

AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Nastojanja Bosne i Hercegovine da odgovori zahtjevima ekonomije i predstavi se kao poželjna destinacija za investicije i stvaranje novih radnih mjesta dovodi do potrebe da se zakonodavstvo BiH mijenja i prilagođava. U tom kontekstu možemo tretirati i pojam privremenog zapošljavanja. Sam institut je poznat još od 19.stoljeću kada se osnivanju prve agencije za privremeno zapošljavanje. Danas je takav vid poslovanja prisutan i prihvaćen u gotovo svim razvijenim državama i sistemima.

Pomenuta globalizacija ekonomije dovodi do globalizacije tržišta rada, gdje je poslovanje sve manje ograničeno teritorijem. Liberalizacija tržišta rada i slobode kretanja omogućila je da cijena rada postane jedan od ključih elemenata poslovanja, što je podstaklo tendenciju da poslodavci svoje djelatnosti izmještaju na mjesta za nižim troškovima rada. Istovremeno, radnicima je omogućena sloboda kretanja ka boljim uslovima rada i vlastitom položaju.

Fleksibilizacija radnog prava i radnih odnosa je reakcija na proces globalizacije, te predstavlja niz mjera kojima bi se trebalo omogućiti zakonodavno reagovanje na njene popratne pojave (povećanja konkurentnosti, stimulirajne investicije što stvara potrebu za radnom snagom). Svjedoci smo da je radno pravo FBiH prilično konzervativno i nije moglo adekvatno i pravovremeno odgovoriti na potrebe tržišta rada. Tendencija radnog prava i sudska praksa je bila pretjerana zaštita radnika od poslodavca, što je imalo za posljedicu otežano stvaranje novih radnih mjesta i time i visoku stopu nezaposlenosti. Poslodavci, posebno inostrani investitori, upoznati sa navednim stavovima teže su se odlučivali na nove investicije. Time je radno zakonodavstvo i sudska zaštita postala balast poslovanju i napredku, ne pružajući ravnopravan pristup i položaj strana. Donošenje Zakona o radu FBiH iz 2016.godine svakako predstavlja korak naprijed, s tim da je tada ispuštena prilika da se u potpunosti reguliraju odnosi i instituti koji odgovaraju modernom tržištu rada. Radno zakonodavstvo je potrebno unaprijediti na način da se može pružiti mogućnost zapošljavanja u skladu sa trenutnim potrebama tržišta rada, gdje je primarni cilj zakonodavca ne samo zaštita postojećih radnih mjesta već upravo omogućavanje kreiranja novih radnih mjesta.

Privremeno zapošljavanje kao institut predstavlja alternativu standardnom načinu zapošljavanja. Prisutnost istog u razvijenim sistemima i regulacija na međunarodnom nivou ukazuje na opravdanost prihvatanja i inkorporiranja u nacionalno zakonodavstvo. Definiranje ovog instituta omogućit će ne samo korištenje istog od strane inostranih investitora upoznatih sa ovim načinom rada i time poticati stvaranje novih radnih mjesta, već i uspostavu zaštite radnika i korisnika usluge i efikasnog nadzora nad ovim načinom poslovanja.

1. PRAVNA REGULACIJA U FBIH

Pojam privremenog zapošljavanja u FBiH nije pravno regulisan na odgovarajući i potpun način, uslijed čega dolazi do konfuzije i dvojakog tumačenja postojećih propisa.

Zakon o radu FBiH iz 2016.godine ne definira institut privremenog zapošljavanja, niti čak i ustupanje radnika. Izmjene predmetnog Zakona iz Decembra 2018.godine također nisu donijele pomak u ovom pogledu. Zakon o radu definira pojam poslodavca i radnika, što predstavlja osnov sudskim organim u odlučivanju o prekršajnoj odgovornosti subjekta koji posluju na principu privremenog zapošljavanja.

Klasifikacija djelatnosti BIH iz 2010.godine¹ poznaje pod šifrom 78.20 djelatnost Agencije za privremeno zapošljavanje. Obzirom da Zakon o privrednim društvima FBiH članom 6 definira početak rada društva i registrovanih djelatnosti, isto implicira mogućnost obavljanja navedene djelatnosti.

