja obavljenog u februaru 2016. godine, kojim su obuhvaćena sva preduzeća koja imaju više od deset zaposlenih.

³³ 16 ili više u Bugarskoj, Norveškoj, Španiji i UK.

u vreme istraživanja. Smatra se da je lice zaposleno ako je radilo za platu ili sa ciljem ostvarivanja dobiti najmanje sat vremena u nedelji pre intervjua (po definiciji MOR)³⁴.

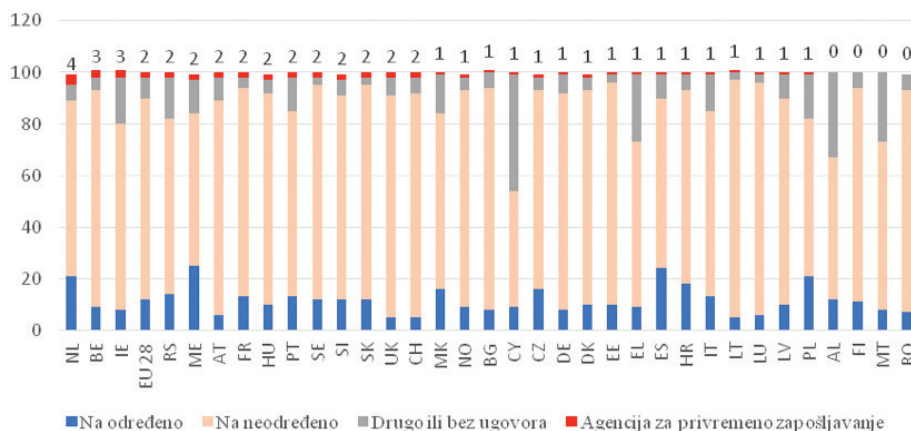
Za identifikovanje zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje u upitniku je korišćeno pitanje *Kakav ugovor o radu imate kada je reč o Vašem glavnom plaćenom poslu?* sa sledećim modalitetima: *ugovor o radu na neodređeno vreme, ugovor o radu na određeno vreme, agencijski ugovor o privremenom zaposlenju, pripravnik ili drugi program obuke, bez ugovora o radu, drugo*. Velika prednost EWCS je što pruža uporedive podatke za veliki broj zemalja; u trenutku izrade ove studije dostupni su podaci o strukturi zaposlenih po vrstama ugovora u različitim grupama: prema polu, starosti (do 35, 35-49, stariji od 50), kao i po širim grupama zanimanja i delatnosti.

³⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/hr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>

4. Učešće zaposlenih preko agencije u ukupnom broju zaposlenih lica – uporedni podaci

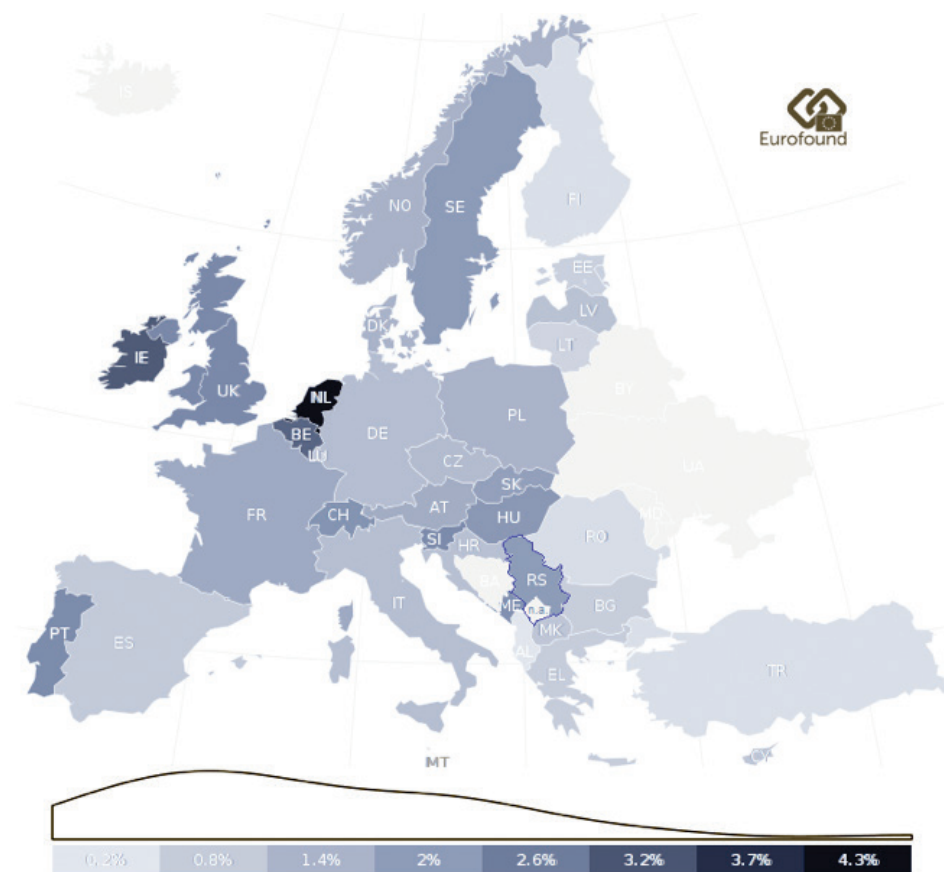
Prema podacima EWCS, u Srbiji oko 2% zaposlenih za platu ima ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje, što je na sličnom nivou kao u proseku EU-28, ali ipak više nego u značajnom broju zemalja (Grafikon 1a).

Grafikon 1a. Učešće zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih za platu³⁵, EWCS 2015.



³⁵ Na ovo pitanje u istraživanju EWCS odgovaraju samo zaposleni radnici (zaposleni kod poslodavca koji rade za platu). Brojevi iznad stubića na grafikonu odnose se na učešće zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih radnika.

Slika 2. Učešće zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih za platu, EWCS 2015.



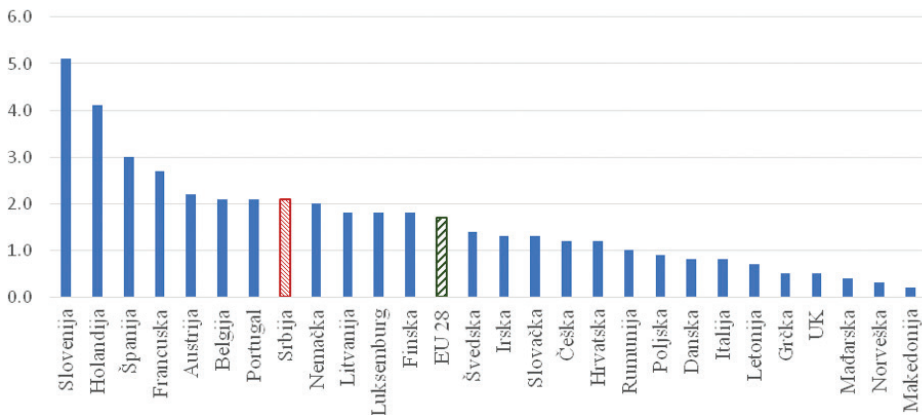
Prema: https://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=Q11rec&plot=heatMap&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All&answer=1--Fixed-term

Na Slici 2. je po zemljama prikazan procenat radnika koji su na pitanje *Kakvu vrstu ugovora o zaposlenju imate?* dali odgovor: Agencija za privremeno zapošljavanje. Zemlje s najvišim rezultatom su Holandija (sa oko 4%), potom Irska i Belgija (sa oko približno 3%).

Podaci EWCS o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu su skoro identični učešću koje se dobija na osnovu ARS i koje u 2016. godini iznosi 2,1%. Ovo učešće je u Srbiji blago povećano u odnosu na 2015. godinu, kada je iznosilo 1,97%.

Počev od 2017. godine, Eurostat takođe objavljuje podatke o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu³⁶. Ovi podaci su zasnovani na anketama o radnoj snazi, te se za određeni broj zemalja razlikuju od slike koja se dobija na osnovu podataka iz EWCS. Podaci o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu u pojedinim evropskim zemljama (za koje su podaci dostupni) prikazani su na Grafikonu 1a.

Grafikon 1b. Učešće zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih za platu (15+). Eurostat/LFS, 2016. (pristupljeno 01.06.2017.)



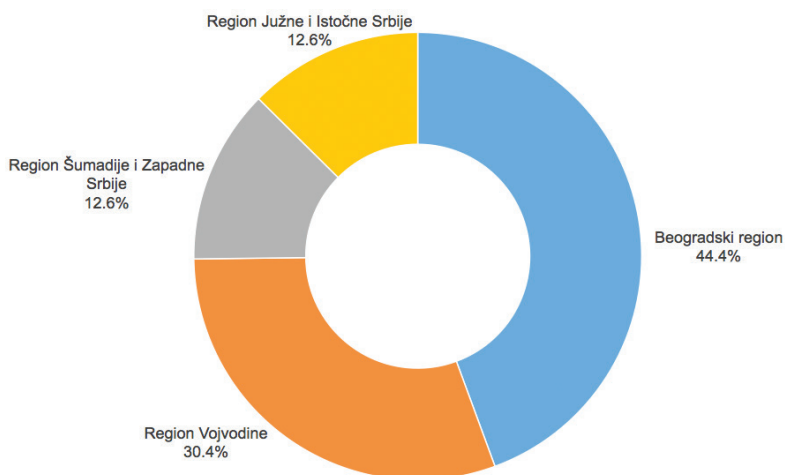
³⁶ Objavljena je serija podataka počev od 2008. godine.

5. Profil zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje

5.1. Regionalna distribucija zaposlenih

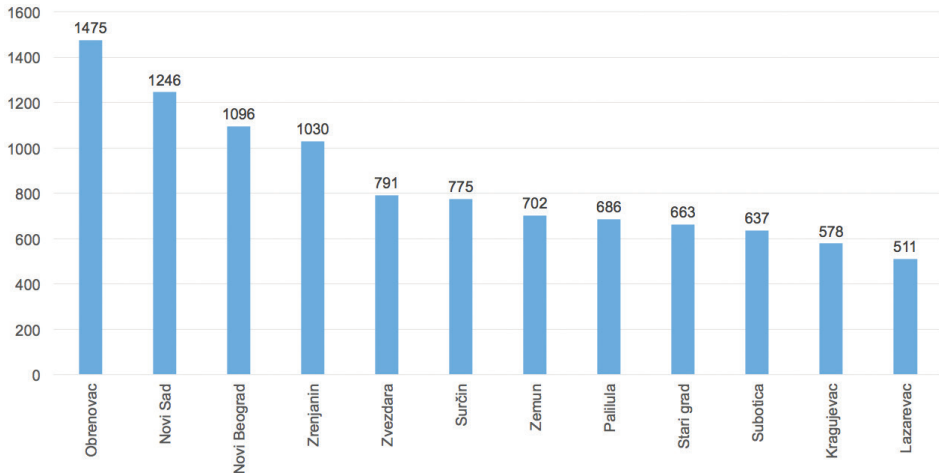
Najveći broj iznajmljenih radnika se nalazi u **Beogradskom regionu** (44,4%) i u **regionu Vojvodine** (30,4%).

Grafikon 2. Struktura po regionima, Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama, februar 2016.



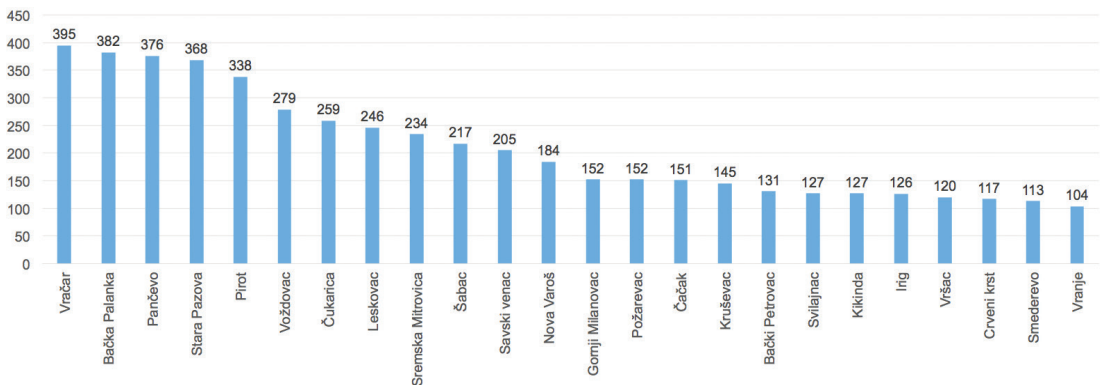
Prema *Istraživanju SPR o lokalnim jedinicama*, više od polovine iznajmljenih radnika nalazi se u 12 opština koje imaju najveći broj zaposlenih na ovaj način: Obrenovac, Novi Sad, Novi Beograd, Zrenjanin, Zvezdara, Surčin, Zemun, Palilula (Beograd), Stari grad, Subotica, Kragujevac i Lazarevac (Grafikon 3).

Grafikon 3. Struktura po opštinama (1), Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama, februar 2016.



Relativno visok broj iznajmljenih radnika (između 300 i 500) susrećemo i u sledećim opštinama: Vračar (395), Bačka Palanka (382), Pančevo (376), Stara Pazova (368) i Pirot (338). Ostale opštine u kojima se nalazi više od 100 iznajmljenih radnika (od posmatranih 18.018) prikazane su na Grafikonu 4.

Grafikon 4. Struktura po opštinama (2), Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama, februar 2016.³⁷

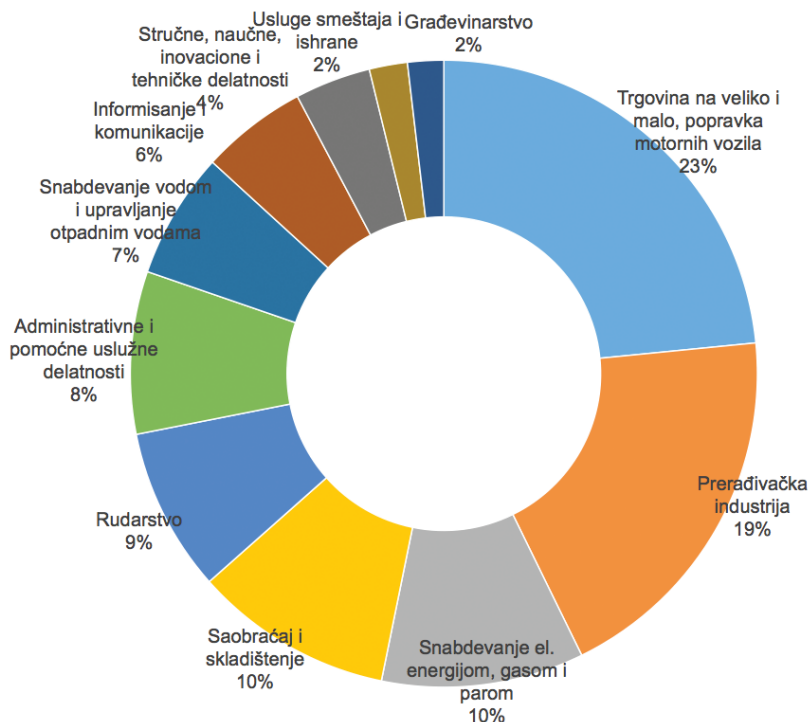


³⁷ Prikazane su opštine koje imaju između 100 i 500 iznajmljenih zaposlenih.

5.2. Distribucija zaposlenih po delatnostima

Prema podacima iz *Istraživanja SPR o lokalnim jedinicama* najviše zaposlenih „iznajmljenih“ radnika se nalazi u sektorima **Trgovina na veliko i malo, popravka motornih vozila** (23%) i **Prerađivačka industrija** (19%). Po oko 10% zaposlenih iz ove kategorije nalazi se u delatnostima *Snabdevanje električnom energijom, gasom i parom* i *Saobraćaj i skladištenje* (Grafikon 5)³⁸.

