شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی

۱. مفهوم کار پیمانکاری موقت

به‌کارگیری نیروی انسانی از طریق شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی در کشور در یک دهه اخیر، واکنش‌های متفاوتی در پی داشته است. مجموعه مطالعاتی به درخواست برخی نمایندگان محترم درباره این موضوع ملی در دستور کار مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی قرار گرفته است که به تدریج منتشر خواهد شد.

کدموضوعی: ۲۳۰

شماره مسلسل: ۱۴۵۰۳

آبان‌ماه ۱۳۹۴

معاونت پژوهش‌های اقتصادی

دفتر: مطالعات بخش عمومی

به‌نامخدا

فهرست مطالب

چکیده ۱
مقدمه ۲
۱. مفهوم کار پیمانکاری موقت ۳
۱-۱. جایگاه کار پیمانکاری موقت در روابط کار ۴
۱-۲. تعریف کار پیمانکاری موقت ۶
۱-۳. روابط اشتغال مثلثی ۹
۲. مروری بر کارپیمانکاری موقت در جهان ۱۱
۲-۱. تکامل دیدگاه‌ها نسبت به کارپیمانکاری موقت در سطح بین‌المللی: از ممنوعیت تا همگرایی ۱۱
۲-۲. تنظیمات بین‌المللی درخصوص کارپیمانکاری موقت: بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸ ..... ۱۳
۳. نمایی از صنعت کار پیمانکاری موقت در سراسر جهان ۱۶
۴. منطق استفاده از کار پیمانکاری موقت ۱۸
جمع‌بندی ۲۲
پیوست‌ها ۲۵
منابع و مآخذ ۴۷

شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی

۱. مفهوم کار پیمانکاری موقت

چکیده

این گزارش پس از بررسی ماهیت کار پیمانکاری موقت، به تعریف و مفهوم آن پرداخته است. بر این اساس ترتیبات کاری به دو صورت استاندارد و غیراستاندارد تقسیم‌بندی می‌شود. روابط کاری استاندارد دارای سه مشخصه اصلی است که شامل روابط استخدامی بلاواسطه و مستقیم، روابط استخدامی دائم و کار تمام‌وقت می‌باشد. روابط کاری غیراستاندارد، از ویژگی‌های مذکور عدول کرده و انواع مختلفی از مشاغل غیراستاندارد را ایجاد کرده است. کار پیمانکاری موقت گونه‌ای از اشتغال غیر استاندارد است که با عدول از ویژگی بلاواسطه بودن روابط استاندارد، در آن آژانس‌های پیمانکاری به‌عنوان رکن ثالث، وظیفه تأمین نیرو برای سازمان کاربر را بر عهده می‌گیرند. برای این منظور آژانس یک قرارداد تجاری با سازمان کاربر و یک قرارداد استخدامی با نیروی پیمانکاری منعقد می‌کند و غالباً این آژانس است که کارفرمای نیروی کار محسوب می‌شود.

در این گزارش همچنین با تکیه بر اسناد بین‌المللی مروری کلی بر توسعه «صنعت کار پیمانکاری موقت» شده است. بررسی سیر تکامل کار پیمانکاری موقت بر اساس مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار به روشنی نشان می‌دهد که در ابتدا سازمان بین‌المللی کار قائل به حذف و یا محدود شدن نقش آژانس‌های خصوصی استخدام بود، ولی این سازمان به تدریج نقش تعیین‌کننده‌ای که آژانس‌ها می‌توانند در رابطه با عرضه و تقاضای نیروها در بازار کار ایفا کنند را پذیرفت و طی مقاوله‌نامه‌ای آن را به رسمیت شناخت.

در ادامه گزارش، تصویری از صنعت کار پیمانکاری موقت در جهان ارائه شده است. بر اساس گزارش کنفدراسیون آژانس‌های خصوصی استخدام[1] تنها در سال ۲۰۱۱ تعداد ۴۶ میلیون نفر به واسطه این صنعت در جهان مشغول به کار شده‌اند و ۲۵۹ میلیارد یورو درآمد داشته‌اند. براساس این گزارش تعداد ۱۴۰,۰۰۰ آژانس خصوصی استخدام[2] و ۱۷۹,۰۰۰ شعبه در سراسر جهان به این کار اشتغال دارند. در این گزارش همچنین سیمایی از نیروهای پیمانکاری موقت بر اساس سن، جنسیت، تحصیلات و سایر ویژگی‌ها در سراسر جهان ارائه شده است.

در بخش پایانی گزارش نیز منطق استفاده از کار پیمانکاری موقت از منظر سازمان کاربر و نیروی

1. Ciett: International Confederation of Private Employment Agencies
2. PrEAs: Private Employment Agency

پیمانکاری مورد بررسی قرار گرفته است. سازمان‌های کاربر، «بهره‌برداری از انعطاف‌پذیری این سبک از اشتغال» را دلیل و انگیزه اصلی از استفاده از این سبک اشتغال عنوان کرده‌اند و نیروهای کار نیز «دستیابی به شغل دائم از کانال کار پیمانکاری موقت» را مهمترین انگیزه خود بیان داشته‌اند.

مقدمه

روند رو به رشد رقابت در سطح بین‌المللی و همراه شدن آن با جهانی‌سازی تأثیرات قابل توجهی بر بازار کار داشته است. همین عوامل سبب شده تا سیاست‌های اشتغال مورد بازنگری قرار گیرد و اشکال جدیدتر و منعطف‌تری از اشتغال ایجاد شود. «کار پیمانکاری موقت» به‌عنوان یکی از جدیدترین شکل‌های اشتغال، با فاصله گرفتن از رویکردهای استاندارد و سنتی، انعطاف‌پذیری را برای بازار کار به ارمغان آورده است. برخلاف روابط استخدامی دو طرفه سنتی، کار پیمانکاری موقت سه بازیگر اصلی دارد که شامل سازمان کاربر، آژانس خصوصی استخدام و نیروی پیمانکاری می‌باشد.

آژانس‌های خصوصی استخدام یا به تعبیر سازمان بین‌المللی کار «دلالان انعطاف‌پذیری» به‌عنوان یکی از بازیگران اصلی این رابطه با تطبیق عرضه و تقاضای بازار کار از یک‌سو نیاز سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری را تأمین نموده و از طرف دیگر، نیاز نیروهای کار به استخدام موقت را مرتفع می‌کند. این آژانس‌ها در ابتدای قرن بیستم در شیکاگو ظهور یافتند و با تصویب مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ در عرصه بین‌المللی نیز به رسمیت شناخته شدند.

با قبول نقش مثبت آژانس‌ها در بازار کار باید این نکته را نیز در نظر گرفت که فعالیت‌ها و اقدامات آژانس‌های خصوصی استخدام در ارتباط با انسان‌ها است و ازاین‌رو از پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های خاص خود برخوردار است. میزان انعطاف‌پذیری که این سبک از اشتغال برای بازار کار به ارمغان می‌آورد عدم امنیت شغلی و حمایت کمتر از کارگران را نیز در پی داشته است. ماهیت سه وجهی این سبک از اشتغال با تفکیک نمودن استخدام‌کننده نیروی کار و استفاده‌کننده نیروی کار سبب شده تا نیروهای پیمانکاری بیشتر از کارکنان دائمی (که دارای رابطه دو طرفه سنتی هستند) در معرض آسیب قرار گیرند و لذا موقعیت حساس‌تری داشته باشند. بدیهی است تمامی این عوامل دست در دست یکدیگر داده تا استفاده از این سبک از اشتغال را دچار چالش و آسیب نماید. مروری بر اسناد و گزارش نهادهای بین‌المللی حکایت از تلاش برای رفع این آسیب‌ها داشته و در حقیقت نشان از ورود رویکردهای جهانی به سمت و سویی دارد که در کنار تنظیم‌گری‌های صورت گرفته در خصوص شفاف شدن نقش آژانس‌ها، حقوق نیروی کار نیز مورد صیانت قرار گیرد. به‌عبارتی رویکردهای جهانی گرایش

به رویکردی که اصطلاحاً «انعطاف‌پذیری و امنیت توأمان»[1] نامیده می‌شود، دارند.

به کارگیری این سبک از اشتغال در کشور ما نیز همچون سایر کشورهای جهان با چالش‌هایی مواجه گردیده و این موضوع را تبدیل به یک مسئله اجتماعی و دغدغه‌ای برای سیاستمداران نموده است. در همین راستا با توجه به مشکلات عدیده‌ای که در زمینه به کارگیری این سبک از اشتغال مشاهده شد کار مطالعه «شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی» آغاز گردید. مطالعه با این هدف صورت گرفت که با اتکا به دستورات بین‌المللی و آموزه سایر کشورها پیرامون کار پیمانکاری موقت، راهکارهایی منطقی را به منظور برقرار نمودن توازن میان نیاز به انعطاف‌پذیری بازار کار (از طریق شرکت‌های پیمانکاری) و حمایت از حقوق نیروی پیمانکاری ارائه داده و به‌عبارتی انعطاف‌پذیری و امنیت را به‌صورت توأمان محقق سازد.

بر این اساس سلسله گزارش‌هایی در این خصوص تدوین شد. اولین گزارش با هدف آشنایی با کار پیمانکاری موقت تدوین شده است. در این گزارش پس از آشنایی با ماهیت و مفهوم کار پیمانکاری موقت مروری کلی بر توسعه صنعت کار پیمانکاری موقت در سطح جهان خواهیم داشت، این بخش براساس تاریخچه، تنظیمات بین‌المللی و منطق استفاده از این کار تنظیم شده است.

در گزارش‌های بعدی آموزه‌هایی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا، تجربه کشورهای آسه آن (اندونزی، مالزی، فیلیپین، سنگاپور، ویتنام و تایلند) و کشورهای شرق آسیا (هنگ‌کنگ، ژاپن، کره جنوبی و تایوان) در خصوص کار پیمانکاری موقت ارائه شده است.