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba u Federaciji BIH definira da poslove posredovanja u zapošljavanju mogu obavljati druge pravne osobe u skladu sa tim

¹ <http://sllist.ba/glasnik/2010/broj47/Hr/hrvatski.pdf>

Zakonom. Uredbom o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju utvrđeni su uvjeti i način obavljanja djelatnosti posredovanja u zapošljavanju privatnih agencija².

Uredba Vlade Federacije Bosne i Hercegovine o privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju iz 2009.godine posredovanje u zapošljavanju definira kao sve radnje i mjere poduzete u svrhu povezivanja nezaposlene osobe koja traži posao, kao i osobe koja traži promjenu posla, s poslodavcem kojemu je potreban radnik radi zaključivanja ugovora o radu ili zaključivanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Poslovi koje privatne agencije mogu obavljati su: (1) posredovanje u zapošljavanju; (2) savjetovanje i informiranje poslodavaca i nezaposlenih osoba o mogućnostima zapošljavanja; (3) organiziranje osposobljavanja i obrazovanja nezaposlenih osoba; (4) profesionalno usmjeravanje, informiranje i savjetovanje stručnih kadrova i razvoj metoda za profesionalno usmjeravanje. Evidentno je da ove odredbe ne definiraju mogućnosti poslova privremenog zapošljavanja radnika.

Vrijedi istaći da je Bosna i Hercegovina ratifikovala Konvenciju broj 181 Međunarodne organizacije rada³ 2010.godine kojom se definira rad agencija za privremeno zapošljavanje, te je BiH preuzela i obavezu poštivanja iste. Također, rad agencija za privremeno zapošljavanje je definiran i direktivama Europske Unije uslijed čega je izvršiti i harmonizaciju propisa BiH s ciljem uspješnog procesa pristupanja EU.

Iz dostupne sudske prakse može se utvrditi da inspeksijski i sudski organi dijele isti stav u tumačenju termina poslodavca i radnika i to na način da za radnike koji su zaposleni po osnovu ugovora o privremenom zapošljavanju smatraju da nemaju zaključen ugovor o radu sa poslodavcem. Argumentacija da je agencija, kao pružatelj usluge, poslodavac radnika i da su prema radniku ispunjenje sve obaveze nije prihvaćena kako od strane prvostepenog tako i od strane drugostepenog suda. Sudovi se ograničavaju na šturo tumačenje članova Zakona o radu kojim se definira termin poslodavac, radnik i početak rada. Iz stavova suda nametnuo se i stav da se poslovi iz primarne djelatnosti radnika ne mogu povjeriti trećim licima, iako sudovi ne pružaju obrazloženje na kojem propisu zasnivaju takav stav. Korisnik usluge i radnik bivaju sankcionisani i prekršajno odgovorni, iako su izvršili sve obaveze iz svojih ugovora.

Navedena praksa utječe na na rad agencija za zapošljavanja, te iste poduzimaju aktivnosti koje bi dovele do reguliranja ove oblasti. Direktor Agencije Spektar Miroslav Vukajlović navodi da „*Agencija Spektar već godinama ukazuje na nužnost reguliranja oblasti povremenog i privremenog zapošljavanja, ali bez uspjeha. U Europskoj uniji je oko 15 posto svih radnika zaposleno putem privatnih agencija za zapošljavanje, popularno nazvano „iznajmljivanje“ radnika. Dakle u Europi rade deseci milijuna radnika na način koji kod nas još uvijek nije zakonski reguliran. Uvjeran sam da će vrlo brzo morati doći do zakonskog reguliranja ove oblasti što će biti velika pomoći kao za radnike tako i za poslodavce*“⁴. Istovremeno primjetno je da ne postoji spremnost da se ova oblast zakonski reguliše, odnosno da za Ministarstvo rada i socijalne politike za sada nisu zadovoljeni uslovi za legalizacijom ovakve prakse prema navodima Džane Kadribegović pomoćnica ministra za rad i socijalnu politiku Federacije BiH : „*Zato što je vrlo teško pratiti tu pojavu, odnosno pratiti radnike koji su iznajmljeni i koji su u radnom odnosu u nekoj agencija za iznajmljivanje radne snage, a rade bez ugovora o radu, u nekoj drugoj firmi i kod nekog drugog poslodavca*“⁵.