Grafikon 5. Struktura po delatnostima, *Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama*, februar 2016.



ARS takođe pruža informacije o distribuciji zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijama za privremeno zapošljavanje prema sektoru delatnosti. Na osnovu

³⁸ Pored delatnosti navedenih na grafikonu, iznajmljeni radnici se nalaze i u delatnostima *Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja, Poljoprivreda, Šumarstvo i ribarstvo, Umetnost, zabava i rekreacija i Obrazovanje*, ali u relativno malom procentu (manje od 1% svih iznajmljenih radnika u svakoj od navedenih delatnosti pojedinačno). U delatnostima *Poslovanje nekretninama, Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje, Zdravstvena i socijalna zaštita i Ostale uslužne delatnosti* nije bilo dovoljno pojava u navedenom istraživanju.

ovog izvora, **59% zaposlenih preko agencije je zaposleno u sektoru usluga**³⁹, dok je **36,9% u sektoru industrije**⁴⁰.

Učešće zaposlenih u industriji je veće u skupu zaposlenih preko agencija nego u skupu svih zaposlenih (36,9% prema 26,9%, redom). **Obrnuto važi za usluge**, mada je razlika nešto manja: dok je u sektoru usluga zaposleno 59% od svih zaposlenih preko agencija, udeo usluga u ukupnoj zaposlenosti iznosi 65,6%. Posmatrano po delatnostima, najviše zaposlenih preko agencija je u *Prerađivačkoj industriji* (25,4%), potom sledi *Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila* (17%). Značajniji, mada mnogo manji⁴¹, broj zaposlenih preko agencija nalazi se i u delatnostima *Usluge smeštaja i ishrane* (6%), *Snabdevanje električnom energijom i gasom* (5,9%), *Saobraćaj i skladištenje* (5,1%), *Informisanje i komunikacije* (4,5%), *Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti* (4,4%), *Finansijske delatnosti i osiguranje* (4,4%), *Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje* (4%) i *Zdravstvena i socijalna zaštita* (4%)⁴².

Podaci EWCS prikazuju učešća zaposlenih sa određenim vrstama ugovora u različitim delatnostima⁴³ i omogućuju poređenje Srbije i Evropske unije po ovom osnovu (Grafikoni 6–10)⁴⁴. Razlike između učešća zaposlenih sa ugovorima preko agencije za privremeno zapošljavanje u Srbiji i EU-28 primetne su u grupama *Finansijske i druge usluge* (učešće u Srbiji je veće za 2 pp) i *Građevinarstvo i saobraćaj* (učešće u Srbiji je za oko 1 pp niže nego u EU)⁴⁵.

³⁹ Sektor usluga obuhvata trgovinu na veliko i malo, saobraćaj i skladištenje, usluge smeštaja i ishrane, informisanje i komunikacije, finansijske delatnosti i delatnost osiguranja, poslovanje nekretninama, stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti, administrativne i pomoćne uslužne delatnosti, državnu upravu i obavezno socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvenu i socijalnu zaštitu, umetnost, zabavu i rekreaciju, ostale uslužne delatnosti, delatnost domaćinstva kao poslodavca, delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela.

⁴⁰ Sektor industrije obuhvata rudarstvo, prerađivačku industriju, snabdevanje električnom energijom, gasom i parom i snabdevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama.

⁴¹ Zbog malog broja lica ocena je manje pouzdana i mora se koristiti sa oprezom.

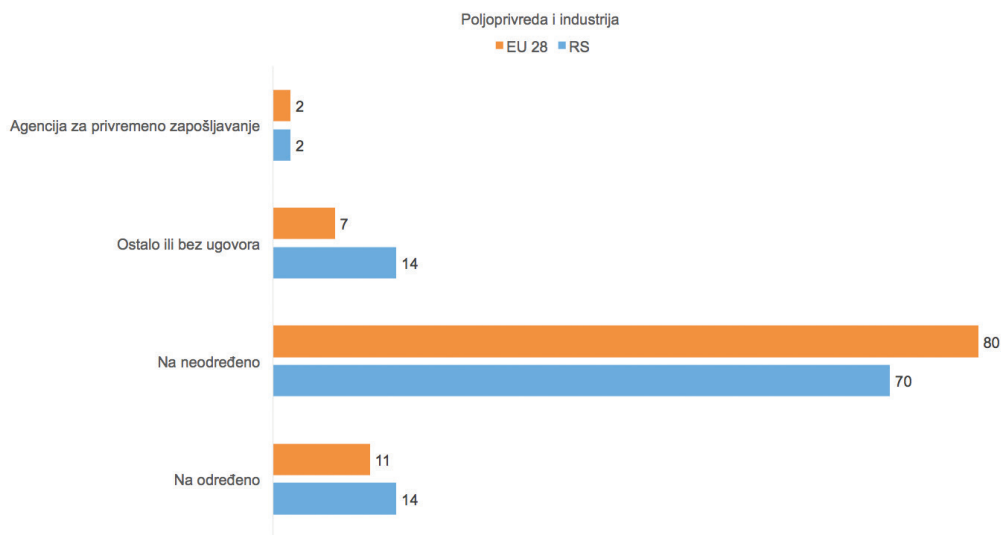
⁴² Za ostale delatnosti nedovoljan broj pojava onemogućio je preciznu ocenu.

⁴³ Delatnosti su razvrstane u sledeće, relativno široke grupe: *Poljoprivreda i industrija*, *Trgovina i ugostiteljstvo*, *Građevinarstvo i saobraćaj*, *Finansijske i druge usluge*, *Javna uprava, obrazovanje i zdravstvo*.

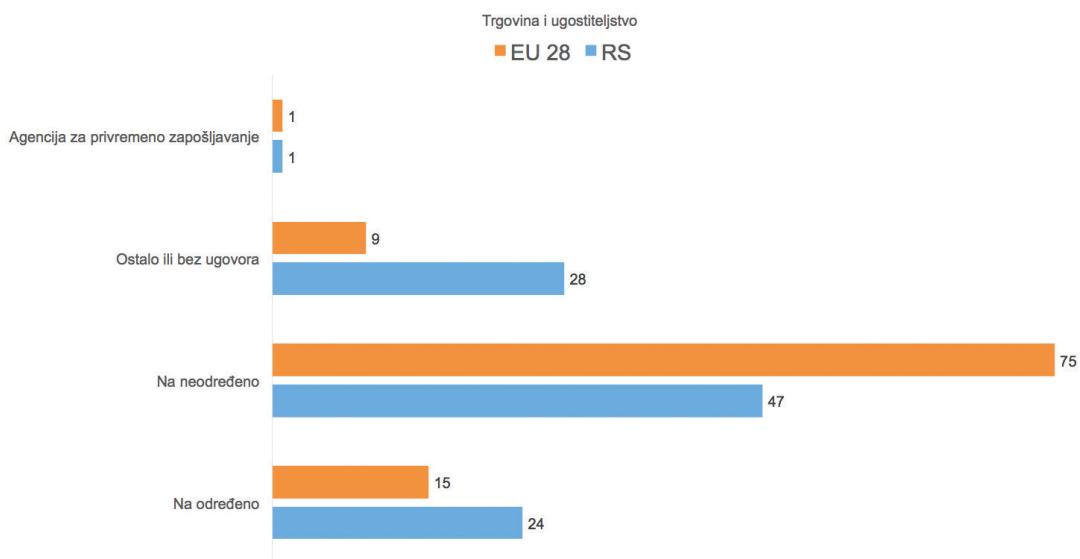
⁴⁴ Prema podacima sa: https://www.eurofound.europa.eu/hr/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015?locale=EN&dataSource=EWCS2016&media=png&width=740&question=Q11rec&plot=heatMap&countryGroup=linear&subset=agecat_3&subsetValue=All&answer=1--Fixed-term Pristupljeno 01.06.2017.

⁴⁵ Detaljniji opis grupa delatnosti nalazi se u Aneksu 1.

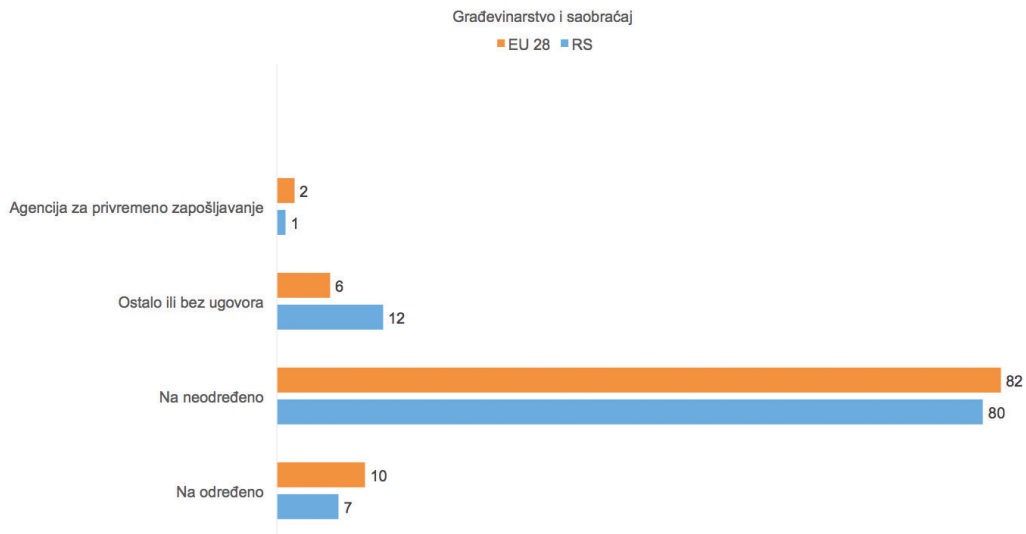
Grafikon 6. Struktura zaposlenih radnika po vrsti ugovora: poljoprivreda i industrija, EWCS 2015.



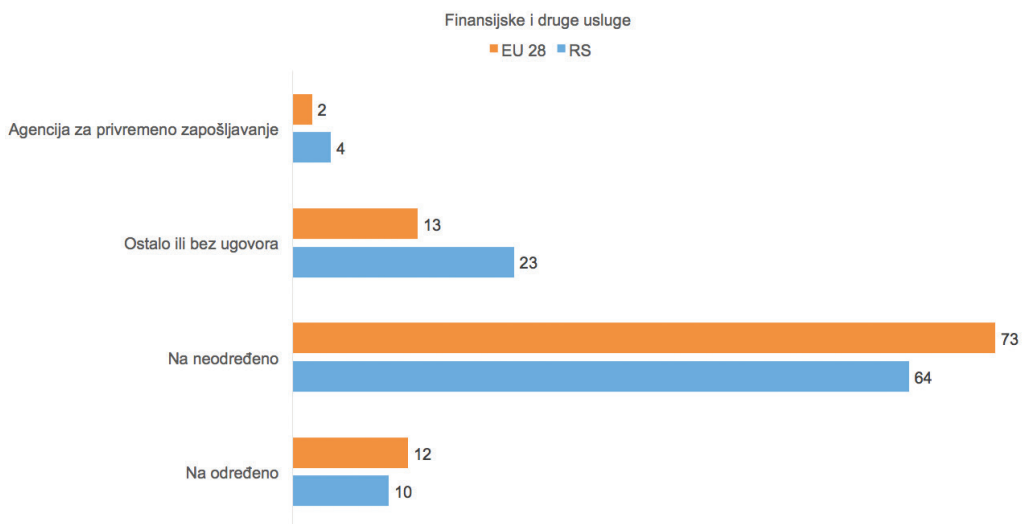
Grafikon 7. Struktura zaposlenih radnika po vrsti ugovora: trgovina i ugostiteljstvo, EWCS 2015.



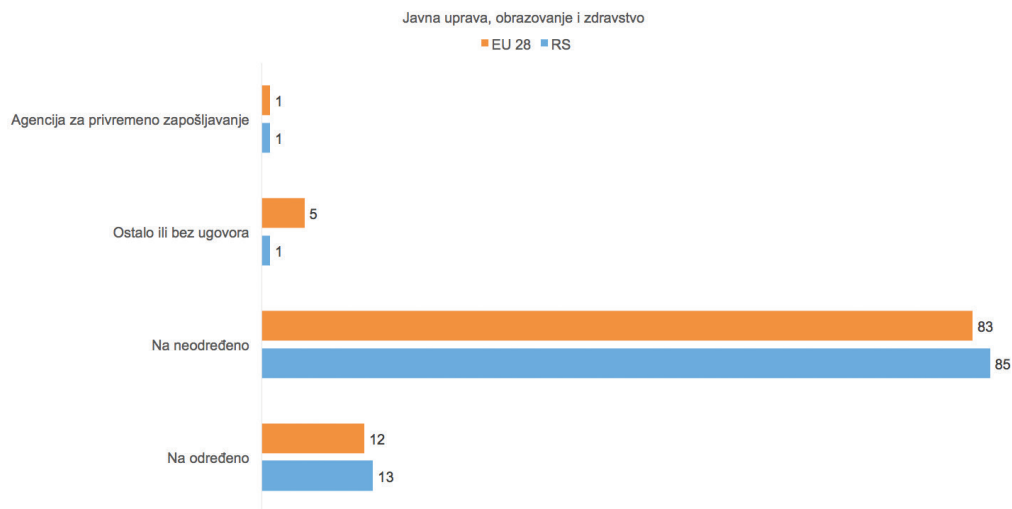
Grafikon 8. Struktura zaposlenih radnika po vrsti ugovora: građevinarstvo i saobraćaj, EWCS 2015.



Grafikon 9. Struktura zaposlenih radnika po vrsti ugovora: finansijske i druge usluge, EWCS 2015.



Grafikon 10. Struktura zaposlenih radnika po vrsti ugovora: javna uprava, obrazovanje i zdravstvo, EWCS 2015.



5.3. Struktura zaposlenih po starosti i polu

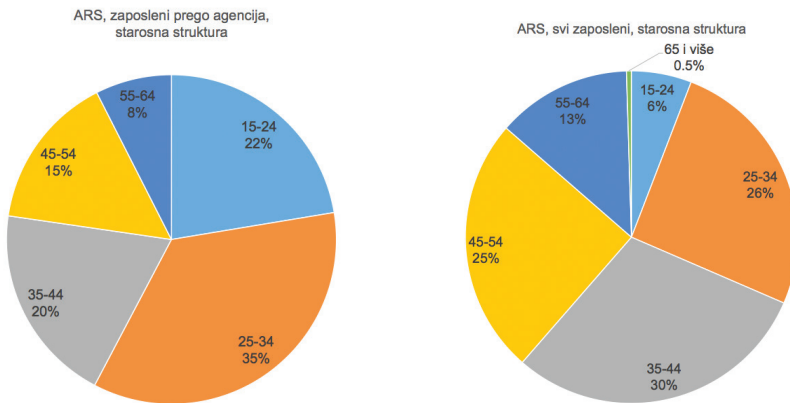
Podaci o starosnoj strukturi zaposlenih preko agencija potiču iz dva izvora: ARS⁴⁶ i CROSO. Podaci iz ova dva izvora nisu međusobno uporedivi⁴⁷, ali ukazuju na isti zaključak: **učešće mlađih starosnih grupa je veće u grupi zaposlenih preko agencija nego kada se posmatraju svi zaposleni** (Grafikon 11)⁴⁸.

⁴⁶ Podaci za 2016. godinu.