از آنجا که به‌کارگیری این سبک از اشتغال کارکرد سنتی مدیریت منابع انسانی را دستخوش تغییر نموده، به‌نظر می‌رسد پرداختن به این موضوع حائز اهمیت باشد. لذا بحث مدیریت منابع انسانی در کار پیمانکاری موقت در گزارشی مورد تحلیل قرار خواهد گرفت.

در نهایت در گزارش نهایی بر اساس یافته‌های پیشین و بررسی وضعیت موجود، کار پیمانکاری موقت در ایران مورد تحلیل و نقد و بررسی قرار خواهد گرفت.

امید است مجموعه تدوین شده برای تمامی خوانندگان مؤثر واقع شود و به ویژه برای خط‌مشی‌گذاران و تصمیم‌گیران راهگشا باشد. در خاتمه از تمامی کسانی که در تدوین این مجموعه به ما کمک کردند صمیمانه سپاسگزاری می‌کنیم.

۱. مفهوم کار پیمانکاری موقت

در نتیجه رشد سریع فناوری، علوم و روند رو به رشد رقابت، سازمان‌ها خط‌مشی‌هایی را برای انعطاف‌پذیری و انطباق با تغییرات اقتصادی برای باقی ماندن در چرخه رقابت اتخاذ نمودند. از آنجا که

1. flexicurity

وضعیت اشتغال در سراسر جهان رقابتی‌تر و ناپایدارتر شده است، شرکت‌ها و سازمان‌ها بر آن شدند تا شرایط اشتغال انعطاف‌پذیرتری را برای حل مسائل بالقوه‌ای که وجود داشت ایجاد نمایند و با فاصله گرفتن از رویکردهای استاندارد و سنتی، انعطاف‌پذیری را برای بازار کار به ارمغان آورند. کار پیمانکاری موقت به‌عنوان گونه‌ای از اشتغال غیراستاندارد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۵)، می‌توانست تا حد زیادی این انعطاف‌پذیری را فراهم کند.

در حالی که شکل استاندارد اشتغال عموماً به‌صورت اشتغال تمام‌وقت و مبتنی‌بر یک قرارداد دائم است و در محل کارفرمای کسب‌وکار انجام می‌شود، کار پیمانکاری موقت به‌این صورت نیست. در این سبک اشتغال، کارکنان توسط رکنثالثی (آژانس پیمانکاری) برای کار در سازمان کاربر استخدام می‌شوند؛ لذا این رویکرد مبتنی‌بر یک رابطه سه‌وجهی است که مشارکت‌کنندگان آن شامل آژانس پیمانکاری، سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری می‌باشند. در حقیقت در این ترتیبات کاری ویژه، آژانس پیمانکاری یک قرارداد استخدامی با نیروی پیمانکاری و یک قرارداد تجاری با سازمان کاربر منعقد می‌کند (سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۴، برگس و کانل، ۲۰۰۲). در این شرایط با وجود اینکه نیروی پیمانکاری کار را در محل سازمان کاربر و تحت نظارت و مدیریت وی انجام می‌دهد (استوری ۲۰۰۲، میچون ۱۹۹۹)، اما هیچ‌گونه رابطه استخدامی مستقیم و یا قراردادی بین نیروی پیمانکاری و سازمان کاربر وجود ندارد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱).

کار پیمانکاری موقت به‌عنوان شکل جدیدی از اشتغال در پاسخ به انعطاف‌پذیری بیشتر بازار کار و تحت پس‌زمینه لیبرالیسم اقتصادی و به تبع افزایش رقابت در سطح بین‌المللی ظهور یافت (سپستون[1]، ۲۰۱۰). این شکل از اشتغال مدعی بود که می‌تواند سوءکارکرد خدمات عمومی اشتغال را اصلاح و به کارجویان و سازمان‌ها از طریق سازگاری سریع با کار و صرفه‌جویی در هزینه‌ها کمک کند. به همین دلیل این مدل به سرعت توسعه یافت و به کشورهای بسیاری نیز تسری یافت و مورد اقبال جهانی قرار گرفت که البته پس از مدتی چالش‌های آن نیز پدیدار گردید.

۱-۱. جایگاه کار پیمانکاری موقت در روابط کار

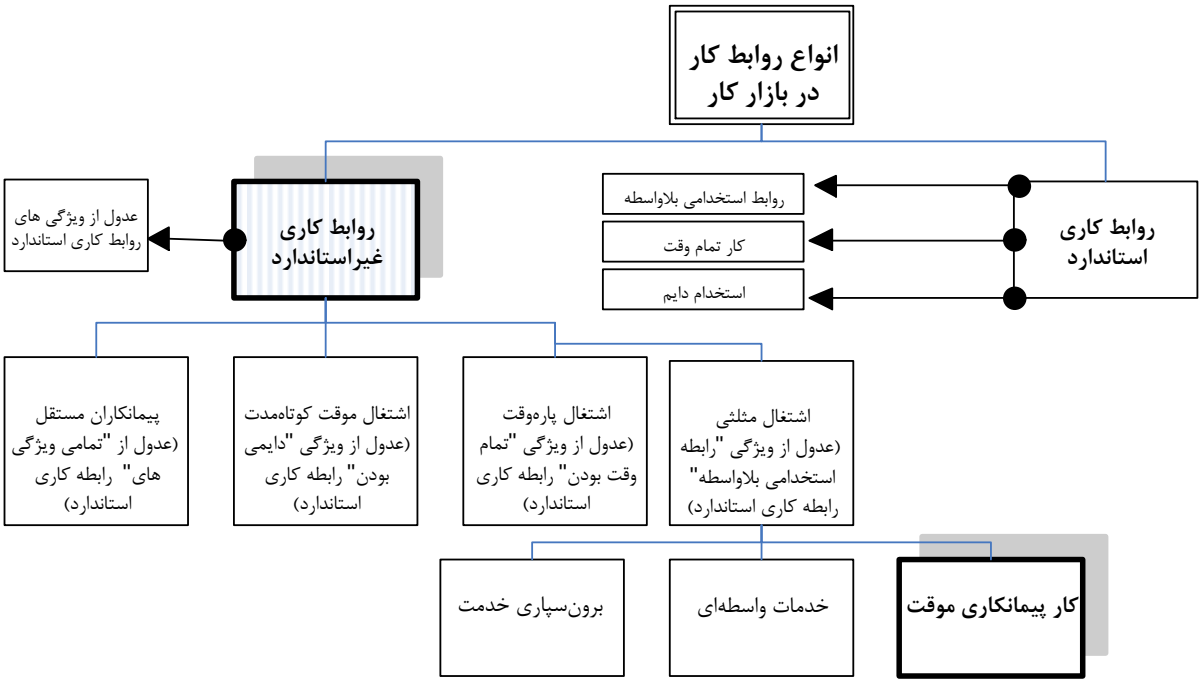
کار پیمانکاری موقت، در قالب شکل منحصر به فردی از اشتغال مثلثی[2] که خود از ترتیبات کاری غیراستاندارد[3] است، طبقه‌بندی می‌گردد.

ترتیبات کاری استاندارد دارای سه مشخصه اصلی روابط استخدامی مستقیم و بلاواسطه، کار تمام‌وقت و قرارداد استخدامی دائمی است. در این نوع از ترتیبات کاری، کار در محل کارفرمای

1. Swepston
2. Triangular Employment
۳. کمیسیون اروپایی (۲۰۰۶) و سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۵) این سبک از اشتغال را تحت عنوان «کار غیراستاندارد» معرفی نموده‌اند.

کسب‌وکار انجام می‌شود و عموماً تحت نظارت کارفرماست (برگس و کانل، ۲۰۰۴). در ترتیبات کاری غیراستاندارد کار از قالب استاندارد خود با مشخصه‌هایی که برشمرده شد، خارج شده و انواع متنوعی را ایجاد کرده است که طبق دسته‌بندی سازمان بین‌المللی کار[۱] شامل اشتغال مثلثی، اشتغال پاره وقت[۲]، اشتغال موقت[۳] و روابط استخدامی مبهم[۴] (پیمانکاران مستقل)[۵]می‌باشد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۵). هر یک از انواع ذکر شده به نوعی از قالب استاندارد عدول کرده و ویژگی‌های خاص خود را دارند که در این گزارش از پرداختن به آنها صرفنظر کرده‌ایم و صرفاً به بررسی اشتغال مثلثی که دربردارنده کار پیمانکاری موقت است خواهیم پرداخت (شکل ۱).

شکل۱. جایگاه کار پیمانکاری موقت در روابط کار



مأخذ: محقق (برگرفته از گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۵) و میسوبریو[۶] (۲۰۱۰))

1. ILO International Labour Organization
2 .Part-time Employment
3 .Short-term Temporary Employment
4. Ambiguous Employment Relationships
5. Independent Employer
6. Massobrio

انواع روابط در اشتغال مثلثی به‌صورت ارائه خدمات واسطه‌ای، برون‌سپاری نیروی کار (کار پیمانکاری موقت) و برون‌سپاری خدمت می‌باشد[1].در ارائه خدمات واسطه‌ای، آژانس[2] به تنظیم تقاضاهای کار و اشتغال می‌پردازد بدون اینکه به‌صورت یکی از طرف‌های روابط استخدامی درآید.

در برون‌سپاری خدمت، خدمت برون‌سپاری می‌شود. میان کارگر و آژانس رابطه استخدامی برقرار می‌شود و این آژانس است که وظیفه تخصیص وظایف و نظارت را بر عهده دارد.

در برون‌سپاری نیروی انسانی (کار پیمانکاری موقت) آژانس خصوصی اشتغال وظیفه تأمین نیروی کار را برای انجام وظایف موقت در سازمان کاربر برعهده دارد. میان آژانس و کارگر رابطه استخدامی برقرار می‌شود، اما این سازمان کاربر است که تخصیص وظایف و نظارت بر اجرای وظایف را بر عهده دارد.