Usljed svega naprijed navedenog, društva koja vrše ove usluge su ograničena u pružanju usluga privremenog zapošljavanja, dok su poslodavci uskraćeni za korištenje ove usluge. U skladu sa članom 7 Zakona o radu, poslodavac je slobodan organizovati rad na način koji on smatra da je optimalan i isto predstavlja autonomno pravo poslodavaca. Također, radnici ostaju uskraćeni za mogućnost zaposlenja

² "Institut agencija za privremeno zapošljavanje: zakonodavni okvir u Hrvatskoj, Srbiji i Bosni i Hercegovini" Nataša Novaković dostupno na http://fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Natasa_Novakovic2.pdf

³ <http://www.upfbih.ba/konvencije-mor-a>

⁴ <http://m.pogled.ba/clanak/privatne-agencije-preuzimaju-trziste-radne-snage/26555>

⁵ <http://swot.ba/wordpress/ima-li-u-bih-radnika-na-lizing/>

obzirom da se efektivno uskraćuje otvaranje novih radnih mjesta. Nedostatak pravne regulacije ne može predstavljati razlog za uskraćivanje poslovanja koje može dovesti do povećanja radnih mjesta.

2. MEĐUNARODNA PRAVNA REGULACIJA

2.1 MOR konvencije

Obzirom na značaj i prisutnog ovog instituta, isti je regulisan i od strane Međunarodne organizacije rada. U okviru MOR-a, pojam i rad agencija za privremeno zapošljavanje je prvi put uređen još 1919.godine dok je prva Konvencija bila broj 34. iz 1933.godine, koju je zamijenila Konvencija broj 96. iz 1949.godine. Aktueleno važeća regulacija se zasniva na Konvenciji broj 181. iz 1997.godine uz pripadajuću Preporuku br. 188 iz iste godine.

2.1.1. Konvencija br. 181.

Konvenciju o privatnim agencijama za zapošljavanje MOR je donijela na svojoj 85. sjednici 1997.godine. Vodeći razlozi donošenja Konvencije su fleksibilizacija na tržištu rada i zaštita radnika od protupravnog postupanja i zloupotrebe. Pod pojmom privatnih agencija za zapošljavanje, Konvencija podrazumijeva i agencije za privremeno zapošljavanje. Državama članicama se pruža mogućnost da, nakon dogovora s predstavnicima radnika i poslodavaca, ograniče djelatnost agencija u pogledu nekih kategorija radnika ili djelatnosti. Agencijama se zabranjuje da izravno ili neizravno naplaćuju svoje usluge radnicima, uz iznimke za posebne kategorije radnika ili djelatnosti, uz obavezno konsultiranje s predstavnicima radnika i poslodavaca. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi se osigurala prava radnika u vezi sa zabranom diskriminacije, slobodom udruživanja, kolektivnim pregovaranjem, najmanjim iznosom plate, radnim vremenom i uslovima rada, zaštitom na radu, socijalnim osiguranjem, stručnim osposobljavanjem, naknadama u slučaju profesionalnih bolesti ili povreda na radu, te zaštitom privatnosti radnika u prikupljanju, obrađivanju i pohranjivanju njegovih ličnih podataka. Posebnu pažnju Konvencija posvećuje stranim radnicima te u tom slučaju predviđa sklapanje bilateralnih sporazuma između zemalja članica, donošenje adekvatnih nacionalnih propisa i konsultiranje s predstavnicima radnika i poslodavaca u svrhu zaštite prava i interesa radnika i prevencije zloupotrebe. Također se predviđa saradnja s javnim službama zapošljavanja u svrhu analize stanja i planiranja strategije zapošljavanja. Saradnja posebno predviđa i obvezu agencija da nadležnim tijelima ustupe potrebne podatke koji se odnose na zapošljavanje⁶.