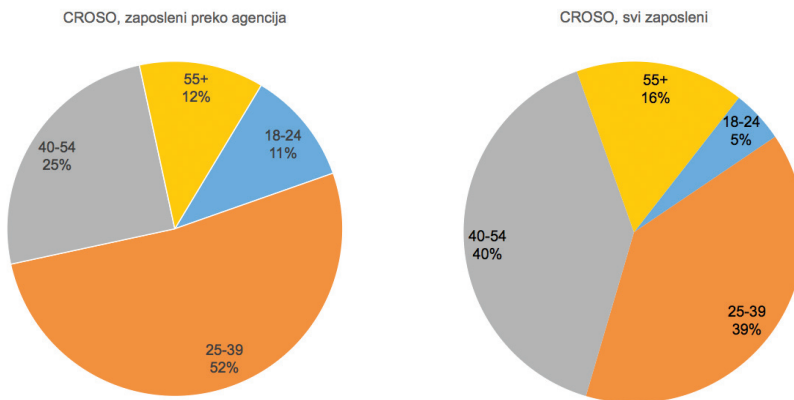
⁴⁷ Pored već navedenih metodoloških razlika, ni kategorizacija starosnih grupa nije u potpunosti ista, niti su podaci ARS i CROSO iz iste godine. Pored toga, podaci ARS o ukupnom broju zaposlenih radnika obuhvataju i 132.888 lica koja su neformalno zaposlena.

⁴⁸ Podaci ARS za sva zaposlena lica obuhvataju zaposlene radnike i ne uključuju pomažuće članove domaćinstva, kao ni samozaposlene.

Grafikon 11. Struktura zaposlenih po starosti, ARS 2016.



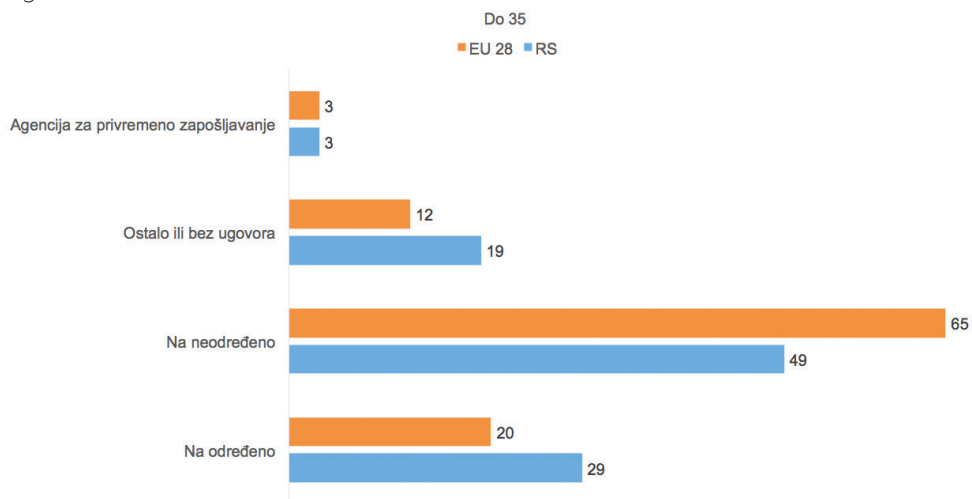
Grafikon 12. Struktura zaposlenih po starosti, CROSO 2016.



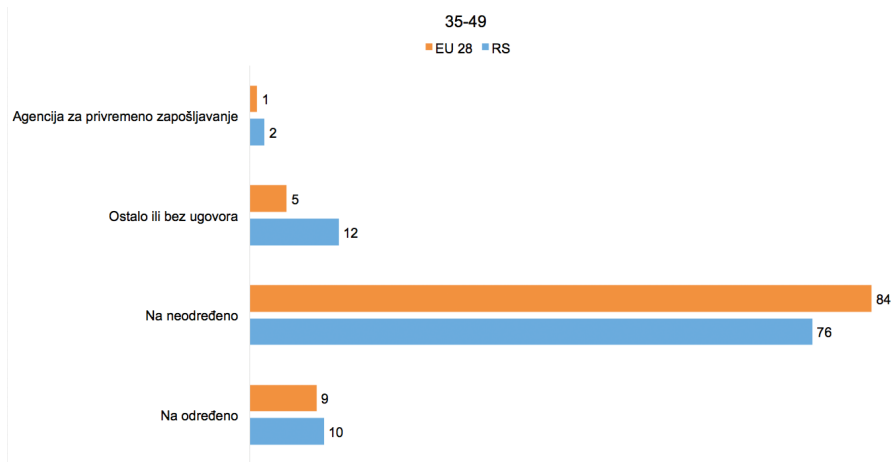
Prema podacima EWCS **učešće zaposlenih sa ugovorima sa agencijama za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih radnika je i u Srbiji i u EU najviše u grupi starosti do 35 godina.**

Kod zaposlenih starosti između **35 i 49 godina učešće zaposlenih sa ovim vrstama ugovora u ukupnom broju zaposlenih radnika je u Srbiji nešto veće nego u EU-28** (Grafikoni 13–15).

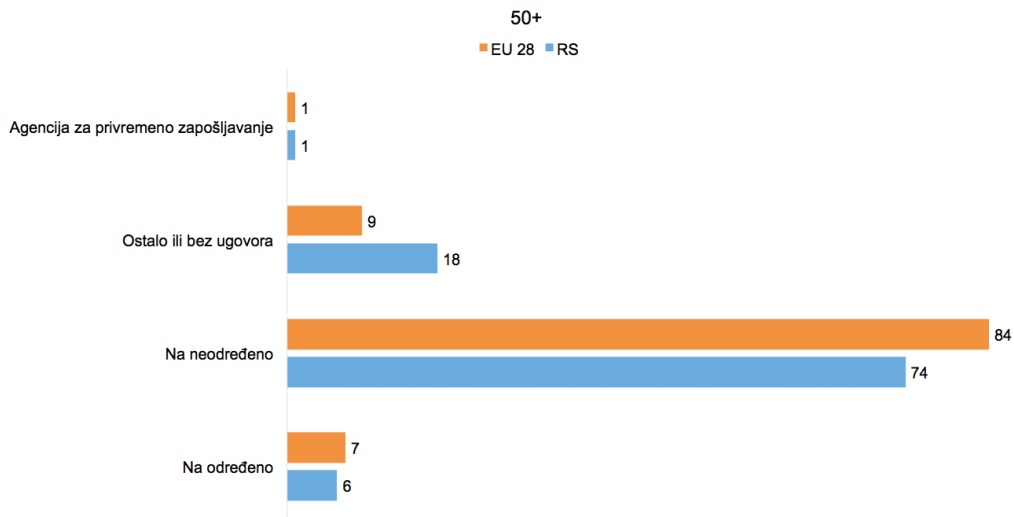
Grafikon 13. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – zaposleni starosti do 35 godina, EWCS 2015.



Grafikon 14. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – zaposleni starosti 35-49 godina, EWCS 2015.

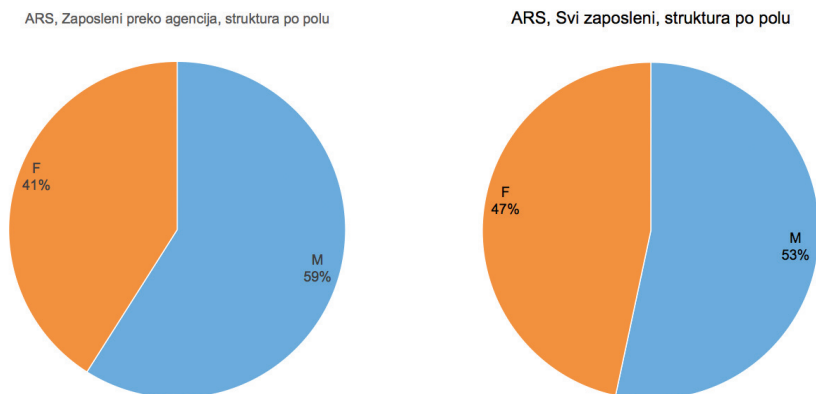


Grafikon 15. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – zaposleni starosti 50 i više godina, EWCS 2015.



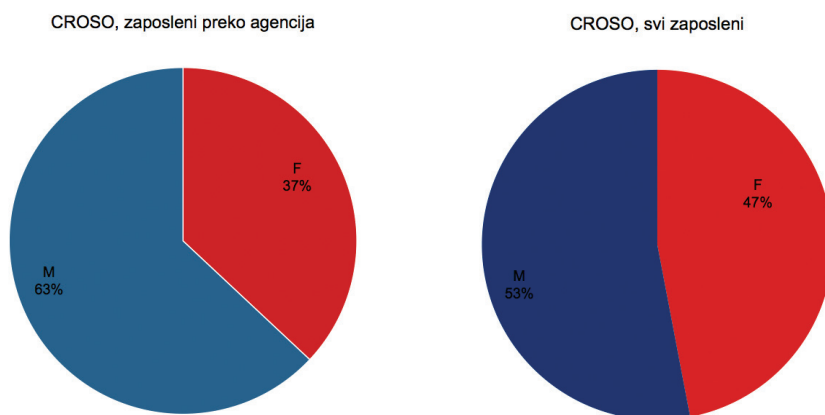
Podaci ARS ukazuju na to da je učešće muškaraca u skupu zaposlenih preko agencija veće nego kada se posmatra ceo skup zaposlenih radnika⁴⁹. **Oba izvora podataka (ARS i CROSO) pokazuju veće učešće muškaraca u grupi zaposlenih preko agencija nego kada se posmatra ukupan skup zaposlenih.**

Grafikon 16. Struktura zaposlenih po polu, ARS 2016.



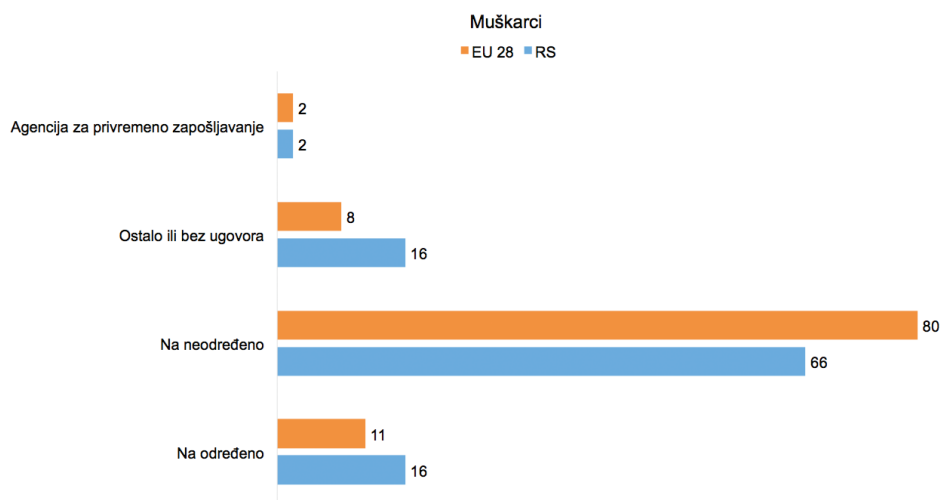
⁴⁹ Bez pomažućih članova domaćinstva i samozaposlenih.

Grafikon 17. Struktura zaposlenih po polu, CROSO, 2016.

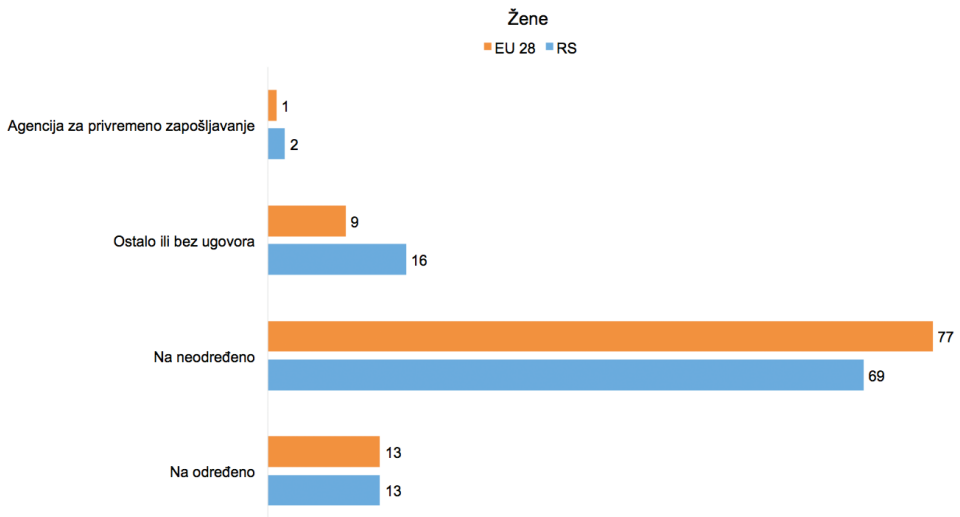


S druge strane, podaci EWCS po polu pokazuju da je **učestalost zaposlenja preko agencije za privremeno zapošljavanje kod žena u Srbiji veća nego kod žena u EU**, dok kod muškaraca nema razlika između učestalosti ovog oblika ugovora u Srbiji i EU (Grafikoni 18 i 19).

Grafikon 18. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – muškarci, EWCS 2015.

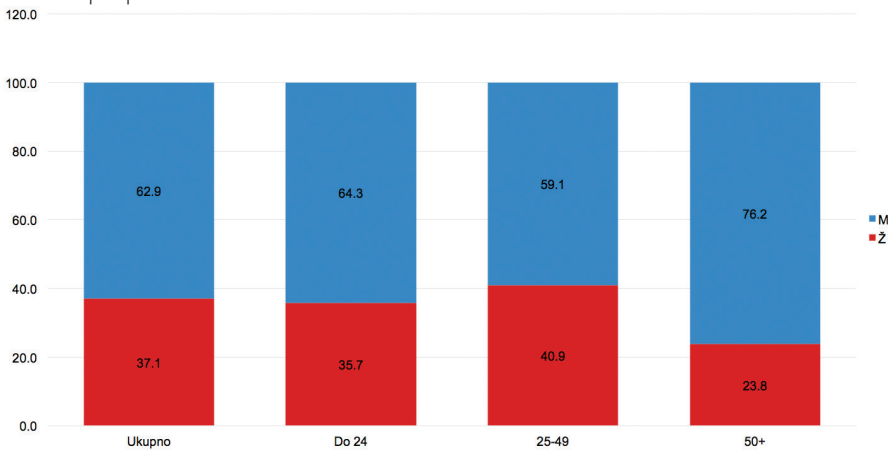


Grafikon 19. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – žene, EWCS 2015.



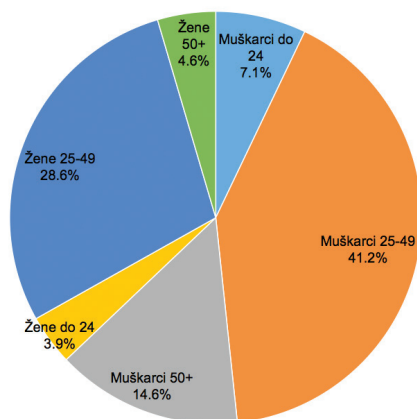
Prema podacima CROSO, učešće muškaraca je u svim starosnim grupama (mladi do 24 godine, lica između 25 i 49 godina i kontingent lica starijih od 50 godina) veće od učešća žena. Ova razlika je najveća u najstarijoj grupi zaposlenih (Grafikon 20).

Grafikon 20. Osnovne starosne grupe u okviru zaposlenih preko agencija – struktura po polu, CROSO, 2016.



U uzorku zaposlenih iz 88 posmatranih agencija najveći deo zaposlenih čine muškarci starosti između 25 i 49 godina (41,2%, Grafikon 21).

Grafikon 21. Struktura zaposlenih radnika iz uzorka CROSO, 2016.