انواع روابط مثلثی ذکر شده در تنظیمات صورت گرفته توسط سازمان بین‌المللی کار و در قالب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال مباحث مرتبط با آژانس‌های انتفاعی استخدام (خدمات واسطه‌ای) در مقاوله‌نامه شماره ۳۴ و مقاوله‌نامه شماره ۹۶، آژانس‌های خصوصی استخدام در مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ و برون‌سپاری خدمت در توصیه‌نامه شماره ۱۹۸[3] پوشش داده شده است.

۲-۱. تعریف کار پیمانکاری موقت

متداول‌ترین تعریفی که از این مفهوم ارائه شده است تعریف میچون[4] (۱۹۹۹) می‌باشد. طبق نظر وی این سبک از اشتغال شامل «یک رابطه سه سویه یا مثلثی مشتمل بر کارگر، آژانس تأمین‌کننده نیرو و سازمان کاربر می‌باشد که بدین ترتیب آژانس کارگر را استخدام می‌کند و وی را در اختیار سازمان کاربر قرار می‌دهد». همچنین طبق تعریف استوری[5] (۲۰۰۲) این رابطه مشتمل بر وضعیتی است که «به موجب آن نیروی پیمانکاری با انعقاد یک قرارداد استخدامی با آژانس پیمانکاری و یک قرارداد تجاری که بین آژانس و سازمان کاربر منعقد می‌شود برای کار در سازمان کاربر استفاده می‌شود» (جدول ۱).

تعریف ارائه شده توسط میچون و استوری مورد تأیید سازمان بین‌المللی کار نیز هست و این سازمان نیز تصریح کرده که «هیچ نوع رابطه استخدامی میان سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری وجود

1.Massobrio., G.,The Land of Decent Work", International Training Centre of the ILO, May 2010. ISBN 978-92-9049-530-7 (Spanish and English);
2. Fee-charging Employment Agency
3. Recommendation No. 198: the Employment Relationship
4. Michon
5. Storrie

ندارد» (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱).

در گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۱) در تعریف کار پیمانکاری موقت آمده است:

«اشتغال از طریق یک آژانس خصوصی استخدام تحت یک قرارداد محدود و یا نامشخص که هیچ ضمانتی برای ادامه آن وجود ندارد. به موجب این قرارداد نیروی پیمانکاری برای انجام کار در سازمان کاربر تحت نظارت وی مشغول به کار می‌شود. هیچ رابطه استخدامی میان نیروی پیمانکاری و سازمان کاربر وجود ندارد گرچه سازمان کاربر پاره‌ای تعهدات قانونی را به ویژه در قبال بهداشت و ایمنی نیروها بر عهده دارد. این ترتیبات غالباً تحت عناوین «کار پیمانکاری» یا «کار موقت[1]» استفاده می‌شوند. سازمان کاربر هزینه‌ها را به آژانس پرداخت می‌کند و آژانس دستمزد نیروها را پرداخت می‌کند (حتی اگر پرداختی از جانب سازمان کاربر صورت نگرفته باشد، آژانس مسئول پرداخت به نیروهاست)».

بر اساس ماده (۳) دستورالعمل اتحادیه اروپا[2] که در رابطه با «کار پیمانکاری موقت» به تصویب رسیده است، نیروی پیمانکاری یک رابطه استخدامی با آژانس پیمانکاری دارد که بر این اساس در طول مدت زمانی که نیروی پیمانکاری در سازمان کاربر است، آژانس سرپرست وی محسوب می‌شود. در بند «ب» همان ماده تصریح شده که این «رابطه استخدامی» می‌تواند میان هر شخص حقیقی یا حقوقی و نیروی پیمانکاری به‌منظور واگذاری نیرو به سازمان کاربر برای مدت زمانی محدود ایجاد شود.

در مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱[3] سال ۱۹۹۷ پیرامون آژانس‌های خصوصی استخدام که توسط سازمان بین‌المللی کار ارائه گردیده و تنها مقاوله‌نامه بین‌المللی است که تاکنون برای تنظیم کار پیمانکاری موقت ارائه شده است، تعریف مستقیمی از این نوع کار ارائه نشده است. تنها مطلب مرتبطی که می‌توان در این رابطه پیدا کرد، تعریف آژانس خصوصی استخدام است که در بند «۱» ماده (۱) این مقاوله‌نامه تصریح شده است:

۱. در این مقاوله‌نامه اصطلاح «آژانس خصوصی استخدام[4]» به معنای هرگونه شخصیت حقیقی یا حقوقی مستقل از مقامات بخش عمومی است که یک یا کل خدمات زیر را در زمینه بازار کار انجام می‌دهد:

الف) تنظیم و طبقه‌بندی تقاضاهای کار و اشتغال، بدون آنکه آژانس خصوصی استخدام به‌صورت یکی از طرف‌های روابط اشتغال درآید.

ب) خدمات مربوط به اشتغال کارگران به‌منظور آماده ساختن آنان برای شخص حقیقی یا حقوقی ثالث (که کارفرمای اصلی نامیده خواهد شد) و وظایف اصلی کارگران مورد نظر را تعیین و مورد نظارت

1.“Temporary work”, “Temping” or “Agency Work”

2. EU

3. C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

٤. در حقيقت منظور سازمان بين‌المللي كار در اين تعريف آژانس‌هاي كاريابي هستند كه با كارجويان مصاحبه مي‌كنند و تلاش مي‌كنند تا با شناسايي قابليت‌ها و مهارت‌هاي مورد نياز كارفرمايان نيروها را براي شروع يك كار تأمين كنند.

قرار خواهد داد.[۱]

ج) دیگر خدمات مربوط به کاریابی با مجوز دستگاه‌های صلاحیت‌دار و پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از قبیل تهیه و ارائه اطلاعات لازم که به معنای کنار گذاشتن طبقه‌بندی و تنظیم تقاضاها و پیشنهادهای اشتغال برای کارهای مشخص نخواهد بود.

این مفهوم در کشورهای مختلف به‌صورت‌های مختلفی تعریف شده است. برای مثال کار پیمانکاری موقت در سوئد به این صورت تعریف می‌شود: «رابطه حقوقی میان سازمان کاربر و کارفرما که به موجب آن کارفرما در ازای دریافت وجه از سازمان کاربر، کارکنان را در دسترس وی قرار می‌دهند تا امور مرتبط با فعالیت سازمان کاربر را به انجام برسانند (قانون کار موقت و آژانس‌های خصوصی استخدام، ۱۹۹۳)»

در اتریش، کار پیمانکاری موقت بدین صورت تعریف شده است: «برون‌سپاری استخدام کارکنان جهت انجام وظایف کاری در رکن سوم»[۲]

در آلمان،کار پیمانکاری موقت شامل «هر نوع کسب‌وکاری که دارای مجوز برون‌سپاری کارکنان به شرکت دیگر بر اساس یک رابطه تجاری است» می‌باشد.[۳]

اگرچه کار پیمانکاری موقت در ادبیات مختلف تعاریف متفاوتی دارد و تحت عناوینی همچون «اعزام نیروی کار[۴]»(در کشورهایی نظیر ژاپن، چین و کره)، «برون‌سپاری نیروی کار[۵]» (در کشورهایی نظیر اندونزی، مالزی و سنگاپور)، «اجاره کار[۶]» (در کشورهایی همچون ویتنام)، «کار پیمانکاری[۷]» (در کشورهای اروپایی) و «رابطه سه‌سویه یا مثلثی» (در ایران) استفاده می‌شود، اما مفهوم همه آنها مشابه است. اول اینکه همه آنها دلالت بر یک رابطه مثلثی میان سه رکن دارند که در آن نیروی پیمانکاری توسط یک آژانس پیمانکاری استخدام می‌شود و از طریق یک قرارداد تجاری که با سازمان کاربر منعقد می‌کند، نیرو را برای انجام وظیفه به سازمان کاربر اعزام می‌کند. دوم اینکه اگرچه سازمان کاربر نسبت به کارگر دارای یک سری تعهدات قانونی به خصوص در رابطه با بهداشت و ایمنی وی می‌باشد، اما معمولاً هیچ نوع رابطه استخدامی میان کارگر و سازمان کاربر وجود ندارد. سوم اینکه مدت انجام کار برای سازمان کاربر مدت زمانی محدود یا بسیار کوتاه می‌باشد. چهارم اینکه سازمان کاربر هزینه‌هایی را در ازای اجاره نیروی کار به

---

۱. آژانس پیمانکاري موقت، کارکنان موقت را براي پوشش نيروهاي غايب، کمبود مهارت‌ها و حجم کاري فصلي در اختيار سازمان کاربر قرار مي‌دهد و در عوض با سازمان کاربر براي هزينه و يا دستمزد اين کار قرارداد منعقد مي‌کنند. برخي از سازمان‌هاي کاربر در بلندمدت از نيروهاي پيمانکاري موقت به جاي استخدام دائم نيروها استفاده مي‌کنند.

2. Austria: Temporary Agency work and Collective Bargaining in EU ,<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/at0807019q.htm.>, accessed 12 April 2010.

3. Germany: Temporary Agency work and Collective Bargaining in EU, <http://www.eurofound.europa.eu /eiro/studies/tn0807019s/de0807019q.htm>, accessed 12 April 2010.

4. labour Dispatch

5. Hiring-out work

6. leased Work

7. Agency Work

آژانس پیمانکاری می‌پردازد و بر انجام کار نظارت می‌کند و پنجم اینکه آژانس پیمانکاری مسئول پرداخت حقوق به کارگر است حتی اگر سازمان کاربر هنوز پرداختی به آژانس نداشته باشد.