2.1.2. Preporuka br. 188.

Preporuka MOR-a br. 188. donesena je zajedno s Konvencijom br. 181., kao nadopuna iste. Preporuka uređuje zaštitu ličnih podataka radnika u njihovom prikupljanju, obradi i pohranjivanju te saradnju između agencija i javnih službi zapošljavanja. Preporuka posebnu pozornost posvećuje zaštiti radnika od diskriminacije; trebale bi biti zabranjene agencije koje u svom poslovanju diskriminiraju određene kategorije radnika, a države članice se potiče na provođenje tzv. pozitivnih mjera za ravnopravnost u zapošljavanju. Pored toga, agencije ne bi smjele ustupati radnike za obavljanje poslova na mjestima gdje bi mogli biti izloženi diskriminaciji ili uznemiravanju. Radnik treba prije početka rada biti informisan o relevantnim okolnostima koje se tiču zapošljavanja. Ako se radi o radnicima iz neke druge države, agencije bi trebale informacije pružiti na materinjem jeziku radnika ili na jeziku koji on razumije. Agencije ne bi smjele sprečavati korisnika u angažiranju radnika, ograničavati profesionalnu mobilnost radnika, kažnjavati radnika zbog zapošljavanja kod drugog poslodavca, ustupati radnike za obavljanje iznimno opasnih poslova te ustupati radnike korisnicima za zamjenu radnika u štrajku. Države članice bi trebale poduzeti mjere za prevenciju i uklanjanje neetičnih postupaka agencija, te mjere mogu uključivati i kazne, a po potrebi i zabranu rada agencije koja ne poštuje propise.

3.2 Direktive Europke Unije

Direktiva broj 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Savjeta od 19.11.2008.godine definiše opšti okvir primenjiv na radne uslove zaposlenih posredstvom agencija za posredovanje u zapošljavanju u Europskoj uniji. Njome se uspostavlja okvir zaštite agencijskih radnika koji će biti nediskriminatoran,

⁶ „Agencije za privremeno zapošljavanje“ Kristijan Čujko

transparentan i razmjeran s jedne, a koji će poštivati raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa, s druge strane. Direktiva se zasniva na načelu nediskriminacije kada su u pitanju osnovni uslovi rada, odnosno osnovni uvjeti rada i zapošljavanja agencijskih radnika trebaju biti jednaki uvjetima koje bi oni imali da su se neposredno zaposlili kod poduzeća korisnika. Pri uređenju tih odnosa, Direktiva polazi od pristupa da je ugovor o radu na neodređeno vrijeme opći oblik zasnivanja radnog odnosa. U skladu s takvim pristupom u slučaju da agencijski radnik ima s agencijom ugovor o radu na neodređeno vrijeme te vodeći računa o posebnoj zaštiti koju takav ugovor pruža, potrebno je dopustiti iznimke od pravila o primjeni pravila o jednakim uvjetima zaštite koja se inače primjenjuju kod poduzeća korisnika. Direktiva garantuje minimum zaštite zaposlenima i doprinosi razvoju ovog oblika rada koja će u pogledu fleksibilnosti biti odgovarajuća i zaposlenima i poslodavcima.

Cilj donošenja Direktive je zaštita agencijskih radnika i unapređenje kvalitete njihovog rada osiguranjem primjene načela jednakog postupanja, priznavanje agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca te uspostavljanje prikladnog okvira za korištenje takvog rada koji treba pridonijeti učinkovitom stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada. Države članice moraju osigurati poštivanje minimalne razine radnih standarda propisanih direktivom, ali mogu radne odnose urediti i na način koji je za radnike povoljniji od odredbi te direktive. Jednako tako, primjena te Direktive ne može biti opravdanje za snižavanje opće razine zaštite radnika u materiji na koju se ona odnosi. Međutim, to ne utječe na pravo država članica i/ili poslodavaca i sindikata da u promijenjenim okolnostima donesu zakonodavne, regulatorne ili administrativne mjere koje se razlikuju od onih koje važe u vrijeme donošenja Direktive, uz uvjet da se pri tome poštuju minimalni zahtjevi propisani Direktivom.

Najzahtjevnijom obavezom u procesu harmonizacije nacionalnih propisa sa Direktivnom smatra se obaveza obezbeđivanja uporedivih uslova rada i uporedive plate. Treba napomenuti da Direktiva nema direktno važenje u državama članicama EU, već su one dužne da primjene njena načela i odredbe kroz odgovarajuće nacionalno zakonodavstvo.