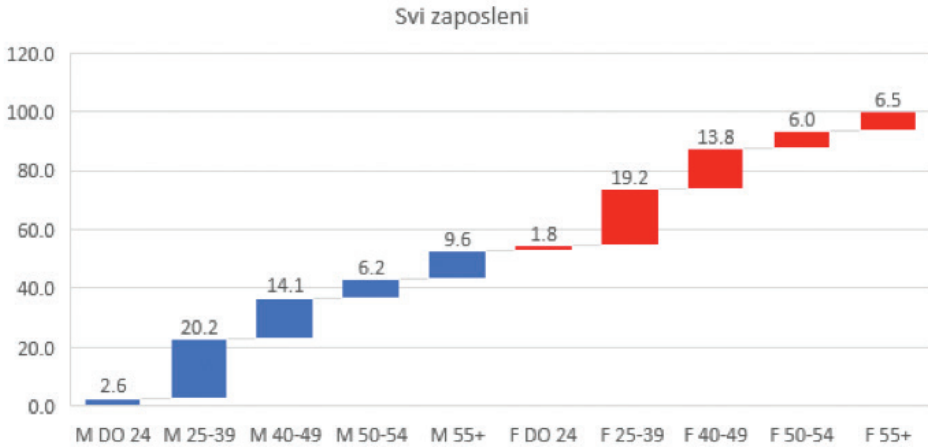
Razlika u strukturi zaposlenih u agencijama u odnosu na strukturu svih zaposlenih je posebno izražena kada je u pitanju učešće muškaraca starosti između 25 i 39 godina (Grafikoni 22 i 23⁵⁰). Dok u strukturi svih zaposlenih u evidenciji CROSO ova grupa čini 20,2%, njeno učešće u strukturi zaposlenih preko agencija iz uzorka je 30,4%. Kao što je i ranije navedeno, za mlađe starosne grupe, i kod muškaraca i kod žena, učešće mlađih lica u zaposlenosti preko agencija je veće nego kada se posmatraju svi registrovani zaposleni.

Grafikon 22. Struktura zaposlenih po polu i starosnim grupama (zaposleni preko agencija), CROSO, 2016. (M-muškarci, F-žene)



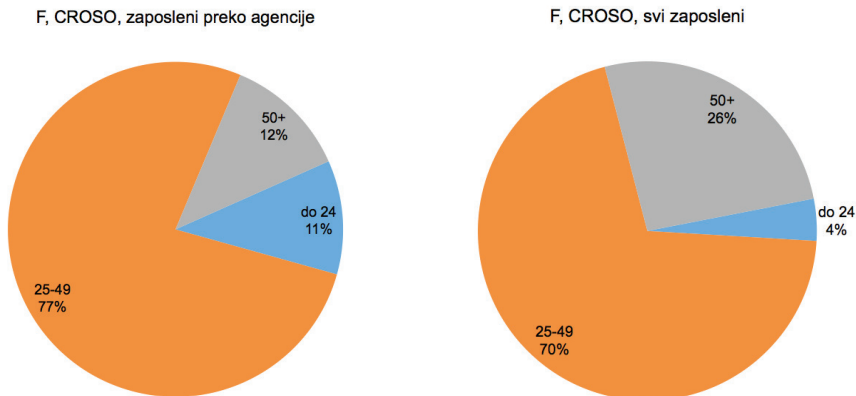
⁵⁰ Crvena boja se odnosi na žene, a plava na muškarce. Šrafirani stubići označavaju grupe u kojima je učešće u ukupnom broju zaposlenih veće kada se posmatra uzorak zaposlenih u agencijama nego kada se posmatra ukupan broj registrovanih zaposlenih.

Grafikon 23. Struktura zaposlenih po polu i starosnim grupama (svi zaposleni), CROSO, 2016. (M-muškarci, F-žene)



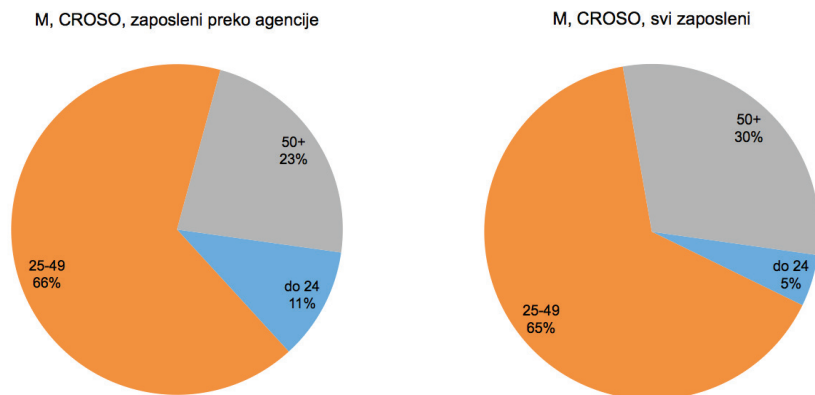
Kada posmatramo odvojeno muškarce i žene u uzorku zaposlenih preko agencija, primećuje se razlika u učešću starijih lica: nešto manje od četvrtine (oko 23%) svih muškaraca zaposlenih u posmatranim agencijama je starije od 50 godina, dok je kod žena učešće starijih od 50 godina primetno niže (12,3%)⁵¹ (Grafikoni 24 i 25).

Grafikon 24. Struktura zaposlenih žena prema starosnim grupama, CROSO, 2016.



⁵¹ Ovo je delom rezultat niže starosne granice za penzionisanje žena. Ipak, razlika u učešću lica starijih od 50 godina kod muškaraca i kod žena je u uzorku zaposlenih preko agencija znatno izraženija nego kada se posmatraju svi zaposleni u evidenciji CROSO.

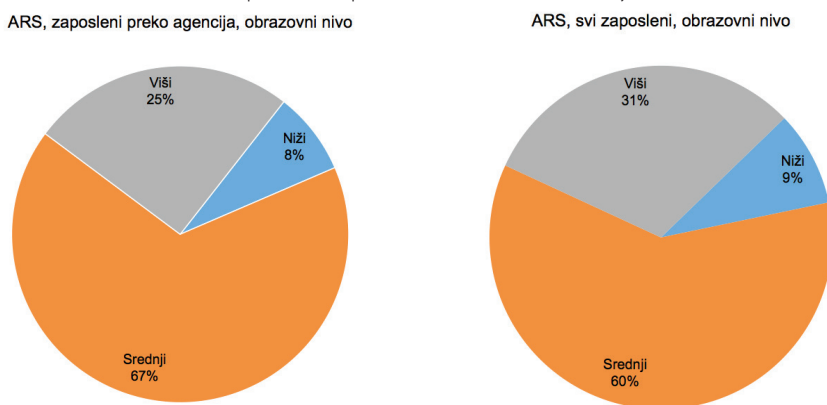
Grafikon 25. Struktura zaposlenih muškaraca prema starosnim grupama, CROSO, 2016.



5.4. Struktura zaposlenih prema obrazovnom nivou

Prema podacima ARS, struktura zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje prema obrazovnom nivou je nešto lošija u odnosu na strukturu svih zaposlenih po ovom osnovu⁵² (Grafikon 26).

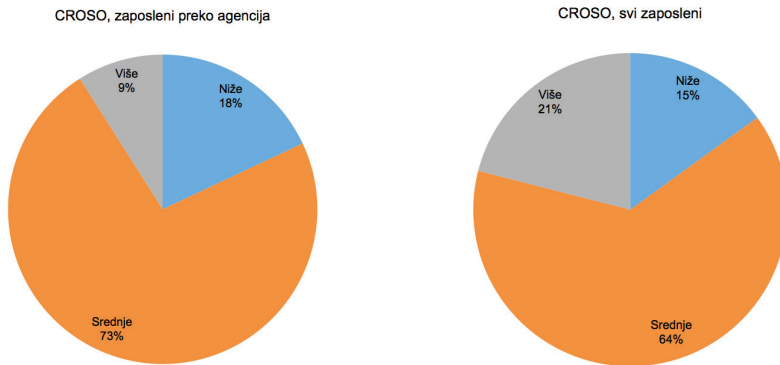
Grafikon 26. Struktura zaposlenih prema nivou obrazovanja, ARS, 2016.



⁵² U pitanju je najviši završen nivo obrazovanja u nacionalnom obrazovnom sistemu.

Podaci CROSO pokazuju lošiju obrazovnu strukturu zaposlenih u agencijama u odnosu na ukupan broj zaposlenih⁵³.

Grafikon 27. Struktura zaposlenih prema nivou obrazovanja, CROSO, 2016.

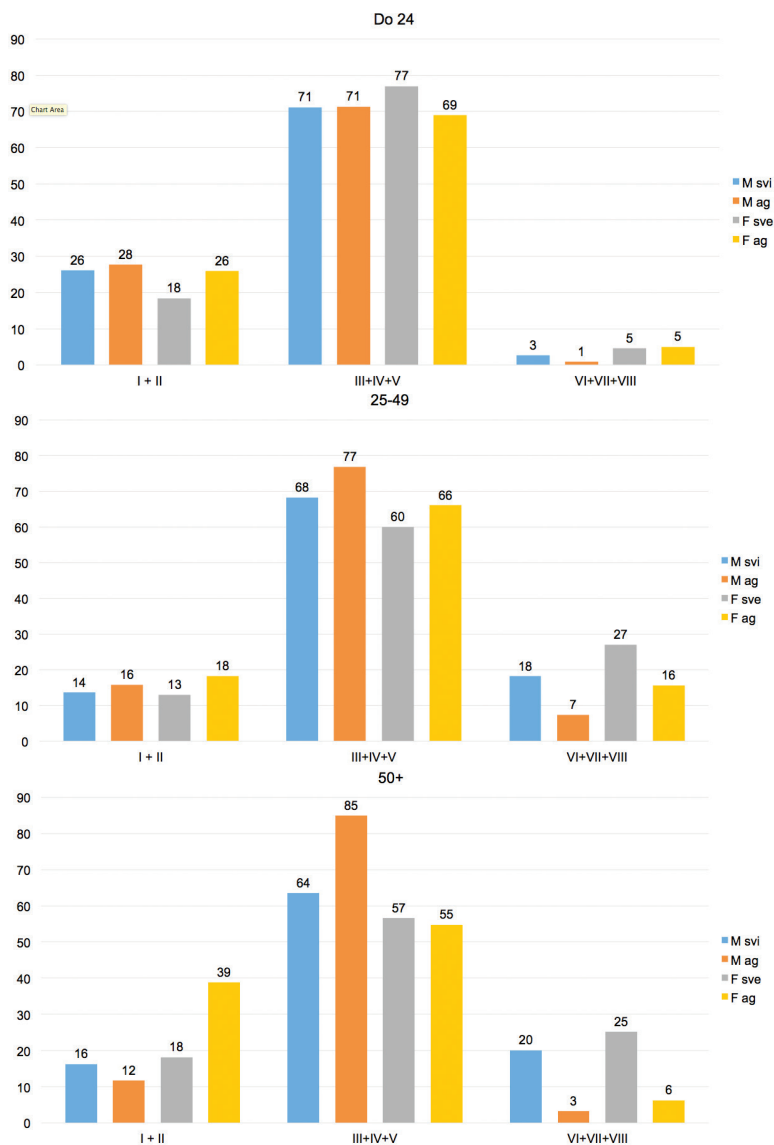


Podaci iz istog izvora pokazuju sledeće (Grafikon 28):

- U starosnoj grupi do 24 godine obrazovna struktura zaposlenih preko agencija je kod žena lošija nego kada se posmatraju sve zaposlene žene iste starosti. Udeli lica sa I i II stepenom stručne spreme su viši kod žena zaposlenih preko agencija, dok je kod muškaraca ta razlika znatno manja.
- Slična situacija je vidljiva i u starosnoj grupi između 25 i 49 godina. Pored toga, u ovoj starosnoj grupi je i kod muškaraca i kod žena učešće zaposlenih sa višim stepenima stručne spreme izrazito niže kada se posmatra skup zaposlenih preko agencije.
- U grupi zaposlenih starosti preko 50 godina kod žena zaposlenih preko agencije je izuzetno visoko učešće lica sa najnižim nivoima stručne spreme. I kod muškaraca i kod žena je učešće zaposlenih sa višim nivoima obrazovanja znatno niže kod zaposlenih preko agencija nego kada se posmatra skup svih zaposlenih.

⁵³ Videti metodološke napomene vezane za ograničenja pri korišćenju i tumačenju podataka o stručnoj spremi iz CROSO. U obračun su uračunata lica za koja postoji podatak o stepenu stručne spreme (od I do VIII). I i II stepen su u grupi „niži nivo obrazovanja“, od III do V u grupi „srednji nivo“, a od VI pa nadalje u grupi „viši nivo obrazovanja“.

Grafikon 28. Kvalifikaciona struktura muškaraca i žena po starosnim grupama – zaposleni preko agencija iz uzorka vs. svi zaposleni, CROSO, 2016⁵⁴.

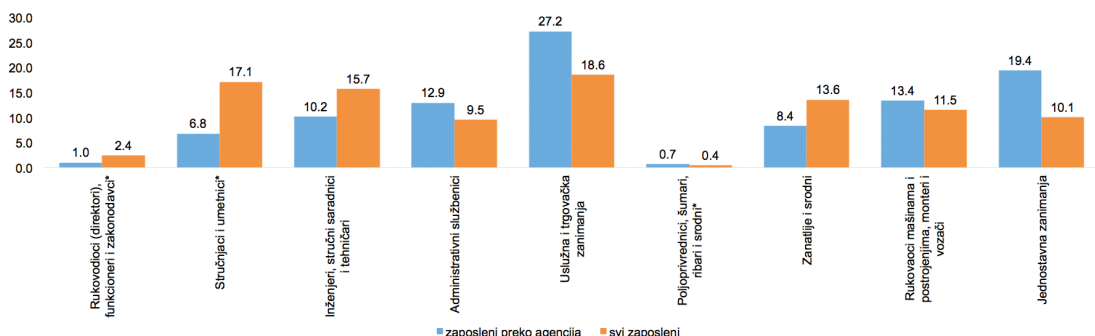


⁵⁴ Učesća pojedinih obrazovnih nivoa su izračunata u odnosu na ukupan broj zaposlenih za koje postoje podaci o nivou obrazovanja u CROSO. Kada se posmatra skup svih zaposlenih lica u evidenciji CROSO, za oko 14% njih ne postoji podatak o ovoj karakteristici zaposlenog. U okviru grupe I+II su i lica bez stručne spreme. Pri tumačenju ovih podataka potrebno je imati u vidu i probleme koji su objašnjeni u uvodnim metodološkim napomenama.

5.5. Struktura zaposlenih prema zanimanju

Struktura zaposlenih prema zanimanju prikazana je na Grafikonu 29. Dominiraju **uslužna i trgovačka zanimanja** (sa oko 27,2%) i **jednostavna zanimanja** (19,4%). Učešća zaposlenih iz ove dve grupe zanimanja su u skupu zaposlenih preko agencija viša nego kada se posmatra skup svih zaposlenih radnika u ARS⁵⁵.