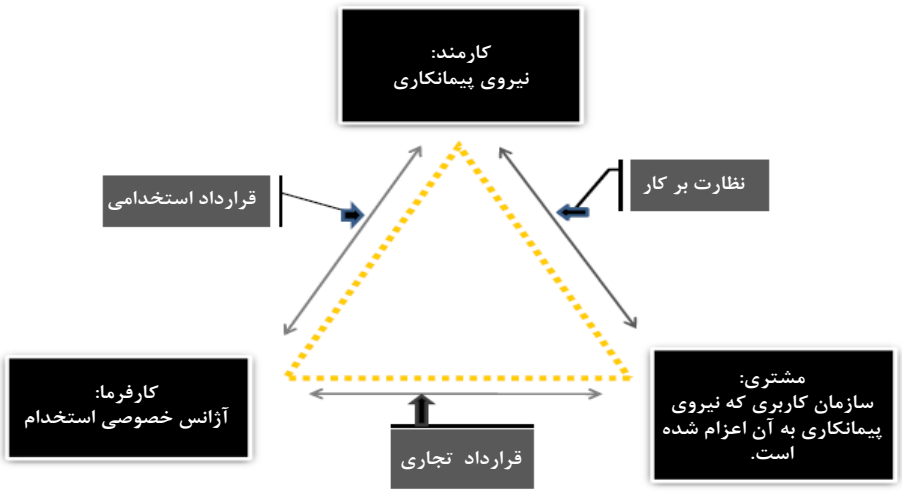
جدول ۱. تعاریف ارائه شده از کار پیمانکاری موقت

عنوان	تعریف
میچون (۱۹۹۹)	این سبک از اشتغال شامل «یک رابطه سه سویه یا مثلثی مشتمل بر کارگر، آژانس تأمین‌کننده نیرو و سازمان کاربر می‌باشد که بدین ترتیب آژانس کارگر را استخدام می‌کند و وی را در اختیار سازمان کاربر قرار می‌دهد».
استوری (۲۰۰۲)	این رابطه مشتمل بر وضعیتی است که «به موجب آن نیروی پیمانکاری با انعقاد یک قرارداد استخدامی با آژانس پیمانکاری و یک قرارداد تجاری که بین آژانس و سازمان کاربر منعقد می‌شود برای کار در سازمان کاربر استفاده می‌شود».
سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۱)	«اشتغال از طریق یک آژانس خصوصی استخدام تحت یک قرارداد محدود و یا نامشخص که هیچ ضمانتی برای ادامه آن وجود ندارد. به موجب این قرارداد نیروی پیمانکاری برای انجام کار در سازمان کاربر تحت نظارت وی مشغول به کار می‌شود. هیچ رابطه استخدامی میان نیروی پیمانکاری و سازمان کاربر وجود ندارد گرچه سازمان کاربر پاره‌ای تعهدات قانونی را به ویژه در قبال بهداشت و ایمنی نیروها بر عهده دارد. این ترتیبات غالباً تحت عناوین «کار پیمانکاری» یا «کار موقت» استفاده می‌شوند. سازمان کاربر هزینه‌ها را به آژانس پرداخت می‌کند و آژانس دستمزد نیروها را پرداخت می‌کند (حتی اگر پرداختی از جانب سازمان کاربر صورت نگرفته باشد، آژانس مسئول پرداخت به نیروها است)».
دستورالعمل اتحادیه اروپا (۲۰۰۸)	بر اساس ماده (۳) این دستورالعمل، «رابطه استخدامی» که می‌تواند میان هر شخص حقیقی یا حقوقی و نیروی پیمانکاری به‌منظور واگذاری نیرو به سازمان کاربر برای مدت زمانی محدود ایجاد شود. بر این اساس نیروی پیمانکاری یک رابطه استخدامی با آژانس پیمانکاری دارد که در طول مدت زمانی که نیروی پیمانکاری در سازمان کاربر است، آژانس سرپرست وی محسوب می‌شود.
قانون کار موقت و آژانس‌های خصوصی استخدام سوئد (۱۹۹۳)	«رابطه حقوقی میان سازمان کاربر و کارفرما که به موجب آن کارفرما در ازای دریافت وجه از سازمان کاربر، کارکنان را در دسترس وی قرار می‌دهند تا امور مرتبط با فعالیت سازمان کاربر را به انجام برسانند».

۳-۱. روابط اشتغال مثلثی

آژانس‌های خصوصی استخدام با تطبیق عرضه و تقاضای بازار کار و با واسطه‌گری در بازار کار از یک سو نیاز سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری را تأمین نموده و از طرف دیگر، نیاز نیروهای کار به کار موقت را مرتفع می‌سازند. به اعتقاد سازمان بین‌المللی کار، آژانس‌های استخدام خصوصی، به‌عنوان «دلالان انعطاف‌پذیری» هم در سطح خرد انجام وظیفه کرده و به این ترتیب نیاز به انعطاف‌پذیری افراد و بنگاه‌ها را رفع می‌کند و هم در سطح کلان نقش داشته و بدین ترتیب عدم قطعیت اقتصادی و ریسک را در بازار کار مدیریت می‌کنند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱).

شکل۲. رابطه مثلثی میان آژانس، نیروی پیمانکاری و سازمان کاربر



مأخذ: سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱.

براساس آنچه در شکل ۲ به تصویر کشیده شده است، رابطه‌ی سه‌وجهی در کار پیمانکاری موقت دلالت بر آن دارد که سرنوشت سه بازیگر به‌هم تنیده شده است، طوری که تغییر در شرایط یکی از آنها ممکن است آثار نوسانی بر دیگری یا هر دو بازیگر داشته باشد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۹: ۲۷). در جریان رکود اقتصادی، اهمیت این نوع روابط استخدامی سه‌وجهی تنزل می‌یابد. همبستگی نزدیکی بین رشد تولید ناخالص داخلی و استفاده از نیروهای پیمانکاری وجود دارد که این موضوع در بسیاری از کشورهای صنعتی در جریان بحران مالی سال ۲۰۰۹-۲۰۰۸ و بعد از آن به اثبات رسید. در این کشورها، تنزل در تولید ناخالص داخلی موجب انقباض صنعت آژانس‌های استخدام خصوصی جهانی شده است، زیرا نیروهای پیمانکاری، اولین افرادی هستند که سازمان کاربر را ترک می‌کنند. اما تحلیلگران می‌گویند در دوران احیا و شکوفایی اقتصادی، نیروهای پیمانکاری، اولین افرادی هستند که به کار گرفته می‌شوند.به طور کلی این نیروهای پیمانکاری هستند که ریسک و هزینه‌ی استخدام بلندمدت را متحمل می‌شود. در حقیقت وجود رابطه سه‌وجهی در کار پیمانکاری، نیروی کار را از سازمانی که در عمل کنترل فعالیت او را به عهده دارد، جدا می‌کند. در این راستا، نیروی کار حقی برای صحبت‌کردن در رابطه با پرداخت و شرایط کاری ندارد و هیچ مکانیسمی نیز برای مذاکره در رابطه با بهبود شرایط وجود ندارد.[1]

1. International Labour Organization. (2009). Private Employment Agencies, Temporary Agency workers and their Contribution to the labour Market. Geneva: International Labour Organization. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181__WPrEA_2009.pdf

۲. مروری بر کارپیمانکاری موقت در جهان

۲-۱. تکامل دیدگاه‌ها نسبت به کارپیمانکاری موقت در سطح بین‌المللی: از ممنوعیت تا همگرایی

در مورد منشأ و خاستگاه کار پیمانکاری موقت، سابقه تاریخی مشخص و قطعی که نسخه‌های مختلفی از آن به طور همزمان موجود باشد وجود ندارد. برخی خاستگاه آن را به اروپا نسبت می‌دهند و برخی آمریکا را زادگاه اصلی این نوع کار می‌دانند. اما بیشتر مستندات بررسی شده در این زمینه حکایت از ظهور و بروز این سبک اشتغال در شیکاگو در جریان دهه ۱۹۲۰ دارند(مور، ۱۹۶۵).

به لحاظ قانونی در سطح بین‌المللی، کار پیمانکاری موقت برای مدتی طولانی نیست که به رسمیت شناخته شده است. از سال ۱۹۱۹ این اصل که «کارگر صرفاً نباید به‌عنوان یک کالای تجاری در نظر گرفته شود» در ماده (۴۲۷) معاهده ورسای[1] که همچنین بخشی از قانون اساسی سازمان بین‌المللی کار[2] را نیز شکل داده است، مطرح شده بود (سپستون، ۲۰۱۰).

با توجه به خطر سوءاستفاده از حقوق نیروی کار توسط واسطه‌ها و یا آژانس‌های خصوصی استخدام که در برخی شرایط از حمایت‌های قانون کار نیز محروم هستند، همچنین نقش سازنده‌ای که دولت‌ها در حوزه اشتغال ایفا می‌کنند، سازمان بین‌المللی کار توصیه‌نامه شماره ۳۱[3] را در سال ۱۹۱۹ به تصویب رسانید که بر اساس آن به کشورهای عضو توصیه کرده بود تا اقداماتی را برای ممنوعیت «تأسیس آژانس‌های استخدامی که کسب‌وکار آنها برای سودآوری می‌باشد، انجام دهند و بعدها توصیه شد اگر چنین آژانس‌هایی در حال حاضر وجود دارند، فقط باید تحت مجوز دولت فعالیت کنند و تمام اقدامات عملی برای لغو این آژانس‌ها در اسرع وقت انجام شود (بخش ۱ از توصیه‌نامه شماره ۲ سازمان بین‌المللی کار)».

پس از آن در مقاوله‌نامه شماره ۳۴[4] سال ۱۹۳۳ سازمان بین‌المللی کار که پیرامون «آژانس‌های استخدام انتفاعی» به تصویب رسیده بود، آن دسته از آژانس‌های خصوصی که به قصد کسب سود اداره می‌شوند، یعنی هر نوع شخص، شرکت، مؤسسه، بنگاه یا دیگر سازمان‌هایی که تحت عنوان واسطه کار می‌کنند و هدف آنها یافتن شغل برای کارگران یا تأمین کارگران مورد نیاز کارفرمایان باشد و به ازای چنین خدماتی از کارگر و یا از کارفرما به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم کارمزد نقدی یا غیرنقدی دریافت می‌کنند، باید ظرف سه سال از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این مقاوله‌نامه برای کشورهای عضو، برچیده شوند (بند «۱» و «۲» از ماده (۱)مقاوله‌نامه شماره ۳۴) .