3. PRAVNA REGULACIJA U ZEMLJAMA REGIJE

3.1 Pravna regulacija u Republici Srbiji

Slično kao u Bosni i Hercegovini, pravno regulisanje ove materije je potpuno. Međutim, ovaj institut je itekako prisutan u praksi i procjene su da je više desetina hiljada radnika angažovano po ovom osnovu. Prisutan je veliki broj agencija za posredovanje pri zapošljavanju čiji rad se zasniva na Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Navedenim Zakonom su, između ostalog, su kao predmet reguliranja navedeni poslovi i nositelji poslova zapošljavanja kao i ostvarivanje aktivne politike zapošljavanja, navodeći da se pod njima podrazumijevaju: obavještenja o mogućnostima i uvjetima za zapošljavanje, posredovanje u zapošljavanju u zemlji i inozemstvu i ostvarivanje mjera aktivne politike zapošljavanja. Iako se nigdje ne spominje ustupanje radnika, sve agencije za posredovanje pri zapošljavanju ujedno se bave i ustupanjem radnika. Posredovanjem pri zapošljavanju smatraju se svi poslovi povezivanja osoba koje traže posao sa poslodavcem radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog radnog angažmana. Pri tome se posredovanje pri zapošljavanju može vršiti i u Srbiji i u inozemstvu.

Dozvolu za rad Agenciji izdaje Ministarstvo rada na temelju pismenog zahtjeva, pod uvjetom da agencija ispunjava sve potrebne uvjete, tj. uvjete prostorne i tehničke opremljenosti, te stručne osposobljenosti zaposlenih. Ustupanje radnika zapravo vrše agencije kroz tzv. ugovor o poslovnoj suradnji, radnik je zaposlen kod agencije, a radi kod drugog poslodavca na temelju njihovog sporazuma.

S obzirom na broj radnika koji su obuhvaćeni naprijed navedenom praksom, ovo pitanje je postalo izuzetno značajno i primjetno je da oko toga postoji saglasnost svih relevantnih aktera od sindikata preko udruženja poslodavaca, pa do Vlade Republike Srbije i nadležnog Ministarstva, koji su prepoznali značaj ovog pitanja i planove za donošenje zakona uvrstili u sve strateške dokumente. Rezultat svega navedeno jeste i da je krajem 2018.godine objavljen Nacrt Zakona o agencijskom zapošljavanju⁷ kojim se definiše „zaštita prava zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno

⁷ <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/061118/061118-vest11.html>

zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman ustupljenih zaposlenih u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, uslovi za rad agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima. Ovaj zakon se primenjuje na sve ustupljene zaposlene bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vreme“.

Obzirom da je navedeni zakon rezultat dugotrajnog usaglašavanja stavova i nastojanja da isti poštuje principe propisane EU direktivama i konvencijama MOR-a, smatramo isti **odličnom osnovom** za izradu nacrtu zakona u FBiH, posebno uzimajući u obzir već prisutne komentare na navedeni prijedlog zakona⁸.

3.2 Pravna regulacija u Republici Hrvatskoj

Donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN br. 114/03) po prvi put je u Hrvatskoj otvorena mogućnost osnivanja agencija za privremeno zapošljavanje. Kroz naknade izmjene i dopune Zakona dodatno je definiran rad istih. Primjetno je da je Republika Hrvatska ovu materiju odlučila regulirati kroz izmjene Zakona o radu, tako da je Direktiva o zapošljavanju preko agencija implementirana u krovni zakon koji reguliše prava iz radnog odnosa.

Važeći Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17) propisuje način i poslovanje agencija, koju definira kao poslodavaca koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Dalje se propisuju elementni ugovora između agencije i korisnika usluge, kao i elemente ugovora o radu koji agencija zaključuje sa radnikom. Definiran je rok najduže 3 godine za privremeno zapošljavanje radnika. Radni odnos radniku može prestati zbog teže povrede radne dužnosti, te prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen ne može smatrati razlogom za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova. Zakonom su utvrđene i obaveze Agencije prema radniku, dok se Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika. U slučaju pretrpljene štete, radnik ima pravo naknadu štete potraživati od agencije ili Korisnika.

4. POTREBNI PRAVNI OKVIR

Kao prethodno pitanje se postavlja način reguliranja ove materije, odnosno da li kao zaseban zakon ili kroz izmjene Zakona o radu. Implementiranje odredbi o ustupanju zaposlenih u tekst Zakona o radu bi predstavljao sistematičnije rešenje, čime bi se izbjegla eventualna terminološka pitanja kao i problemi sa usklađenošću propisa. Obzirom da su prve izmjene i dopune Zakona o radu propustile definirati ovu oblast, time bi fokus djelovanja trebalo usmjeriti na donošenje **novog zakona po uzoru na Republiku Srbiju**.