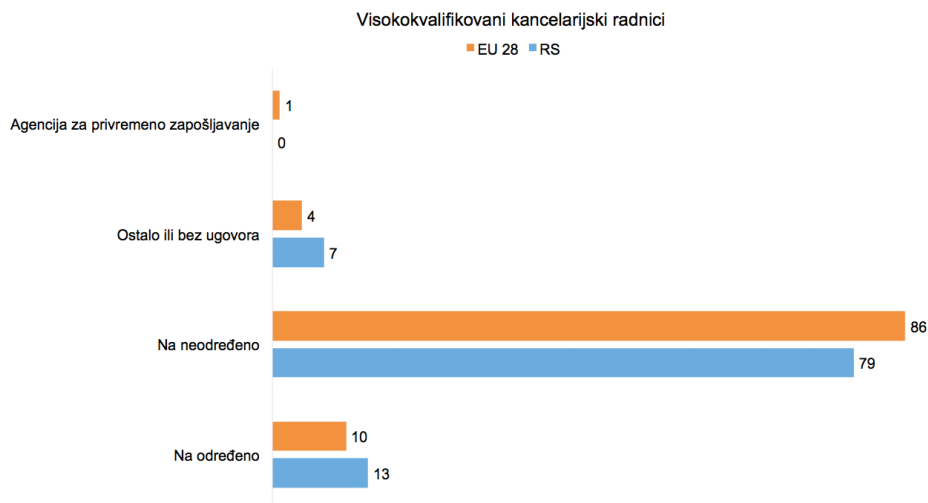
Grafikon 29. Struktura zaposlenih po zanimanjima, ARS, 2016. (*za zaposlene preko agencije: manje precizna ocena – koristiti sa oprezom)



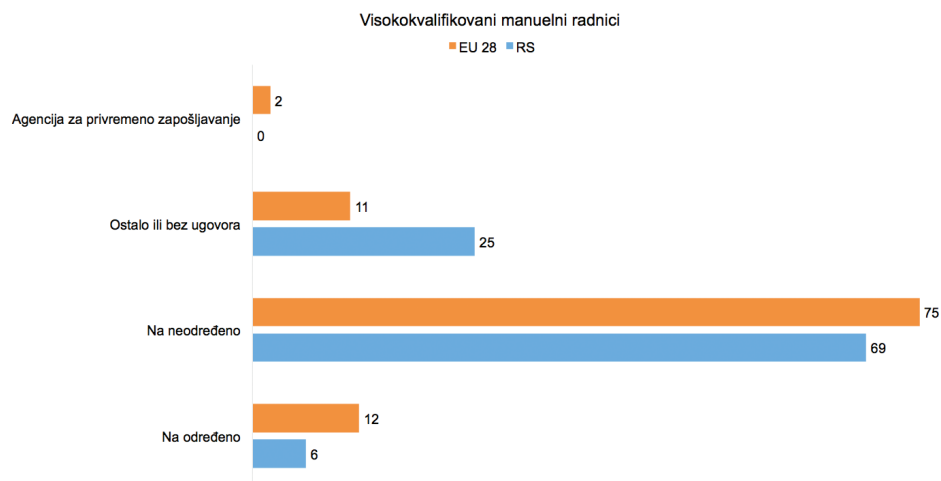
Podaci EWCS (Grafikoni 30–33) pokazuju da je **učestalost ugovora sa agencijom za privremeno zapošljavanje u grupi niskokvalifikovanih manuelnih radnika u Srbiji znatno veća nego u EU-28**, dok je kod visokokvalifikovanih radnika u Srbiji učestalost ove vrste ugovora generalno niža.

⁵⁵ Kada su u pitanju podaci CROSO o zanimanjima zaposlenih stečenih školovanjem i prema radnom mestu, kod velikog broja zaposlenih lica nema podataka o zanimanju, pa je tumačenje dostupnih podataka nepouzđano. Npr. kod 33% zaposlenih iz posmatranog uzorka agencija nedostaje podatak o zanimanju prema radnom mestu, dok kod 38% svih zaposlenih u evidenciji CROSO nedostaju podaci o zanimanju stečenom školovanjem.

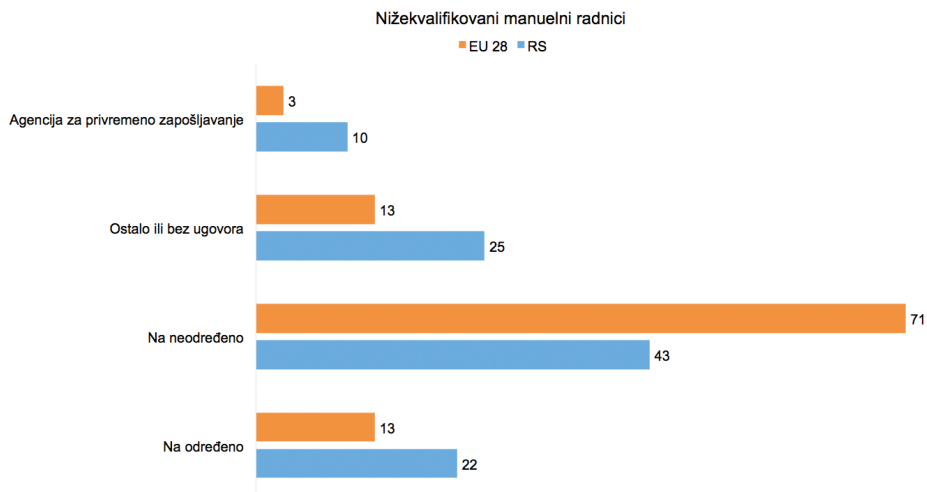
Grafikon 30. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – visokokvalifikovani kancelarijski radnici, EWCS 2015.



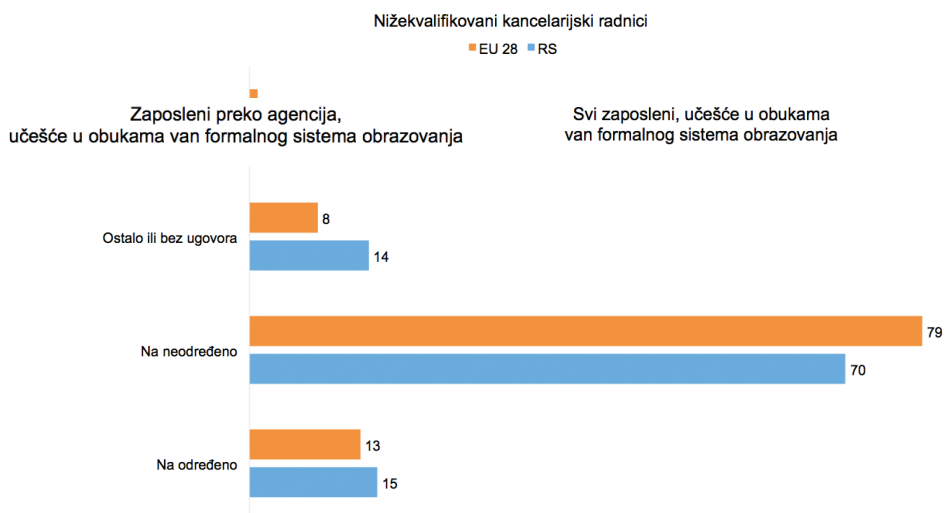
Grafikon 31. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – visokokvalifikovani manuelni radnici, EWCS 2015.



Grafikon 32. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – nižekvalifikovani manuelni radnici, EWCS 2015.



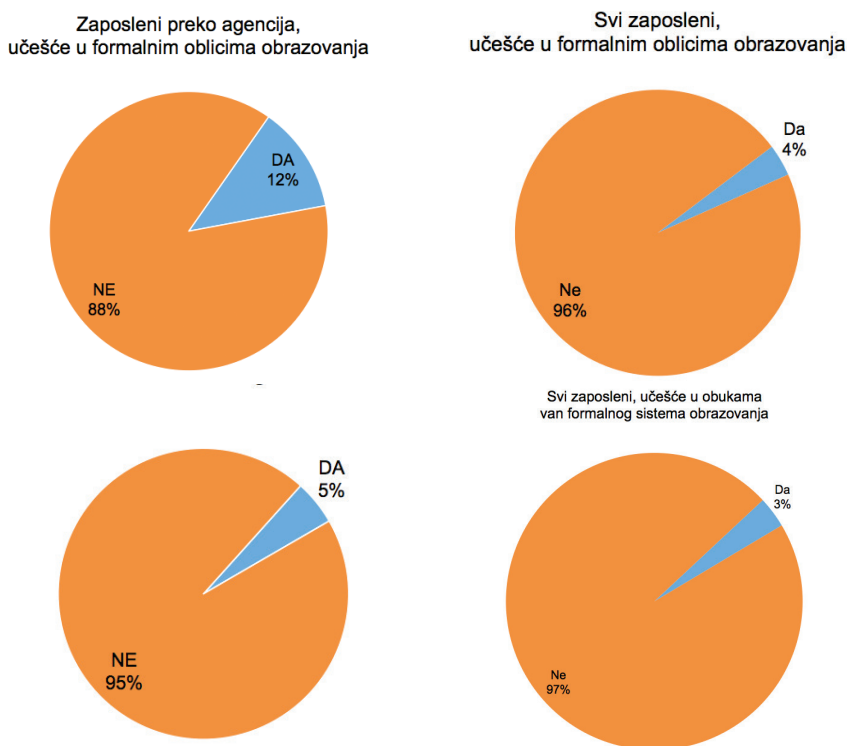
Grafikon 33. Učešće zaposlenih po vrstama ugovora – nižekvalifikovani kancelarijski radnici, EWCS 2015.



5.6. Učešće u formalnim ili neformalnim oblicima obrazovanja

Učešće u formalnim ili neformalnim oblicima obrazovanja može da se proceni na osnovu podataka iz ARS. Na pitanja *Da li ste u prethodne četiri sedmice pohađali školu koja spada u sistem formalnog obrazovanja?* i *Da li ste u prethodne četiri sedmice imali neku obuku van formalnog sistema obrazovanja (kurs, seminar, konferencija, privatni časovi i sl.)?* u grupi zaposlenih preko agencije uočavamo više procenata onih koji su odgovorili sa „Da” nego u skupu svih zaposlenih lica, posebno kada je reč o formalnom obrazovanju (Grafikon 34). Ovakav rezultat je očekivan, posebno kada je u pitanju učešće u sistemu formalnog obrazovanja, s obzirom na veće učešće mladih u okviru grupe zaposlenih preko agencija⁵⁶.

Grafikon 34. Učešće u formalnom obrazovanju i obukama van formalnog sistema obrazovanja, ARS, 2016.

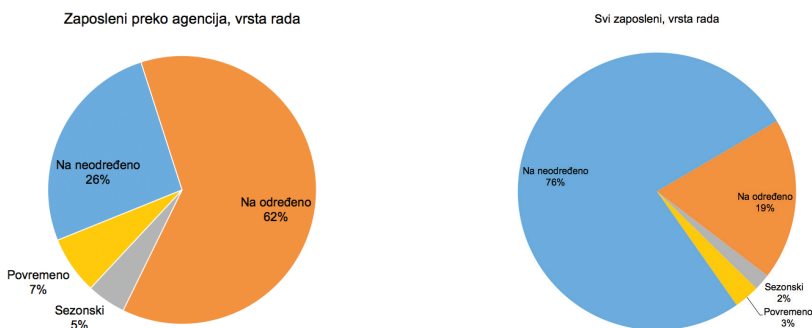


⁵⁶ Pored toga, podaci ARS obuhvataju i zaposlene preko omladinskih zadruga (za više detalja videti uvodne metodološke napomene).

5.7. Vrsta rada i ugovora

Podaci ARS pružaju informaciju o strukturi zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje na osnovu vrste rada: na neodređeno, na određeno, sezonski ili povremeno. **Među zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje mnogo je veće učešće lica koja su privremeno zaposlena (tj. na određeno vreme, sezonski ili povremeno)** nego kada se posmatra celokupan skup zaposlenih radnika. Naime, kada se posmatra skup svih zaposlenih radnika (bez samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva), učešće zaposlenih na neodređeno vreme je 76%, dok u skupu zaposlenih preko agencija ovaj procenat iznosi tek 26% (Grafikon 35). Dakle, 74% lica koja su zaposlena preko agencija za privremeno zapošljavanje su u privremenim oblicima zaposlenja. Većina ima ugovore na određeno vreme (62%).

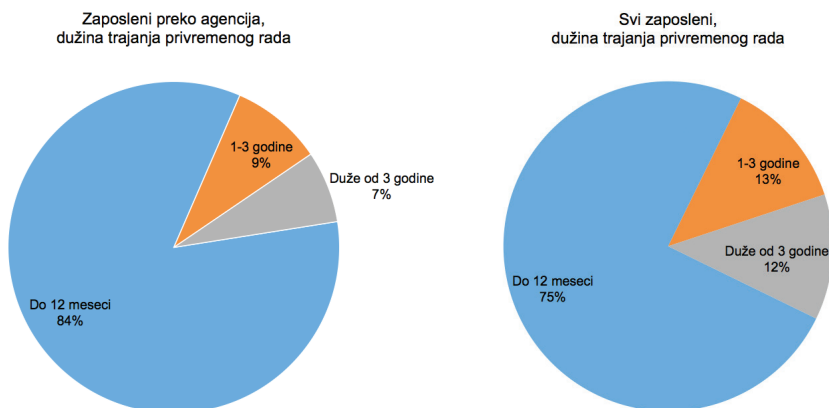
Grafikon 35. Zaposleni radnici prema vrsti rada, ARS, 2016.



Oko 84% zaposlenih preko agencija koji imaju privremeno zaposlenje (na određeno vreme, sezonski ili povremeno) angažovano je na godinu dana i manje (Grafikon 36)⁵⁷.

⁵⁷ Odgovor na ovo pitanje u ARS se odnosi na broj meseci ili godina ukupnog trajanja rada na određeno vreme, sezonskog ili povremenog rada koji je dogovoren sa poslodavcem (pismeno ili usmeno). Rad na određeno vreme se računa kao vreme koje je već prošlo, uključujući vreme koje je preostalo do isteka ugovora. Zaposleni radnik koji ne zna unapred koliko će trajati njegov rad na određeno vreme, jer zavisi od toga kada će posao biti završen, sam daje procenu koliko će vremena trajati taj rad. Za zaposlenog radnika koji je više puta obnavljao ugovor o radu na određeno vreme kod istog poslodavca računa se broj meseci ili godina trajanja rada na određeno vreme ili sezonskog rada, koja se odnosi na trenutni ugovor. Na primer, ako lice više godina radi na određeno vreme, a trenutni ugovor sa poslodavcem je sklopljen na devet meseci, odgovor na ovo pitanje je devet meseci (odnosno, kategorija od 7 do 12 meseci u upitniku), i u slučaju da je od obnavljanja ugovora prošlo samo dva meseca (prema Metodologiji ARS, <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2015/pdf/G20157064.pdf>)

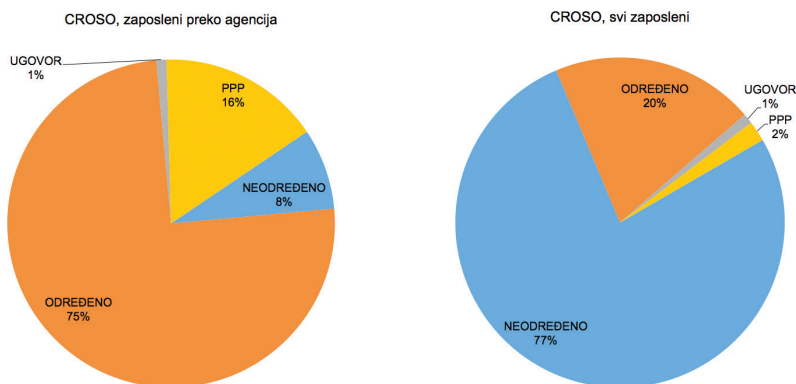
Grafikon 36. Privremeno zaposleni radnici (na određeno vreme, sezonski i povremeno) prema dužini trajanja ugovora, ARS, 2016.



Dominantan razlog privremenog rada (na određeno vreme, sezonski ili povremeno) je **nemogućnost nalaženja zaposlenja na neodređeno vreme**. Kod 89,8% svih lica zaposlenih preko agencije koja nemaju ugovor na neodređeno vreme glavni razlog privremenog rada je nemogućnost nalaženja posla na neodređeno vreme.

Podaci iz uzorka agencija iz evidencije CROSO prikazuju još lošiju sliku položaja zaposlenih preko agencija kada se posmatra vrsta ugovora. U skupu svih zaposlenih radnika učešće lica sa ugovorima na neodređeno i određeno vreme je relativno slično slici koju pruža ARS. S druge strane, **kada se posmatra samo uzorak zaposlenih iz posmatranih 88 agencija, tek oko 8% zaposlenih ima ugovore na neodređeno vreme** (Grafikon 37), dok tri četvrtine zaposlenih iz posmatranog uzorka ima ugovore na određeno vreme. Na privremenim i povremenim poslovima je 16% zaposlenih iz posmatranog uzorka od 88 agencija, što je u odnosu na 2% svih zaposlenih lica evidentiranih u CROSO veoma visok rezultat.