بعد از جنگ جهانی دوم سازمان بین‌المللی کار مقاوله‌نامه تجدیدنظر شده‌ای (شماره ۹۶[5]) را در

1. Versailles Treaty
2Constitution of the International Labour Organisation
3. Unemployment Recommendations, 1919 (No.1).
4. C034 - Fee-charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34).
5. C096 - Fee-charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96).

رابطه با آژانس‌های خصوصی استخدام در سال ۱۹۴۹ به تصویب رسانید که به موجب آن «محدودیت زمانی سه ساله‌ای» که در مقاوله‌نامه شماره ۳۴ برای برچیده شدن این آژانس‌ها تعیین شده بود به «مدت محدودی که از سوی مقامات ذیصلاح تعیین خواهد شد» تغییر یافته بود (بند «۱» ماده (۳) از مقاوله‌نامه شماره ۹۶). همچنین در مقاوله‌نامه شماره ۹۶ حتی دولت‌ها حق انتخاب و حذف آژانس‌های استخدام خصوصی را داشتند و یا حتی می‌توانستند طبق قوانین و تنظیمات خاصی آنها را حفظ نمایند که در قسمت سوم مقاوله‌نامه مزبور به آن اشاره شده است (بند «۱» ماده (۲) از مقاوله‌نامه شماره ۹۶). وضعیت نادری که در آن دو نگرش کاملاً متفاوت نسبت به خدمات خصوصی اشتغال در کنار هم ملاحظه می‌شود و انحصاری را که در واقع در اختیار ارائه‌دهندگان خدمات عمومی اشتغال قرار داشت را به چالش می‌کشید و در نهایت فضا را برای توسعه خدمات خصوصی استخدام همچنان باقی می‌گذاشت (سپستون، ۲۰۱۰).

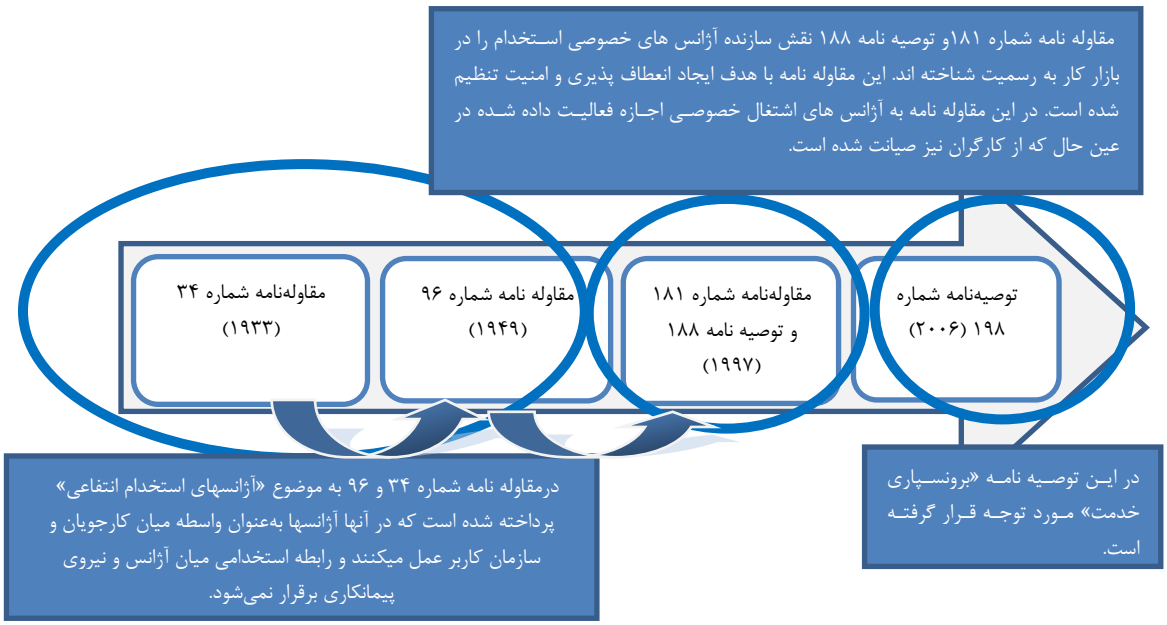
از آغاز ۱۹۶۰ به بعد با رشد آژانس‌های خصوصی استخدام، نگرش‌هایی که نسبت به انحصاری بودن خدمات عمومی اشتغال به‌عنوان تنها راه‌حل ممکن برای ارائه خدمات اشتغال وجود داشت تغییر یافت.

در سال ۱۹۹۷ پس از تجزیه و تحلیل دقیق سازمان بین‌المللی کار از کارکردهای بازار کار برای سازگاری با تغییرات بازار کار مقاوله‌نامه جدیدی (شماره ۱۸۱[1]) در رابطه با آژانس‌های خصوصی استخدام، پیرامون اهمیت انعطاف‌پذیری در عملکرد بازار و نقش مثبتی که آژانس‌های استخدام خصوصی می‌تواند ایفا کنند به تصویب رسید. در این مقاوله‌نامه امنیت نیروی کار نیز در کنار انعطاف‌پذیری بازار کار مورد توجه قرار گرفته است (شکل ۳).

از آن به بعد بود که انحصاری که در اختیار ارائه‌دهندگان خدمات عمومی اشتغال بود شکسته شد و آژانس‌های خصوصی استخدام به لحاظ قانونی نیز به رسمیت شناخته شدند.

1. C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

شکل۳. تنظیمات سازمان بین‌المللی کار پیرامون آژانس‌های خصوصی استخدام



مأخذ: مطالعات محقق.

۲-۲. تنظیمات بین‌المللی درخصوص کارپیمانکاری موقت: بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸[1]

همان‌گونه که در بخش قبلی اشاره شد، اسناد بین‌المللی که در حال حاضر در رابطه با کار پیمانکاری موقت وجود دارد، شامل مقاوله‌نامه آژانس‌های خصوصی استخدام مربوط به سال ۱۹۹۷ (شماره ۱۸۱) و توصیه‌نامه آژانس‌های خصوصی استخدام (شماره ۱۸۸) می‌باشد. مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ به لحاظ قانونی برای کشورهای عضو که آن را تصویب نموده‌اند الزام‌آور است در حالی‌که توصیه‌نامه شماره ۱۸۸ به لحاظ قانونی الزام‌آور نیست، اما با ارائه دستورالعمل‌های دقیق‌ترمکمل مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ می‌باشد.

هم در مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ و هم توصیه‌نامه شماره ۱۸۸ تنظیماتی پیرامون کار پیمانکاری موقت ارائه شده است که معطوف به موارد زیر است: (جدول شماره ۲ را ملاحظه کنید.).

الف) شرایط حاکم بر فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام

بر اساس بند «۱»و «۲» ماده (۳) مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱، «جایگاه قانونی آژانس‌های خصوصی استخدام در انطباق با قوانین و مقررات ملی و پس از مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر تعیین خواهد شد». همچنین هر کشور عضو باید شرایط حاکم بر عملیات آژانس‌های خصوصی استخدام را بر اساس نوعی پروانه کار یا گواهی صلاحیت رسمی مشخص سازد جز در حالتی که شرایط

1. R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

یاد شده به وسیله قوانین یا مقررات ملی خاص تعیین شده باشد.

همچنین در ماده (۱۴) توصیه‌نامه شماره ۱۸۸ الزامات فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام تنظیم شده است که « آژانس‌های خصوصی استخدام باید متخصص باشند و کارکنان متخصصی داشته باشند».

ب) محدودیت‌های بخشی کار پیمانکاری موقت

بر اساس قسمت (الف) از بند «۴» ماده (۲) مقاوله‌نامه ۱۸۱، دولت بعد از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌تواند تحت شرایط خاص، فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام را در یک یا چند زمینه از خدمات ذکر شده در بند «۱» ماده (۱) این مقاوله‌نامه ممنوع سازد.

ج) تعهدات خاص آژانس‌های خصوصی استخدام نسبت به نیروی پیمانکاری

بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱، آژانس‌های خصوصی استخدام تعهداتی را به‌شرح ذیل بر عهده دارند:

- به موجب ماده (۴) حق آزادی انجمن‌های کارگری را انکار نکنند.
- به موجب ماده (۵) نسبت به کارگران تبعیض قائل نشوند.
- به موجب ماده (۹) از نیروی کار کودک استفاده نکنند و آن را عرضه نکنند.
- به موجب بند «۱» ماده (۷) به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، به‌صورت جزئی یا کلی هیچ هزینه‌ای را به کارگران تحمیل نکنند.

در توصیه‌نامه شماره ۱۸۸ چندین توصیه توسط سازمان بین‌المللی کار ارائه شده که به موجب آن کشورهای عضو ملزم شده‌اند ممنوعیت‌هایی را برای آژانس‌هایی ایجاد کنند که بخواهند «نیروهای پیمانکاری را به‌منظور جایگزینی با کارکنانی که در اعتصاب هستند در اختیار سازمان کاربر قرار دهند (ماده (۶) توصیه‌نامه ۱۸۸)» و یا «کارگران را آگاهانه در مشاغل پرخطر استخدام کنند و یا در معرض سوءاستفاده و یا رفتار تبعیض‌آمیز قرار دهند» (بند «الف» ماده (۸) توصیه‌نامه ۱۸۸).

همچنین آژانس‌های خصوصی استخدام ملزم شده‌اند یک قرارداد استخدامی مکتوب که در آن شرایط و ضوابط استخدام مشخص شده را به کارگران ارائه دهند (ماده (۵) توصیه‌نامه ۱۸۸).