Osnovna pitanja koje bi zakon trebalo da uredi su odnosi između ustupljenih radnika, agencija i poslodavaca korisnika, kao i sva druga prava, obaveze i odgovornosti koje proističu iz ustupanja radnika. Zakon bi trebalo da uredi i izdavanje prethodnog odobrenja i registrovanje agencija za posredovanje u zapošljavanju, što bi bio preduslov za obavljanje delatnosti ustupanja. Zakon takođe mora biti usklađen sa odredbama Direktive 2008/104/EZ i odredbama Konvencije 181 MOR. Jedno od ključnih pitanja je i kako će usklađivanje zakona sa drugim propisima u oblasti zapošljavanja, radnih odnosa, penzijskog i invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja, a s obzirom da njegov predmet predstavlja potpunu pravnu novinu.

Cijeneći naprijed navedena rješenja i prijedloge istih u državama regiona, smatramo istim dovoljnim osnovom za izradu nacrt zakona o agencijama za privremeno zapošljavanje.

⁸ <https://pecanik.net/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju/>

5. ZAKLJUČAK

Donošenjem pomenutog zakona bi se nakon višegodišnjeg pravnog vakuuma uredilo pitanje rada preko agencija za privremeno zapošljavanje, odnosno ustupanje zaposlenih. Utvrdio bi se okvir za funkcionisanje tržišta u ovoj djelatnosti i zaštitu osnovnih prava ustupljenih radnika. Zakon o radu poznaje samo ugovorni odnos između zaposlenog i poslodavca, tako da ne uređuje rad zaposlenog preko agencija za privremeno zapošljavanje. Jasnim definisanjem agencija za privremeno zapošljavanje i preciziranjem uslova za njihov rad, pravima i obavezama lica koji sa agencijom za privremeno zapošljavanje zaključuju ugovor o radu radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze zaposlenih, agencije i poslodavca korisnika, uredit će se ova oblast i maksimalno zaštititi tzv. agencijski zaposleni. Tim radnicima obezbjedit će se jednaka zarada i drugi osnovni uslovi rada (radno vreme, odsustva, odmori), bezbjednost i zdravlje na radu i drugi uslovi rada koji se primenjuju na zaposlene koje neposredno zapošljava poslodavac-korisnik (po čijem nalogu i uputstvima agencijski zaposleni rade). Usvajanje ovakvog zakona bi imalo za cilj i podsticanje zapošljavanja i razvoj fleksibilnih oblika radnog angažovanja uz stvaranje preduslova da u tim slučajevima neće dolaziti do smanjivanja prava radnika i iskorištavanja njihovog položaja.

Izvori:

<http://www.otvoreniiparlament.rs/uploads/istrazivanja/FCD%20-%206%20meseci%20rada%20Vlade%20RS-%20Regulacija%20lizinga%20radne%20snage%20u%20Republici%20Srbiji.pdf>
<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
http://sindikalizam.org/wp-content/uploads/2017/09/4_Normativni-okvir-regulisanja-rada-agencij-za-zapo-C5%A1ljavanje.pdf
<https://www.zakon.hr/z/1751/Zakon-o-tr-C5%BEi-C5%A1tu-rada>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>
<http://swot.ba/wordpress/ima-li-u-bih-radnika-na-lizing/>
<http://www.upfbih.ba/konvencije-mor-a>
<https://www.radniodnosi.hr/33/ugovor-o-ustupanju-radnika-prema-aktualnom-zakonu-o-radu-nn-93-14-i-127-17-uniqueidRCViWTptZHIBKJgE84CYY9WQMyiFti6Q/>
<https://www.danas.rs/ekonomija/ustupanje-radne-snage-po-flexicurity-principu/>
<https://pecanik.net/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju/>
<https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/061118/061118-vest11.html>
<https://pecanik.net/dostojanstvo-na-lizing/>
<http://slist.ba/glasnik/2010/broj47/Hr/hrvatski.pdf>
<http://m.pogled.ba/clanak/privatne-agencije-preuzimaju-trziste-radne-snage/26555>
http://fcjp.ba/templates/ja_avian_ii_d/images/green/Natasa_Novakovic2.pdf