Grafikon 37. Zaposleni radnici prema vrsti rada, CROSO, 2016.⁵⁸



Potrebno je naglasiti da postoje značajne metodološke razlike između ARS i CROSO kada je reč o analizi zaposlenih preko agencija po osnovu vrste rada (ARS), odnosno vrste ugovora (CROSO): različit obuhvat podataka ARS i CROSO, mogući problemi u evidenciji CROSO, ali i drugi metodološki elementi. Metodologija ARS pod pojmovima „na neodređeno vreme“, „na određeno vreme“, „sezonski“ i „povremeno“ podrazumeva sledeće⁵⁹:

- *Na neodređeno vreme* – zaposleni radnik je ugovorom o radu zasnovao odnos na neodređeno vreme. Zaposleni radnik koji ima ugovor o radu koji se obnavlja, na primer, jednom godišnje, sam treba da se opredeli da li radi na neodređeno ili određeno vreme. Zaposleni radnik može da se izjasni da je zaposlen na neodređeno vreme i ako nema pismeni ugovor, već samo usmeni dogovor o radu.
- *Na određeno vreme* – zaposleni radnik obavlja posao čije je trajanje unapred određeno sporazumom između poslodavca i zaposlenog, kao i zaposleni radnik koji je angažovan od strane poslodavca u cilju obavljanja određenog posla; pri tome trajanje rada nije unapred određeno, već zavisi od vremena koje je potrebno da se određeni posao obavi.
- *Sezonski* – zaposleni radnik koji je u toku posmatrane sedmice obavljao neki sezonski posao. Sezonski poslovi se obavljaju tokom određene sezone, najčešće u građevinarstvu, turizmu, ugostiteljstvu, poljoprivredi i sl.

⁵⁸ Ugovor je četvrti osnov koji poslodavci popunjavaju i obuhvata sve što nije određeno, neodređeno i PPP, što je zapravo najčešće ugovor o delu.

⁵⁹ <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2015/pdf/G20157064.pdf>

- *Povremeno* – zaposleni radnik koji nema stalno zaposlenje, odnosno obavlja povremene poslove onda kada ih nađe ili kada mu se ponude, kao i zaposleni radnik koji je u toku posmatrane sedmice obavljao neki slučajan/jednokratni posao u dogovoru sa poslodavcem (lice koje je radilo na istovaru ili utovaru građevinskog materijala za privatno ili fizičko lice, koje je čistilo tuđe kuće, radilo na poljoprivrednom imanju, prevozilo robu i sl.).

Kada se porede podaci ARS i CROSO važno je imati u vidu metodološke razlike, različitu kategorizaciju i definicije samih kategorija⁶⁰. Podaci CROSO podrazumevaju postojanje ugovora, pa se kategorizacija (na neodređeno vreme, na određeno vreme, privremeni i povremeni poslovi, ugovor) praktično odnosi na vrstu ugovora i radno-pravni odnos koji zaposleni ima s poslodavcem.

Podaci CROSO⁶¹ pokazuju da je **kod mladih (starosti do 24 godine), koji su zaposleni preko agencija iz uzorka, učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme zanemarljivo** (ispod 1%), dok je u grupi zaposlenih starijih od 50 godina učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme nešto veće nego kod ostalih starosnih grupa (12%). Ipak, u poređenju sa svim zaposlenim licima evidentiranim u CROSO, **učešća lica sa ugovorima na neodređeno vreme su u svim starosnim grupama veoma niska** (Grafikon 38).

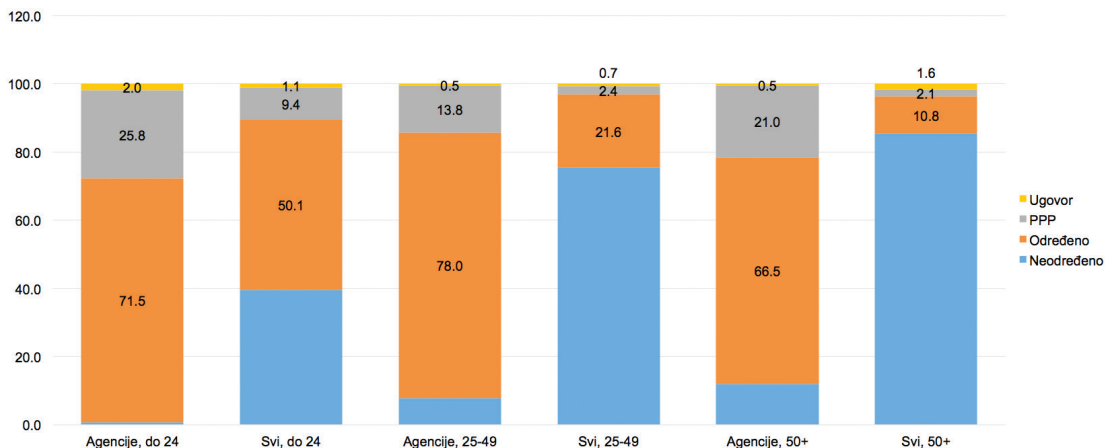
Istovremeno, učešća lica koja imaju ugovore na određeno vreme su kod zaposlenih preko agencija u svim starosnim grupama znatno viša nego kada se posmatra skup svih zaposlenih koji su evidentirani u CROSO.

Kod zaposlenih preko agencija **ugovori o privremenim i povremenim poslovima** najređe se susreću u starosnoj grupi 25-49 godina, dok su kod mladih i starijih od 50 godina češći (kod mladih oko 26%, u grupi starijih 21%). U poređenju sa skupom svih zaposlenih lica u evidenciji CROSO, **učestalost ovog oblika radnog angažovanja je kod zaposlenih preko agencija značajno veća u svim starosnim grupama**.

⁶⁰ Iako procenat zaposlenih koji u ARS navode da su zaposleni na neodređeno vreme, a pri tom imaju ugovore na određeno vreme koji se obnavljaju (ili imaju samo usmeni dogovor sa poslodavcem), verovatno nije veliki, pri analizi podataka je potrebno imati u vidu i ovu metodološku karakteristiku.

⁶¹ Podaci ARS ne mogu dati precizne ukrštene podatke o strukturi zaposlenih preko agencija po starosti, polu i vrsti rada zbog nedovoljnog broja pojava u određenim kategorijama.

Grafikon 38. Struktura zaposlenih po godinama starosti i vrsti ugovora, CROSO, 2016.

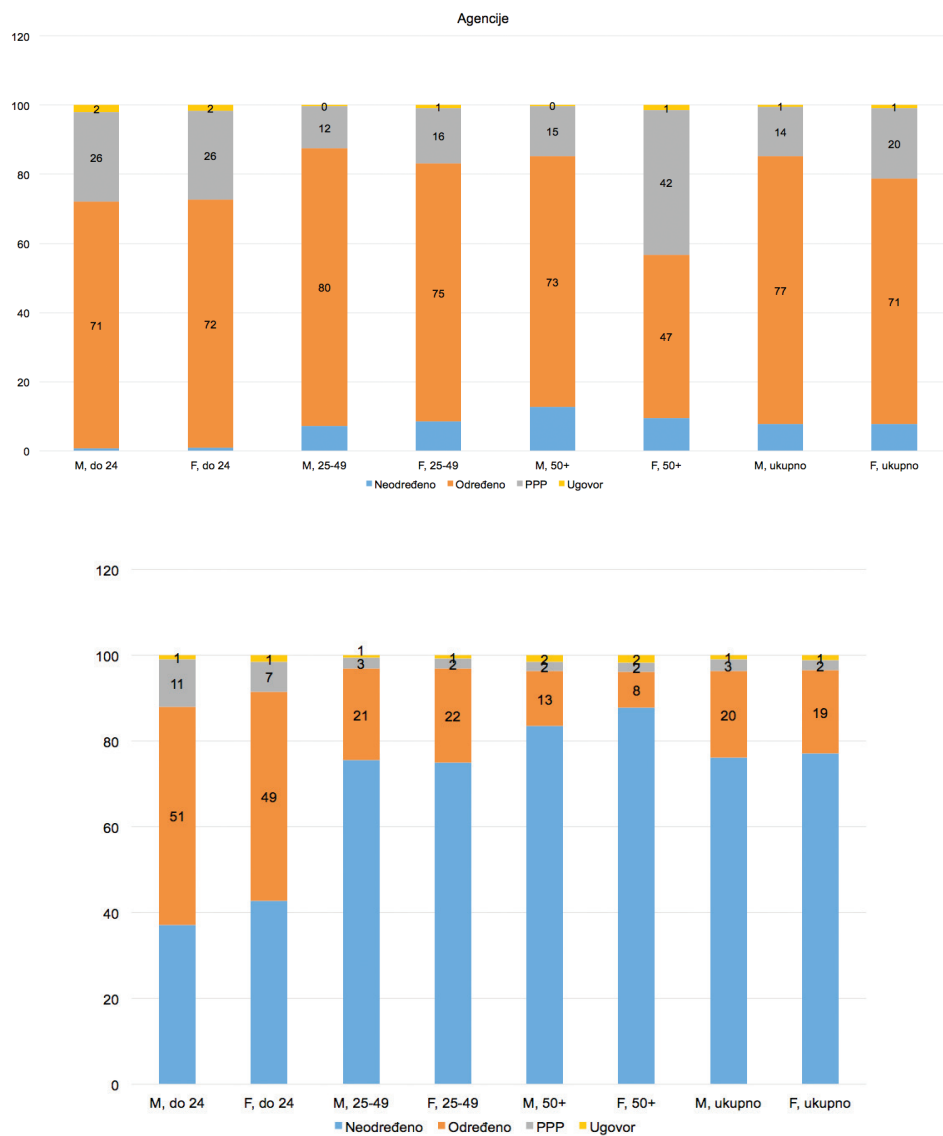


Prema podacima CROSO, ukupan položaj žena prema vrsti ugovora je u posmatranom uzorku u proseku znatno lošiji u odnosu na položaj muškaraca. Iako je učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme slično, kod žena su znatno učestaliji ugovori o privremenim i povremenim poslovima (Grafikon 39).

Između mladih muškaraca i žena zaposlenih preko agencije nema velikih razlika po osnovu vrste ugovora. Međutim, može se zaključiti da u grupi zaposlenih starosti između 25 i 49 godina žene imaju umereno lošije ugovore, prvenstveno usled većeg učešća zaposlenih sa ugovorima o privremenim i povremenim poslovima. Razlika između žena i muškaraca u grupi zaposlenih starosti iznad 50 godina je još izraženija. Žene iz ove starosne grupe ređe imaju ugovore na neodređeno i određeno vreme, a mnogo češće su zaposlene sa ugovorima o privremenim i povremenim poslovima.

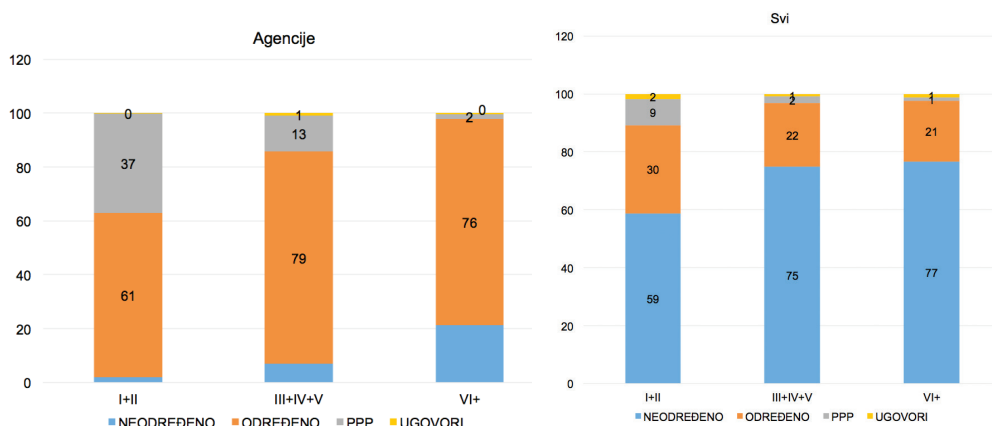
Relativni položaj žena u odnosu na muškarce je daleko lošiji kada se posmatraju zaposleni iz uzorka od 88 agencija nego kada se u obzir uzmu svi zaposleni koji se nalaze u evidenciji CROSO.

Grafikon 39. Struktura zaposlenih po polu, godinama starosti i vrsti ugovora, CROSO, 2016.



Ugovori na neodređeno vreme su češći kod lica sa višim nivoima obrazovanja (Grafikon 40)⁶². Kod ugovora o privremenim i povremenim poslovima važi obrnuto – učešće zaposlenih sa ovom vrstom ugovora opada sa rastom stepena stručne spreme. Ove razlike su izraženije u grupi zaposlenih preko agencija, iako je generalno pojava ugovora na neodređeno vreme u ovoj grupi ređa nego kada se posmatra ukupan skup zaposlenih u evidenciji CROSO.

Grafikon 40. Struktura zaposlenih po stepenu stručne spreme i vrsti ugovora, CROSO, 2016.



5.8. Radno vreme i specifične vrste radnog vremena

Prema podacima iz ARS većina zaposlenih preko agencija radi puno radno vreme (92,7%). Ipak, u grupi zaposlenih preko agencija nešto je veća učestalost rada sa radnim vremenom kraćim od punog (7,3%) u poređenju sa svim zaposlenim radnicima (4,4%). Istovremeno, približno jedna trećina zaposlenih preko agencije bi želela da, uz odgovarajuće povećanje zarade, radi sedmično više sati nego što sada radi (32,7% nasuprot 27,2% svih zaposlenih radnika).

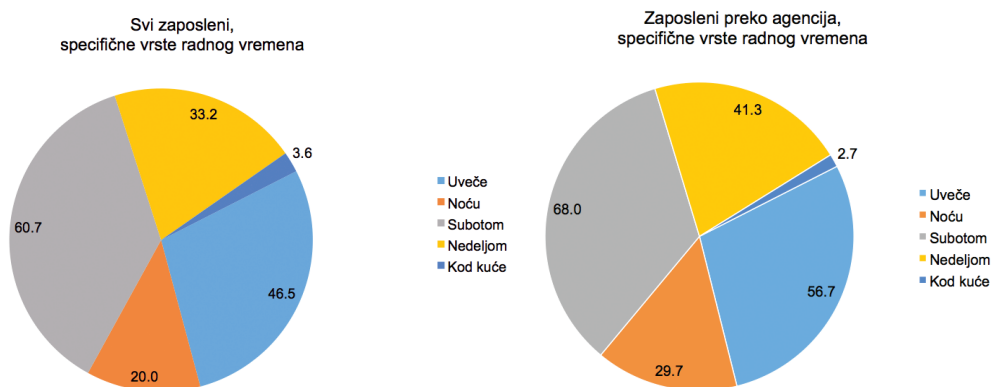
Učestalost specifičnih vrsta radnog vremena (rad uveče, noću, subotom i nedeljom) je veća kod zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje nego u ukupnom skupu zaposlenih radnika (Grafikon 41⁶³).

⁶² Rezultate u vezi sa stručnom spremom bi trebalo uzeti sa određenom dozom opreza (za detalje videti uvodne metodološke napomene).

⁶³ Prikazana učešća se odnose na ispitanike koji su na pitanje *Da li ste u prethodne četiri sedmice radili kod kuće, uveče, noću, subotom i nedeljom?* za navedene pojedinačne kategorije odgovorili „često“ (najmanje polovina radnih dana u prethodne četiri sedmice za rad kod kuće, noću i

Rad u smenama je takođe češći kod zaposlenih preko agencije (51,2% njih radi u smenama) nego kod svih zaposlenih radnika (40,9%).

Grafikon 41. Učestalost specifičnih vrsta radnog vremena (rad kod kuće, uveče, noću, subotom i nedeljom), ARS, 2016.