د) تخصیص مسئولیت‌ها میان آژانس‌های خصوصی استخدام و سازمان کاربر در رابطه با شرایط و وضعیت اشتغال

به موجب ماده (۱۲) مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و مقررات ملی به تعیین و تخصیص مسئولیت‌های مشخص سازمان کاربر و آژانس‌های خصوصی استخدام بر اساس مفاد بند «ب» از ماده اول این مقاوله‌نامه به‌ویژه در موارد زیر مبادرت ورزد:

الف) مذاکرات جمعی،

ب) ساعات و دیگر شرایط کار،

پ) مزایای قانونی تأمین اجتماعی،

ت) دستیابی به آموزش حرفه‌ای،

ث) حمایت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی،

ج) غرامت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی،

چ) غرامت در صورت عدم دریافت دستمزد و حمایت از مطالبات کارگران،

ح) حمایت از مادران و مزایای بارداری و حمایت از والدین و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد.

البته لازم به ذکر است که با توجه به اینکه در این مقاوله‌نامه مشخص نشده که در این رابطه سه‌سویه چه کسی (سازمان کاربر و یا آژانس خصوصی استخدام) باید در قبال نیروی پیمانکاری پاسخگو باشد و صرفاً دولت‌ها بر اساس قوانین و مقررات ملی ملزم به تعریف مسئولیت سازمان کاربر و آژانس شده‌اند، برای پر کردن این شکاف سازمان بین‌المللی کار راهنمایی را تحت عنوان «راهنمای آژانس‌های خصوصی استخدام» ارائه داده که در آن راهنما تا حدی این موضوعات شفاف شده اند.[1]

ح) نظارت و رسیدگی به فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام

بر اساس ماده (۱۰) مقاوله‌نامه۱۸۱ مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا سازوکارها و قوانین مناسبی حتی‌المقدور با مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر برای بررسی و تحقیق درباره شکایت‌ها، سوءاستفاده‌های احتمالی و روش‌های شیادانه آژانس‌های خصوصی استخدام به وجود آید.

بر اساس بند «۳» ماده (۱۳) مقاوله‌نامه ۱۸۱ آژانس‌های خصوصی استخدام باید در دوره‌های زمانی تعیین شده ازسوی مقامات صلاحیت‌دار، اطلاعات مورد نیاز یاد شده را با رعایت ماهیت محرمانه بودن این گونه اطلاعات به منظور آگاه ساختن مقامات صلاحیت‌دار از ساختار و فعالیت‌های آژانس‌های خصوصی استخدام و همچنین برای آمارگیری‌های مورد نیاز ارائه دهند.

همان‌گونه که در مطالب فوق‌الذکر اشاره شد، مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸ با هدف تعیین پارامترهای کلی در ابعاد مختلف برای تنظیم، قراردادن و استخدام کارگران توسط این آژانس‌ها و به منظور یاری رساندن به کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برای ایجاد خط‌مشی‌هایی شفاف، قوانین و سازوکارهایی برای ثبت و صدور مجوز مؤثر آژانس‌های خصوصی استخدام تنظیم شده است که در نتیجه به آنها کمک می‌کند تا نقش سازنده‌ای را در عاری نمودن بازار کار از شرایط استثماری ایفا نمایند.[2]

1. ILO, Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement, Geneva, International Labour Office, 2007.

2.Non-standard forms of Employment, Report for Discussion at the Meeting of Experts on Non-standard forms of Employment, International labour Office, Geneva, 2015. available at: http://www.ilo.org/.../wcms_336934.pdf,

جدول ۲. تنظیمات بین‌المللی کار پیمانکاری موقت بر اساس مقاوله‌نامه ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸

تنظیمات	مفاد قانونی
شرایط حاکم بر فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام	- بند «۱»و «۲» ماده (۳) مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ - ماده (۱۴) توصیه‌نامه شماره ۱۸۸
محدودیت‌های بخشی کار پیمانکاری موقت	- قسمت (الف) از بند «۴» ماده (۲) مقاوله‌نامه ۱۸۱
تعهدات خاص آژانس‌های خصوصی استخدام نسبت به نیروی پیمانکاری	- ماده (۴)، ماده (۵)، ماده (۹) و بند «۱» ماده (۷) از مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ - ماده (۶) ، بند «الف» ماده (۸) و ماده (۵) توصیه‌نامه ۱۸۸.
تخصیص مسئولیت‌ها میان آژانس‌های خصوصی استخدام و سازمان کاربر	ماده (۱۲) و بند «ب» از ماده (۱) مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱
نظارت و رسیدگی به فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام	ماده (۱۰) و بند «۳» ماده (۱۳) مقاوله‌نامه۱۸۱

مأخذ: محقق (بر اساس مقاوله‌نامه ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸ سازمان بین‌المللی کار).

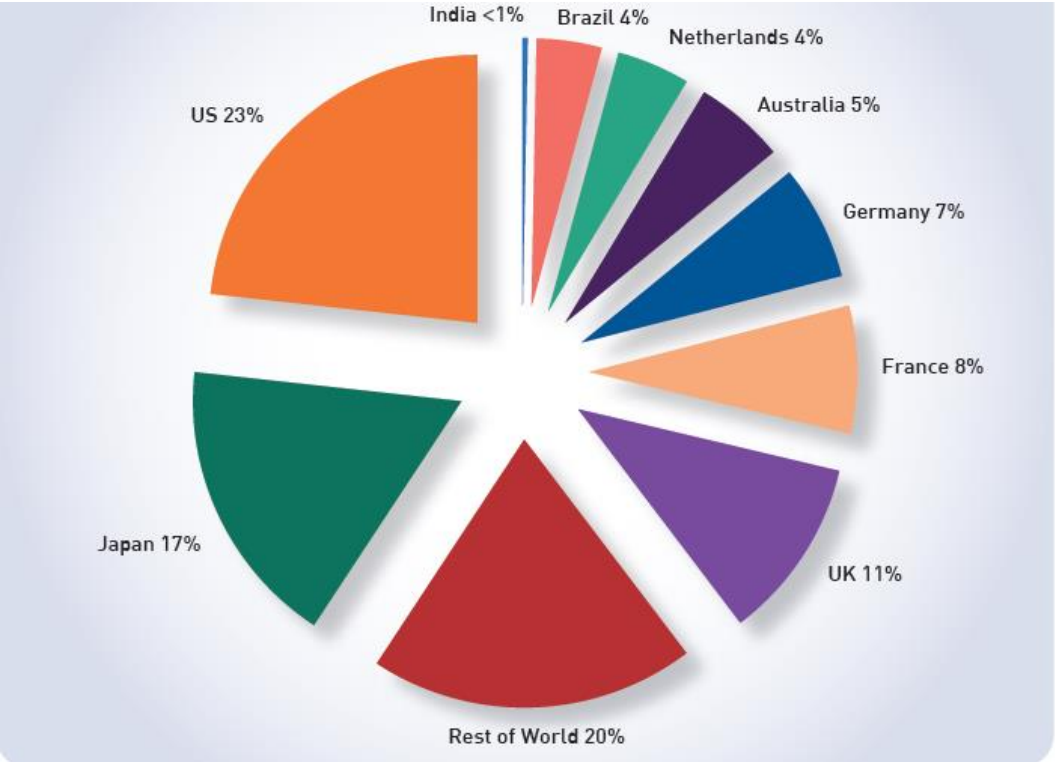
۳. نمایی از صنعت کار پیمانکاری موقت در سراسر جهان

همزمان با به رسمیت شناختن کار پیمانکاری موقت توسط قوانین بین‌المللی، صنعت آژانس‌های خصوصی استخدام در سراسر جهان نیز روند رو به رشدی یافته است. بر اساس گزارش کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام[1] در سال ۲۰۱۳ که مبتنی‌بر مشخصه‌های ۳۴ کشور (شامل ۲۵ کشور اروپایی، ۶ کشور آمریکایی، ۲ کشور آسیایی و ۱ کشور آفریقایی) می‌باشد، در سال ۲۰۱۱، این صنعت در جهان ۴۶ میلیون نفر را به کار گرفته و ۲۵۹ میلیارد یورو (۳۶۵ میلیارد دلار آمریکا) در سال درآمد داشته است. در سال ۲۰۱۱، این صنعت جهانی از ۱۴۰,۰۰۰آژانس خصوصی استخدام[2] و ۱۷۹,۰۰۰ شعبه در سراسر جهان تشکیل شده و ۸۶۳,۰۰۰ کارمند داخلی داشت.

مطابق شکل ۴، ایالات متحده با ۲۳ درصد کل درآمد سالیانه، بزرگ‌ترین سهم بازاری را دارد و ژاپن با ۱۷ درصد بازار کارپیمانکاری در رتبه دوم و انگلستان با ۱۱ درصد سوم است. اما اروپا یک نهاد منطقه‌ای پیشرو است که درآمد فروش سالیانه آن بالغ بر ۴۱ درصد از کل درآمد فروش جهان است.

1. Ciett
2. PrEAs:Private Employment Agency

شکل ۴. درصد کل درآمد سالیانه آژانس‌های خصوصی استخدام در سال ۲۰۱۱



مأخذ: کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام، ۲۰۱۱، ص ۲۴.

بر اساس این گزارش منطقه‌ی آسیا و اقیانوسیه ۶۱ درصد کل آژانس‌های خصوصی استخدام را دارد. همچنین اروپا ۲۴ درصد و آمریکای شمالی ۱۱ درصد از کل آژانس‌های دنیا را دارا می‌باشند. چین، ژاپن و ایالات متحده سه کشور اول از نظر تعداد آژانس‌های خصوصی استخدام هستند که در مجموع ۶۷ درصد کل آژانس‌های سطح جهان را تشکیل می‌دهد.

در این گزارش یک شمای کلی از کار پیمانکاری موقت در جهان طبق گزارش سال ۲۰۱۳ کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام ارائه شده است. اهم مواردی که با استناد به گزارش ذکر شده به آنها پرداخته شد به شرح زیر است (مطالب تکمیلی در پیوست شماره ۱ ارائه شده است):

- به‌طور متوسط، نیروهای پیمانکاری نصف ساعات کاری، کارکنان دائم کار می‌کنند.
- بیشتر مشاغل پیمانکاری بیش از یک ماه به طول می‌انجامند.
- ۵۷ درصد نیروهای پیمانکاری زیر ۳۰ سال سن دارند.
- ۷۷ درصد نیروهای پیمانکاری تحصیلات متوسطه دارند و در بخش‌های مختلفی به کار گرفته می‌شوند که بیشتر در بخش تولید و خدمات است.

۴. منطق استفاده از کار پیمانکاری موقت

در گزارش سال ۲۰۱۱ سازمان بین‌المللی، پیرامون روند جهانی کار پیمانکاری موقت، کارکردهای اصلی این شیوه اشتغال و انگیزه سازمان کاربر برای استفاده از این سبک اشتغال عنوان شده،[1] که در ادامه مطرح شده است.

اصالتاً عملکرد اصلی آژانس‌های پیمانکاری این است که نیروهای پیمانکاری را برای پوشش موقت نیروهای غایب سازمان کاربر در اختیار آنها قرار دهند. این غیبت ممکن است به‌دلایل مختلفی نظیر مرخصی زایمان، تعطیلات و ... رخ داده باشد. همچنین استفاده از نیروهای پیمانکاری توسط آژانس‌ها به‌دلیل پوشش نوسانات فصلی یا کوتاه‌مدت، رفع نیاز به مهارت‌های تخصصی، پر کردن کمبود نیرو در خلال دوره استخدامی نیز صورت می‌پذیرد.

روندهای اخیر و به ویژه نیاز سازمان‌ها به افزایش انعطاف‌پذیری نیروی کار، کارکردهای اصلی کار پیمانکاری موقت را همانند بسیاری از شکل‌های منعطف کاری دستخوش تغییر کرده است:

«نیروهای پیمانکاری موقت همانند لایه‌های انعطاف‌پذیری[2] هستند که سازمان‌ها پیرامون نیروهای کار هسته[3] (اصلی) خود ایجاد نموده‌اند. این لایه‌های انعطاف‌پذیر ایجاد شده از دو بعد کمی و کیفی مفید هستند. در شرایطی که فضای کسب‌وکار مناسب نیست، این لایه انعطاف‌پذیر به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا از استخدام نیروهای اصلی بیشتر اجتناب کنند. بعد کمی این قضیه نیز این است که در دسترس بودن لایه‌های انعطاف‌پذیر این امکان را برای نیروهای اصلی سازمان فراهم می‌کند که به امور مهمتر پرداخته و کارهای حاشیه‌ای را به لایه‌های انعطاف‌پذیر واگذار نمایند». (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱).

البته کار پیمانکاری موقت در کشورهایی همچون آلمان که با وجود محدودیت‌ها و ضوابطی که برای استفاده از آن ارائه شده، رشد قابل توجهی را در تعداد نیروها و سازمان‌های استفاده‌کننده از این شیوه داشته است، کارکردهای جدیدی یافته است.[4]

از دیگر کارکردهای آژانس‌های پیمانکاری می‌توان غربالگری و استخدام را نام برد. با به‌کارگیری آژانس‌های پیمانکاری، سازمان‌ها می‌توانند هزینه استخدام نیروها را کاهش دهند. این امر به ویژه برای

1. ILO 2011: Private Employment Agencies, Promotion of Decent work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors. Issues Paper for Discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour markets in Private Services Sectors, Geneva
2. Flexible Layer
3. Core Workforce
4. See Spermann, A. 2011: The New Role of Temporary Agency Work in Germany, IZA Discussion
Paper No. 6180.

کارفرمایانی که در پی نیروهایی برای پر کردن مشاغل تکراری، نامطلوب و طاقت‌فرسا هستند بسیار مناسب است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱).

همچنین کارفرمایان با استفاده از این شیوه این امکان را می‌یابند که یک دوره آزمایشی برای غربالگری نیروهایی که بهترین تناسب را با فرهنگ سازمانی دارند، داشته باشند. مثالی که در این رابطه می‌توان عنوان کرد کشور دانمارک است. در این کشور استخدام و اخراج این نیروها نسبتاً سهل است و این موضوع یکی از دلایلی است که به‌نظر می‌رسد باید استفاده از این سبک اشتغال را محدود نموده باشد، اما با این حال این صنعت بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۹ به شدت رشد داشته است و دلیل این رشد قابل توجه این بوده که سازمان‌های کاربر به طور فزاینده‌ای از آژانس‌های پیمانکاری برای استخدام نیروهای خود استفاده می‌کنند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱) . خلاصه کلام اینکه این آژانس‌ها برای سازمان کاربر مزیت‌هایی دارند. در حقیقت برای سازمان کاربر راحت‌تر این است که به خصوص در شرایطی که رویه‌های استخدام داخلی دست و پا گیر و کند هستند از نیروهای پیمانکاری به جای استخدام مستقیم افراد استفاده کنند.

به‌طور کلی انگیزه اصلی سازمان کاربر برای استفاده از آژانس‌های پیمانکاری را در چهار دسته کلی می‌توان طبقه‌بندی کرد:

انعطاف‌پذیری کمّی[1]- سازمان کاربر می‌تواند نیروهای خود را به نیروهای اصلی و فرعی تقسیم کند. تصمیم بگیرد شغل را برون‌سپاری کند و یا بر اساس پیچیدگی، مهارت و دانش مورد نیاز برای انجام آن شغل آن را حفظ کند. لذا سازمان کاربر می‌تواند استفاده از نیروهای هسته‌ای ماهر و آموزش‌دیده را کاهش دهد و از نیروهای پیمانکاری که سازگاری زیادی در دوران رکود و رشد دارند استفاده نماید. در حقیقت در این حالت، سازمان به‌دلیل نیروهای منعطفی که دارد از افزایش هزینه‌های ناشی از به‌کارگیری نیروهای هسته‌ای دائمی جلوگیری می‌کند.

کاهش هزینه‌های استخدام- با برون‌سپاری وظایف مرتبط با استخدام نیروها به آژانس پیمانکاری، در حقیقت سازمان کاربر می‌تواند امکان اشتغال بالقوه نیروهای پیمانکاری را مورد آزمون قرار داده و عملکرد نیروها را در کوتاه‌مدت و بلندمدت با حداقل تعهد در قبال آنها مورد ارزیابی قرار دهد.

کاهش ریسک ناشی از استخدام مستقیم نیروها- سازمان‌ها با استفاده از کار پیمانکاری موقت در حقیقت از مسئولیت‌های ناشی از روابط استخدامی استاندارد مانند گزینش، انتخاب، مدیریت حقوق و دستمزد، مدیریت مزایا و مدیریت عملکرد کارکنان رها می‌شود.

کاهش هزینه نیروی کار- نیروهای پیمانکاری از پرداختی کمتری نسبت به نیروهای اصلی

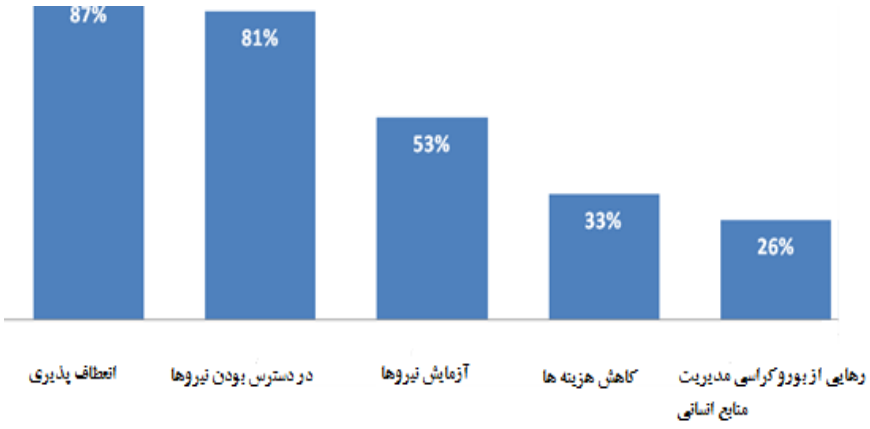
1. Numerical Flexibility

سازمان کاربر،برخوردارند. اگرچه پرداختی آژانس باید مشابه پرداختی‌هایی که توسط سازمان کاربر صورت می‌گیرد باشد اما عموماً آژانس مسئولیتی در قبال مرخصی، بیماری و حقوق بازنشستگی و غیره ندارد. اما با توجه به دستورالعمل اتحادیه اروپا پیرامون رعایت اصل برخورد برابر[۱] این موضوع جای بررسی دارد که آیا این امر باعث دلسردی آژانس‌های پیمانکاری خواهد شد یا خیر؟

روندهایی که مورد بحث قرار گرفت و انگیزه سازمان کاربر برای استفاده از کار پیمانکاری موقت بر اساس یافته‌های تحقیقات انجام شده در سطح ملی نیز قابل بررسی است.

برای مثال در آلمان بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در سال ۲۰۱۱، انگیزه سازمان کاربر برای استفاده از نیروهای پیمانکاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.[۲] یافته‌های این بررسی حاکی از این است که ۸۵ درصد از سازمان‌ها به‌دلیل انعطاف‌پذیری و میزان تطابق سریع نیروها این سبک را انتخاب کرده‌اند، ۸۱ درصد به‌دلیل در دسترس بودن نیروها، ۵۳ درصد به‌دلیل غربالگری پیش از استخدام نیروها، ۳۳ درصد به‌دلیل صرفه‌جویی در هزینه‌ها و ۲۶ درصد به‌دلیل رها شدن از بوروکراسی مدیریت منابع انسانی این سبک از اشتغال را برگزیده‌اند (شکل ۵).