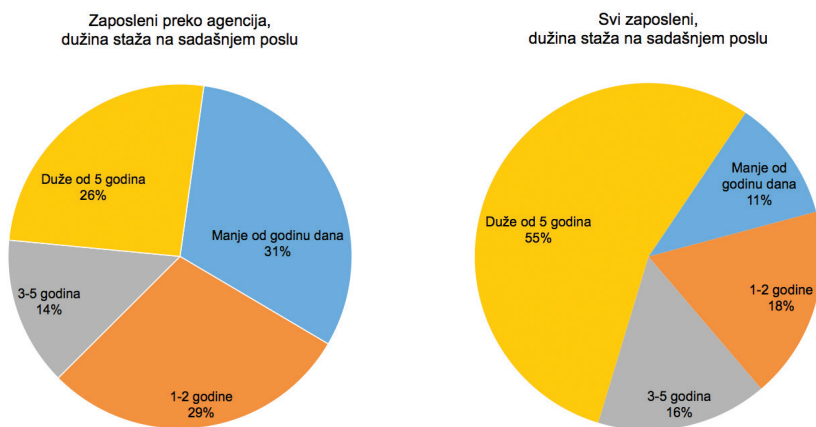


5.9. Dužina staža na sadašnjem poslu

Većina zaposlenih preko agencija nije preterano dugo na sadašnjem poslu: više od polovine njih je na sadašnjem poslu kraće od tri godine, što je u skladu sa činjenicom da je među zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje relativno visoko učešće lica koja su u privremenim oblicima zaposlenja (Grafikon 42).

uveče, odnosno dve ili više subota ili nedelja u prethodne četiri sedmice) ili „ponekad” (manje od polovine radnih dana, ali barem jedan sat u prethodne četiri sedmice za rad kod kuće, noću i uveče, odnosno samo jedne subote najmanje jedan sat u prethodne četiri sedmice).

Grafikon 42. Dužina staža na sadašnjem poslu, ARS, 2016.



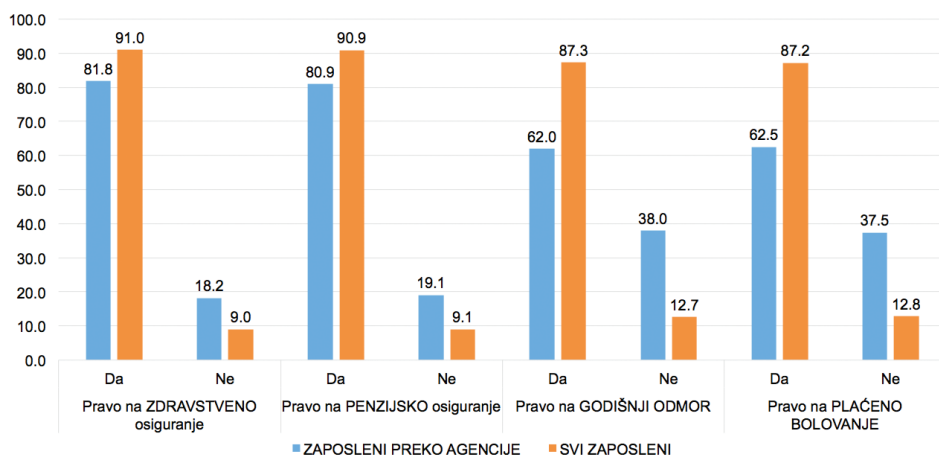
5.10. Ostvarivanje osnovnih prava na osnovu rada

Podaci iz ARS daju uvid u ostvarivanje osnovnih prava na osnovu rada: pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i pravo na plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje.⁶⁴

U svim navedenim oblastima, kada se porede sa skupom svih zaposlenih radnika, zaposleni koji su naveli da imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje suočavaju se sa većim teškoćama pri ostvarivanju ovih prava (Grafikon 43). Ova razlika je posebno primetna kod ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje –što je donekle i očekivano s obzirom na to da lica koja rade preko ugovora o privremenim i povremenim poslovima i drugih vrsta ugovora kojima se ne zasniva radni odnos po našem radnom zakonodavstvu i nemaju ova prava. Prema podacima ARS, oko 38% zaposlenih preko agencija ne ostvaruje u potpunosti pravo na plaćeni godišnji odmor, a preko 37% njih ne ostvaruje pravo na plaćeno bolovanje. Probleme pri ostvarivanju prava na penzijsko i/ili zdravstveno osiguranje ima blizu petine zaposlenih preko agencija.

⁶⁴ Prema metodologiji ARS, pod „plaćenim bolovanjem“ se podrazumeva zakonski plaćeno bolovanje u visini od 65% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec. Iznos manji od 65% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec ne tretira se kao plaćeno bolovanje. Isti slučaj važi i za odsustvo zbog održavanja trudnoće i porodijsko odsustvo. Plaćeni godišnji odmor podrazumeva 100% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec. Iznos manji od 100% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec ne tretira se kao plaćeni godišnji odmor.

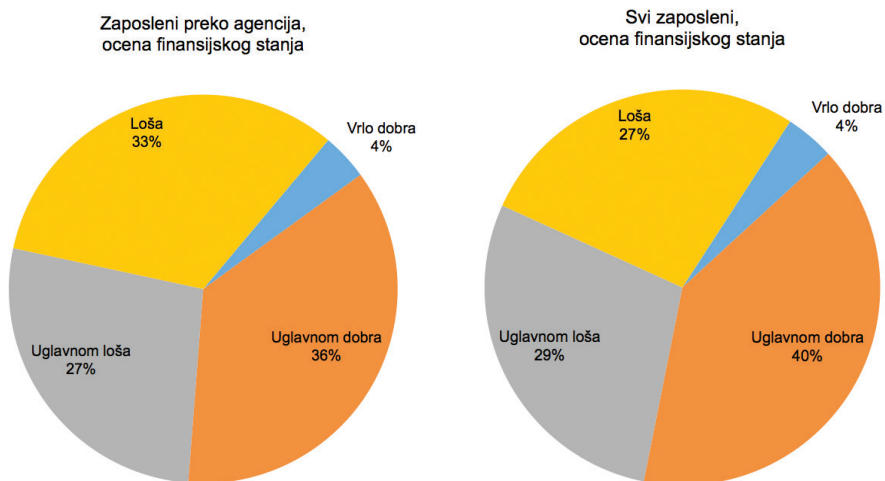
Grafikon 43. Ostvarivanje prava po osnovu rada, ARS, 2016.



5.11. Finansijska situacija zaposlenih preko agencija

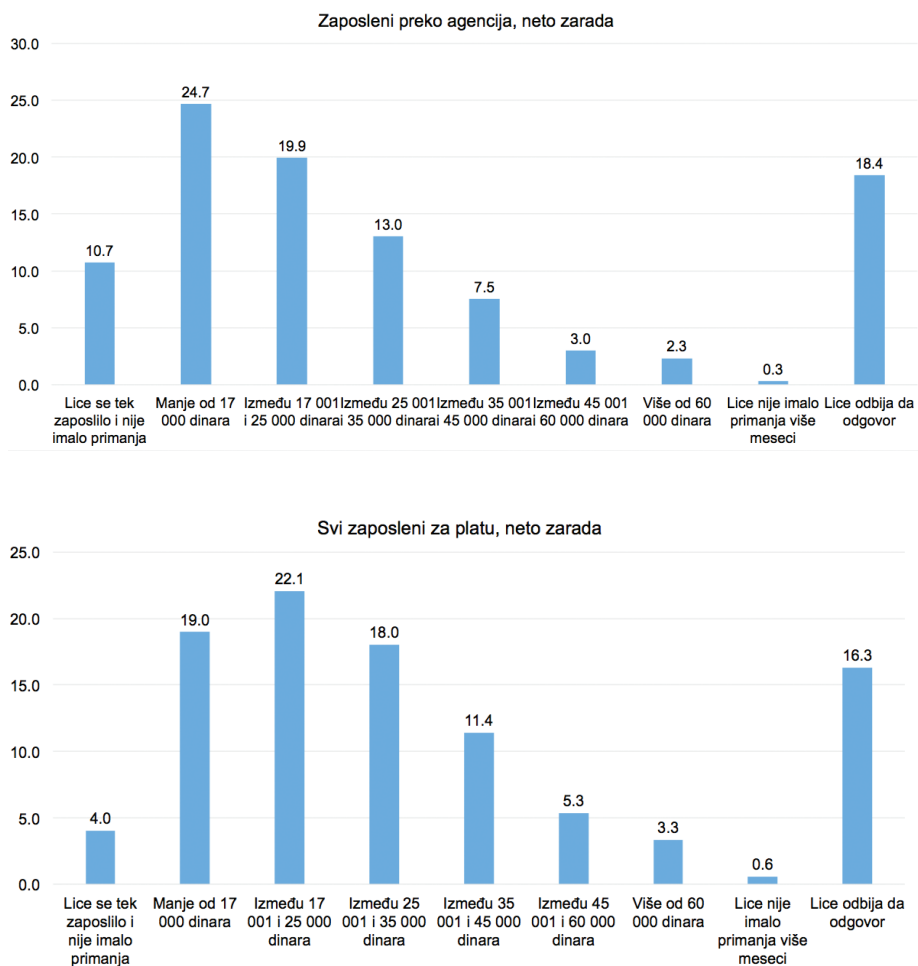
Trećina zaposlenih preko agencija ocenjuje finansijsku situaciju u svom domaćinstvu kao lošu, dok je nešto više od jedne četvrtine njih vidi kao „uglavnom lošu”. Dakle, **oko 60% njih smatra da je finansijska situacija u domaćinstvu loša ili uglavnom loša. Situacija kod zaposlenih preko agencija po ovom osnovu je nešto lošija nego kada se posmatra skup svih zaposlenih radnika po ARS** (Grafikon 44).

Grafikon 44. Ocena finansijske situacije u domaćinstvu, ARS, 2016.



Raspored zaposlenih prema visini neto zarade koju su primili u prethodnom mesecu, prema podacima ARS iz 2016. godine, prikazan je na Grafikonu 45.

Grafikon 45. Neto zarada u prethodnom mesecu, ARS, 2016.



Oko 45% zaposlenih preko agencija je imalo neto mesečnu zaradu nižu od 25.000 dinara, nasuprot približno 41% kod svih zaposlenih radnika.

6. Zaključak

Prema EWCS iz 2015. godine, u Srbiji oko **2% zaposlenih za platu ima ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje, što je približno jednako proseku u EU-28, ali je više nego u značajnom broju zemalja Evropske unije.** Podaci EWCS o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu su skoro identični kao učešće koje se dobija na osnovu ARS iz 2016. godine i koje iznosi 2,1%. ARS iz 2016. godine pokazuje da je 38.372 lica imalo ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje (uključujući i omladinske zadruge). S druge strane, Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama daje cifru od 18.018 iznajmljenih radnika u Srbiji u februaru 2016. godine, dok podaci CROSO o 88 agencija registrovanih za posredovanje pri zapošljavanju pokazuju da je u tim agencijama zaposleno 12.015 lica. Iako postoje određene metodološke razlike, podaci EWCS koji omogućuju uporednu analizu sa velikim brojem drugih evropskih zemalja najsličniji su podacima iz ARS.

Najveći broj iznajmljenih radnika se nalazi u **Beogradskom regionu (44,4%)** i u regionu **Vojvodine (30,4%)**. Kada je reč o distribuciji po delatnostima, dominiraju **Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila i Prerađivačka industrija** lako zaposlenih preko agencija najviše ima u sektoru usluga (oko 59%), pri čemu sledi industrija sa 36,9%, **učešće zaposlenih u industriji je veće u skupu zaposlenih preko agencija nego u skupu svih zaposlenih**, dok za sektor usluga važi obrnuto.

I podaci ARS, kao i podaci CROSO, ukazuju na to da je **učešće mlađih starosnih grupa veće** u grupi zaposlenih preko agencija nego u grupi svih zaposlenih radnika. Prema podacima EWCS, učešće zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje je i u Srbiji i u EU najviše u grupi starosti do 35 godina. Istovremeno, **u Srbiji je u starosnoj grupi 35-49 zapošljavanje preko agencije češće nego u EU-28.**

Pored toga, iako i ARS i podaci CROSO pokazuju da je u grupi zaposlenih preko agencija **veće učešće muškaraca**, podaci EWCS pokazuju da je **učestalost zaposlenja preko agencije za privremeno zapošljavanje kod žena u Srbiji veća nego kod žena u EU-28.**

Takođe, učestalost ugovora sa agencijom za privremeno zapošljavanje je u grupi **niskokvalifikovanih manualnih radnika u Srbiji znatno veća nego u EU-28**, dok je kod visokokvalifikovanih radnika u Srbiji generalno niža.

Privremeni oblici zaposlenja (na određeno, povremeno ili sezonski) su mnogo češći kod zaposlenih preko agencija nego kada se posmatraju svi zaposleni radnici. Dominantan razlog privremenog rada (na određeno vreme, sezonski ili povremeno) je **nemogućnost nalaženja zaposlenja na neodređeno vreme**. Podaci iz uzorka agencija koje su na evidenciji CROSO daju još lošiju sliku položaja zaposlenih preko agencija kada je u pitanju vrsta ugovora, pri čemu je ukupan **položaj žena prema vrsti ugovora u posmatranom uzorku u proseku lošiji** nego položaj muškaraca. Relativni položaj žena u odnosu na muškarce je znatno lošiji kada se posmatraju zaposleni iz uzorka od 88 agencija nego kada se u obzir uzmu svi zaposleni koji se nalaze u evidenciji CROSO.

Podaci ARS pokazuju i da je **učestalost svih specifičnih vrsta radnog vremena** (rad uveče, noću, subotom i nedeljom, kao i rad u smenama) **veća** kod zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje nego u ukupnom skupu zaposlenih radnika.

Pored toga, zaposleni koji su naveli da imaju ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje **suočavaju se sa većim teškoćama pri ostvarivanju prava na osnovu rada** (pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i pravo na plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje).

Prema podacima ARS iz 2016. godine, oko 45% zaposlenih preko agencija je imalo neto mesečnu zaradu nižu od 25.000 dinara nasuprot približno 41% kod svih zaposlenih radnika. Trećina zaposlenih preko agencija ocenjuje finansijsku situaciju u svom domaćinstvu kao lošu, dok je nešto više od jedne četvrtine njih vidi kao „uglavnom lošu“. Dakle, **oko 60% njih smatra da je finansijska situacija u domaćinstvu loša ili uglavnom loša**. Situacija kod zaposlenih preko agencija je i po ovom osnovu nešto lošija nego kada se posmatra skup svih zaposlenih radnika.

7. Prikupljanje ličnih priča građana koji su imali iskustva sa agencijama za zapošljavanje radnika

Pored analize profila radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje, tim Fondacije Centra za demokratiju nastojao je da prikupi i svedočanstva o ličnim iskustvima građana i građanki koji su radili preko različitih privatnih agencija za zapošljavanje. Namera je bila da se kroz upoznavanje sa pojedinačnim iskustvima stekne uvid u kvalitet radnog angažovanja preko agencija iz perspektive angažovanih radnika.

Centar je pripremio upitnik koji je, pored opštih pitanja o godištu, polu, stručnoj spremi i mestu u kome ispitanik živi, sadržao i pitanja o razlozima za prihvatanje posla preko agencija za zapošljavanje, uslovima u kojima se radi, da li se ostvaruju prava na osnovu rada, da li postoji razlika u zaradi između njih i regularno zaposlenih u istom preduzeću i dr. Upitnik je, osim na sajtu Centra i Platforme za dostojanstven rad *Crno na belo*, objavljen i na internet stranicama relevantnih nevladinih organizacija, kao i na društvenim mrežama u martu 2017.

U periodu od mesec dana preko 30 osoba telefonom je kontaktiralo Centar za demokratiju želeći da podeli svoje iskustvo u svrhu unapređenja uslova za rad preko agencija, iskazujući zadovoljstvo zbog ove mogućnosti.

Većina ovih svedočanstava bazirala se na lošim iskustvima u radu preko agencija za zapošljavanje – višegodišnje angažovanje na istim radnim mestima, izostanak prava na godišnji odmor i bolovanje, često verbalno omalovažavanje i diskriminaciju. Dugogodišnji rad kod istog poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno vreme, sa promenom Zakona 2014. (radni odnos na određeno vreme ne može trajati duže od 24 meseca, prim.aut.) omogućen je tako što je radnika ili radnicu nakon dve godine preuzimala druga agencija za zapošljavanje i sklapala sa njima novi ugovor za isto radno mesto. Ono što je u ovim slučajevima pozitivno iskustvo naših sagovornika jeste činjenica da je svaki novi ugovor imao povoljnije uslove. Što se upitnika tiče, u istom periodu je 17 popunjenih upitnika stiglo na adresu Centra za demokratiju. Nešto više od polovine ispitanika su žene, pretežno iz Beogradskog okruga. Zanimljivo je i to da je najveći broj ispitanika stupio u kontakt sa agencijom preko omladinske zadruge, a razlog za prihvatanje takvog oblika angažmana najčešće je bilo očekivanje da će ova vrsta zaposlenja prethoditi zaposlenju na neodređeno vreme u preduzeću u kome je osoba bila angažovana preko agencije.

Stručna sprema anketiranih je većinom IV stepen – srednja stručna sprema, a za njom slede VI stepen – VŠŠ viša škola i VII stepen – VSS visoka stručna sprema, starosne dobi od 20 do 30 godina u 70% slučajeva.

Jedna trećina je zaposlena preko agencija manje od godinu dana, trećina takođe radi do dve godine, a poslednja trećina preko dve godine. Zanimljivo je da pet ispitanika preko agencije radi više od pet godina.

Više od polovine ispitanika navelo je da je preko agencija zaposleno po ugovoru o radu na određeno vreme, dok je četvrtina angažovana sezonski i isto toliko povremeno.

Na pitanje *Da li ostvarujete Vaša prava na osnovu rada (zarada, naknada za prekovremeni rad, zdravstveno i socijalno osiguranje, zaštita bezbednosti i zdravlje na radu, godišnji odmor i dr.)?* samo dva ispitanika je navelo da ostvaruju svoja prava na osnovu rada, dok ostali nemaju ova prava. Najviše zamerki odnosi se na neostvarivanje prava na godišnji odmor, bolovanje i neplaćen prekovremeni rad.

Što se tiče zarade zaposlenih preko agencija, dve trećine ispitanika je navelo da prima manju zaradu na istom radnom mestu u odnosu na njihove kolege zaposlene direktno od strane poslodavca.

Dve trećine ispitanika je završilo obuku za bezbednost i zdravlje na radu, a na pitanje *Ko je odgovoran za Vas u slučaju povrede na radu, poslodavac ili agencija?* isti broj njih je naveo agenciju.

Većina ispitanika je navela da su prilično nezadovoljni uslovima rada, da se osećaju neravnopravno u odnosu na radnike stalno zaposlene kod poslodavaca, čak pojedini navode da trpe mobing od strane drugih zaposlenih i da rade u konstantnom strahu od gubitka posla.

„Nemam prava na godišnji, na bolovanje, radim sve državne praznike i osećam se loše“ – navodi ispitanik muškog pola, godina između 20–30, koji više od dve godine radi preko agencije.

„Očajan sam, prava su mi narušena u skoro svakom segmentu, zakon o radu se ne poštuje“ – odgovorio je ispitanik muškog pola, 39 godina, koji više od pet godina radi preko agencija.

„Mislim da ovakav vid zapošljavanja treba da postoji za sezonske poslove (branje, košenje, kao dodatni posao, probni rad koji ne bi smeo da bude duži od godinu dana), nikako za ozbiljne i velike firme koje imaju značajno velike dobiti, a nikakvu društvenu i socijalnu

odgovornost“ – napisao je muškarac, godina između 30 i 40, koji šest godina radi preko agencije.

S druge strane, baš je on posebno opisao kako funkcionise „produžavanje ugovora“ koje omogućava da ista osoba radi više od dve godine na određeno.

„Moram da pohvalim poslodavca da je svaki novi ugovor bio bolji od prethodnog. Prvi ugovor od dve godine bio je katastrofa – bez overene knjižice, bez plaćanja radnog staža, bez prava na plaćeni godišnji odmor. Može se reći da sam imao mnogo obaveza, a nikakva prava. Naravno, kada je došlo par dana pred kraj ugovora od dve godine došao je raskid i novi ugovor preko nove agencije (uzmi što ti se nudi ili ostavi). Sve se to isto ponavlja i sa drugim ugovorom, ali su se uslovi poprilično popravili. U tom periodu sam napredovao, ali i dalje ostajem preko agencije. Ostala je i razlika u plati od nekih 20 % manje nego kod stalno zaposlenih, naravno bez bonusa i trinaeste plate i još nekih beneficija stalno zaposlenih....“

Drugi muški ispitanik koji radi duže od dve godine preko agencije za zapošljavanje navodi sledeće: *„Jedino što je u redu su redovna primanja, ali su oko 35–40 % manja od primanja stalno zaposlenih. Bez prava na plaćeni odmor – konstantan rad godinama i bez naknade za izostanak zbog bolesti.“*

Pozitivno iskustvo sa radom preko agencija preneo nam je ispitanik muškog pola, godina između 20–30, koji radi pod ugovorom na određeno vreme, sa visokom stručnom spremom, koji je jedini naveo da prima veću platu od kolega koji su zaposleni za stalno u preduzeću. Na pitanje *Da li se osećate drugačije tretirano u odnosu na stalno zaposlene radnike kod poslodavca?*, odgovorio je: *„Ne. Imam isti tretman kao i stalno zaposleni radnici. Dosadašnje iskustvo ne bih opisao kao negativno, mada postoji dosta mesta koja bi trebalo unaprediti. Pre svega veća sigurnost da će zdravstveno i socijalno osiguranje biti obezbeđeni ili od strane poslodavca ili od strane agencije. Ovo svakako zavisi i od tipa zaposlenja, ali smatram da bi se morao postići neki standard koji bi trebalo da bude zadovoljen u svakom slučaju.“*

Smatramo da su odgovori iz upitnika, kao i svedočanstva prikupljena telefonskim putem, pružili dobru ilustraciju položaja zaposlenih preko agencija za zapošljavanje u praksi i da su adekvatan dodatak primeru Upitnika koji se nalazi u nastavku teksta.

7.1. Primer Upitnika

UPITNIK

(uokvirite ili potamnite jedan od odgovora, otvorena pitanja dopišite)

1. Pol
a. Muški
b. Ženski
2. Godina rođenja
3. Okrug u kome živite
4. Na koji način ste stupili u kontakt sa agencijom za zapošljavanje radnika?
a. Preporuka prijatelja
b. Preko oglasa u štampi
c. Preko internet portala
d. Preko Nacionalne službe za zapošljavanje
e. Upućen sam od strane trenutnog poslodavca
f. Preko omladinske zadruge
5. Koji razlozi su Vas naveli da prihvatite posao preko agencije za zapošljavanje radnika? (molimo Vas zaokružite odgovor)
a. Posao mi je bio potreban, a agencija mi je omogućila da ga brzo dobijem.
b. Obratio/la sam se agenciji, jer dugo nisam uspeo/la da se zaposlim na određeno/neodređeno vreme.
c. Nisam posedovao/la nikakvo radno iskustvo, a agencija mi je pružila priliku da ga steknem.
d. Nadao/la sam se da ću posle određenog vremena sklopiti ugovor o radu na neodređeno vreme u preduzeću u kome sam angažovan/a preko agencije.
e. Želeo/la sam da steknem različito radno iskustvo pre nego što se opredelim za stalnu profesiju.
f. Rad preko agencije me ne obavezuje kao stalno zaposlenje, mogu da odustanem kad poželim.
g. To je bila jedina prilika da zadržim posao na kome sam se nalazio/la.
h. Drugi razlozi (molimo Vas navedite koji...)

6. Koja je vaša stručna sprema?

1. I stepen – četiri razreda osnovne
2. II stepen – osnovna škola
3. III stepen – SSS srednja škola
4. IV stepen – SSS srednja škola
5. V stepen – VKV – SSS srednja škola
6. VI stepen – VŠS viša škola
7. VII stepen – VSS visoka stručna sprema
8. VII-1 stepen – Specijalista
9. VII-2 stepen – Magistratura
10. VIII stepen – Doktorat

7. Da li ste preko agencije zaposleni na radnom mestu koje odgovara Vašoj struci?

- a. da
- b. ne

8. Koliko dugo ste zaposleni preko agencije za zapošljavanje?

- a. Manje od 1 godine
- b. Od 1-2 godine
- c. Više od 2 godine
- d. Više od 5 godina

9. Kojoj starosnoj grupi pripadate?

- a. Mlađi od 20 godina
- b. 20-30 godina
- c. 30-40 godina
- d. Preko 40 godina

10. Po osnovu kog ugovora ste zaposleni?

- a. Na neodređeno vreme
- b. Na određeno vreme
- c. Sezonski
- d. Povremeno

11. Da li ostvarujete Vaša prava na osnovu rada (zarada, naknada za prekovremeni rad, zdravstveno i socijalno osiguranje, zaštita bezbednosti i zdravlja na radu, godišnji odmor i dr.)? Obrazložite.

12. Da li je Vaša zarada jednaka zaradi kolega/inica koje rade na istim poslovima kao Vi, a koji nisu zaposleni preko agencije?

- a. Da, ista je
- b. Ne, veća je
- c. Ne, manja je

13. Da li je za Vaše radno mesto bila potrebna obuka za bezbednost i zdravlje na radu? Da li ste završili tu obuku?

- a. Da
- b. Ne

14. U slučaju povrede na radu, ko je odgovoran za Vas, poslodavac kod koga obavljate posao ili agencija?

- a. Poslodavac
- b. Agencija

15. Kakvo je Vaše generalno zadovoljstvo ovakvom vrstom zaposlenja? Da li se osećate drugačije tretirano u odnosu na stalno zaposlene radnike kod poslodavca?

Molimo Vas da u nastavku opišete Vaše iskustvo u radu sa agencijama za zapošljavanje (bez obzira na to što ste delimično o nekim temama već pisali odgovarajući na prethodna pitanja). Vaša iskustva će biti značajna u daljim naporima da se obezbedi pravičan zakon koji će regulisati položaj zaposlenih.

Unapred hvala!
Fondacija Centar za demokratiju

Da li želite da Vaše iskustvo bude potpisano Vašim imenom i prezimenom ili da bude objavljeno anonimno?

- a. Sa punim imenom i prezimenom
- b. Anonimno

Vaše iskustvo:

8. Aneks 1. Oznake zemalja u EWCS 2015

AT	Austrija
BE	Belgija
BG	Bugarska
CY	Kipar
CZ	Češka
DE	Nemačka
DK	Danska
EE	Estonija
EL	Grčka
ES	Španija
FI	Finska
FR	Francuska
HR	Hrvatska
HU	Mađarska
IE	Irska
IT	Italija
LT	Litvanija
LU	Luksemburg
LV	Letonija
MT	Malta
NL	Holandija
PL	Poljska
PT	Portugal
RO	Rumunija
SE	Švedska
SI	Slovenija
SK	Slovačka
UK	Ujedinjeno Kraljevstvo
AL	Albanija
MK	Makedonija (BJR)
ME	Crna Gora
RS	Srbija
TR	Turska
NO	Norveška
CH	Švajcarska

9. Aneks 2. Grupisanje sektora delatnosti u EWCS 2015

U izveštaju o šestom EWCS, NACE sektori delatnosti (njih 21) su grupisani u 10 kategorija:

Sektor (EWCS)	Odgovarajući NACE rev. 2 sektori
Poljoprivreda	A Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo 01-03
Industrija	B Rudarstvo 05-09
	C Prerađivačka industrija 10-33
	D Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija 35
	E Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti 36-39
Građevinarstvo	F Građevinarstvo 41-43
Trgovina i ugostiteljstvo	G Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motorcikala 45-47
	I Usluge smeštaja i ishrane 55-56
Saobraćaj	H Saobraćaj i skladištenje 49-53
Finansijske usluge	K Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja 64-66
	L Poslovanje nekretninama 68
Državna uprava	O Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje 84
Obrazovanje	P Obrazovanje 85
Zdravstvo	Q Zdravstvena i socijalna zaštita 86-88

Ostale usluge	J Informisanje i komunikacije 58-63
	M Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti 69-75
	N Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti 77-82
	R Umetnost, zabava i rekreacija 90-93
	S Ostale uslužne delatnosti 94-96
	T Delatnost domaćinstva kao poslodavca; delatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe 97-98
	U Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela 99

Izvor: Eurofound (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, str. 4.

10. Literatura

1. Republički zavod za statistiku. (). Anкета o radnoj snazi, metodološko uputstvo, <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SMET/SMET019050C.pdf>
2. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council, of 19 November 2008 on Temporary Agency Work, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=HR>
3. Eichhorst et al. (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*, IZA Research Report No. 57.
4. Eurofound (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
5. MINRZS, http://www.minrzs.gov.rs/files/2016_godina/Zaoisljavanje/Spisak_agencija/SPISAK_AGENCIJA_novembar_2016.docx (pristupljeno 8.11.2016. godine).
6. MINRZS, <http://www.minrzs.gov.rs/lat/informacije/najcesca-pitanja>
7. ILO (2016). „Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects”, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016
8. 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).
9. Republički zavod za statistiku. (). *Istraživanje SPR o lokalnim jedinicama, skraćena metodologija*, <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Registar/Skracena%20metodologija%20ILJ.doc>
10. Krivokapić, Đ., Mešanović, E., eds. (2016). *Radnici na lizing – Vodič o pravima radnika privremeno angažovanih preko agencija za zapošljavanje*, Share Fondacija i Međunarodni centar Olof Palme.
11. Opšta pravila omladinskog i studentskog zadrugarstva („Službeni list SRJ”, br. 20/98 i 7/2000 - odluka SUS, „Službeni list SCG”, broj 1/2003 - Ustavna povelja i „Službeni glasnik RS”, broj 47/2010).

12. Pravilnik o prostornim i tehničkim uslovima za rad agencije za zapošljavanje, uslovima stručne osposobljenosti zaposlenih, programu, sadržini i načinu polaganja ispita za rad u zapošljavanju („Službeni glasnik RS“, br. 98/09, 100/12 i 65/14), dostupan na: <http://www.minrzs.gov.rs/lat/dokumenti/zaposljavanje/agencije-za-zaposljavanje>
13. Fondacija Centar za demokratiju. (2016). *Regulacija „lizinga radne snage“ u Srbiji*, studija izrađena u okviru projekta „Svi imamo pravo na rad pod jednakim uslovima“, Beograd: Fondacija Centar za demokratiju. Zakon o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS“, broj 104/2009).
14. Zakon o privrednim društvima („Službeni glasnik RS“, br. 36/11, 99/11, 83/14 – dr. zakon i 5/15).
15. Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14).
16. Zakon o zadrugama („Službeni glasnik RS“, broj 112/2015).
17. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS“, br. 36/09, 88/10 i 38/15)

CIP - Каталогизација у публикацији -
Народна библиотека Србије, Београд

331.53.07:331.524(497.11)*2015/2016"(083.41)

ЈАНДРИЋ, Мaja, 1977-

Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno
zapošljavanje / Maja Jandrić, Danilo Krivokapić. - Beograd :
Fondacija Centar za demokratiju, 2017 (Beograd : Grafolik). -
graf. prikazi, tabele. - 70 str.
; 25 cm

Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. -
Bibliografija:
str. 68-69.

ISBN 978-86-83675-27-2

1. Кривокапић, Данило, 1986- [аутор]

а) Агенције за запошљавање - Радници - Србија - 2015-
2016 - Статистика COBISS.SR-ID 240596748



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**