شکل ۵. انگیزه استفاده از کار پیمانکاری موقت از منظر سازمان کاربر در آلمان



مأخذ: سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱، ص ۴۳

در ایتالیا بر اساس گزارش منتشر شده پیرامون الزامات شغلی شرکت‌های ایتالیایی در سال ۲۰۱۱،[۳] سازمان کاربر از به کارگیری کار پیمانکاری موقت سه هدف اصلی را دنبال می‌کند. این

---

۱. این موضوع در گزارش دوم از سلسله گزارش‌هاي «شرکت‌هاي پيمانکاري تأمين نيروي انساني" به‌طور مفصل مورد بررسي قرار گرفته است.

2. IW Consult GmbH; Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2011: Zeitarbeit in Deutschland: Treiber für Flexibilität und Wachstum, Köln, 09.05.2011, p. 30.

3. Unioncamere - Sistema Informativo Excelsior 2011. La Domanda di Professioni e di Formazione Delle Imprese Italiane.

سازمان‌ها برای تمدید دوره آزمایشی نیروهایی که قرار است تازه استخدام شوند، جایگزینی با نیروهایی که به‌طور موقت غایب هستند و همچنین پوشش شرایطی که در آن تقاضا به اوج می‌رسد، این سبک را انتخاب می‌کنند.

در انگلستان نیز نتایج تقریباً مشابهی با آنچه در ایتالیا وجود داشت حاصل شد. بر اساس نتایج تحقیقی که در سال ۲۰۰۴ ارائه شد بیشتر نیروهای پیمانکاری (۵۸ درصد) برای پوشش غیبت‌های کارکنان دائمی، ۳۸ درصد برای پاسخ به تنوع تقاضا، ۲۴ درصد به‌دلیل مشکلاتی که در پر کردن مشاغل بلاتصدی وجود داشت، ۹ درصد به‌دلیل کسب مهارت‌های تخصصی و ۴ درصد نیز به‌دلیل یافتن شغل دائم به کار گرفته شده بودند.[1]

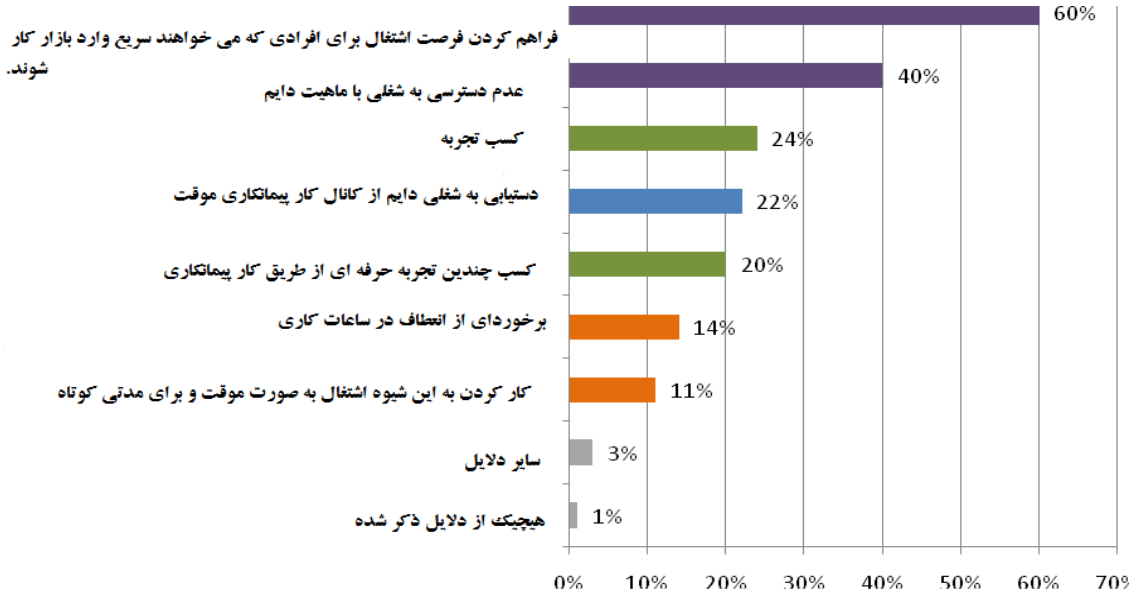
اگرچه بر اساس تحقیقات صورت گرفته انگیزه اصلی برای شروع به کار کردن به‌عنوان یک نیروی پیمانکاری تا حد زیادی بستگی به شرایط فردی و بستر ملی دارد (واس و همکاران، ۲۰۱۳)، اما به‌طور کلی می‌توان دلایل ذیل را از منظر نیروی پیمانکاری برای پذیرش کار پیمانکاری موقت عنوان کرد.

مهمترین انگیزه نیروی پیمانکاری از پذیرش کار پیمانکاری موقت دستیابی به شغلی دائم است، در حقیقت بسیاری از نیروها این نوع کار را به‌عنوان کانالی برای دستیابی به شغلی دائمی تصور می‌کنند. این امر به ویژه در کشورهایی همچون آفریقای جنوبی، آلمان، یونان، سوئد به اثبات رسیده است. در آفریقای جنوبی ۶۰ درصد از افرادی که وارد کار پیمانکاری شده‌اند قبلاً بیکار بوده‌اند، در حالی‌که پس از یک سال تنها ۸ درصد آنها مجدداً بیکار شده‌اند. در یونان هم اگرچه بازار کار پیمانکاری نسبتاً کوچک است، اما با این حال در فراهم آوردن اشتغال برای افراد بسیار موفق بوده است و تنها ۶ درصد از نیروهای پیمانکاری پس از یک سال که به‌عنوان نیروی پیمانکاری مشغول به کار بوده‌اند مجدداً بیکار شده‌اند و این در مقایسه با ۳۴ درصد افرادی است که قبل از اینکه اولین تکلیف خود را بپذیرند بیکار بوده‌اند (کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام، ۲۰۱۳).

در کشورهایی نظیر فرانسه (مطابق شکل ۶)، بلژیک و هلند نیز نظرسنجی‌های صورت گرفته حاکی از این است که برخی افراد این شیوه را به‌دلیل ماهیت انعطاف‌پذیری ذاتی که دارد به منظور ایجاد تعادل بین زندگی حرفه‌ای و شخصی خود انتخاب می‌کنند. برخی افراد این شیوه را به‌عنوان شغلی پاره‌وقت در کنار شغل دائم خود به‌عنوان روشی برای کسب درآمد بیشتر انتخاب می‌کنند. همچنین افرادی وجود دارند که صرفاً به این دلیل که می‌خواهند تجربه‌های کاری مختلفی داشته باشند به این نوع کار ورود پیدا می‌کنند (واس و همکاران، ۲۰۱۳).

1. Kersley B, Alpin C, Forth J, Bryson A, Bewley H, Dix G and Oxenbridge S. 2006: Inside the Workplace. London.

شکل ۶. انگیزه انتخاب کار پیمانکاری موقت از منظر نیروی پیمانکاری در فرانسه



مأخذ: واس و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۶۸.

جمع‌بندی

کار پیمانکاری موقت متفاوت از کار استاندارد است. کار استاندارد مشتمل بر ویژگی‌هایی همچون وجود رابطه استخدامی دو طرفه میان کارگر و کارفرما، کار تمام‌وقت و استخدام دائم می‌باشد. اما کار پیمانکاری موقت به‌دلیل عدول از قالب استاندارد و به سبب داشتن ماهیتی سه‌وجهی در زمره ترتیبات کاری غیراستاندارد مثلثی طبقه‌بندی می‌گردد. لذا کار پیمانکاری موقت گونه‌ای از اشتغال مثلثی است که آن نیز از ترتیبات کاری غیر استاندارد می‌باشد.

در رابطه با «کار پیمانکاری موقت»، تنظیماتی در سطح بین‌المللی توسط سازمان بین‌المللی کار انجام شده است. این تنظیمات در مقاوله‌نامه شماره ۳۴، مقاوله‌نامه شماره ۹۶ و مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ ارائه شده است. در میان مقاوله‌نامه‌های ذکر شده مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ تنها مقاوله‌نامه بین‌المللی است که در آن نقش آژانس‌های خصوصی استخدام به رسمیت شناخته شده است. در حالی که مقاوله‌نامه شماره ۳۴ و ۹۶ با هدف ممانعت از روند رو به رشد آژانس‌های خصوصی استخدام تنظیم شده بودند، مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ نقش سازنده آژانس‌های خصوصی استخدام را در بازار کار به رسمیت شناخت. مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱ با هدف ایجاد انعطاف‌پذیری در بازار کار و ایجاد امنیت برای نیروهای پیمانکاری تنظیم شده است. در حقیقت در این مقاوله‌نامه به آژانس‌های خصوصی استخدام

اجازه فعالیت داده شده، در عین حال که از حقوق نیروی کار نیز صیانت شده است.

در این گزارش با استناد به گزارش کنفدراسیون آژانس‌های خصوصی استخدام در سال ۲۰۱۳ که آمار و اطلاعات سال ۲۰۱۱ را منتشر کرده است، صنعت کار پیمانکاری موقت در جهان ۴۶ میلیون نفر را به کار گرفته و ۲۵۹ میلیارد یورو (۳۶۵ میلیارد دلار آمریکا) در سال درآمد داشته است. همچنین این صنعت جهانی از ۱۴۰۰۰۰ آژانس خصوصی استخدام و ۱۷۹۰۰۰ شعبه در سراسر جهان تشکیل شده و ۸۶۳۰۰۰ کارمند داخلی داشت. ایالات متحده با ۲۳ درصد کل درآمد سالیانه، بزرگ‌ترین سهم بازاری را دارد و ژاپن با ۱۷ درصد بازار کارپیمانکاری در رتبه دوم و انگلستان با ۱۱ درصد سوم است. اما اروپا یک نهاد منطقه‌ای پیشرو است که درآمد فروش سالیانه آن بالغ بر ۴۱ درصد از کل درآمد فروش جهان است.

منطقه آسیا و اقیانوسیه ۶۱ درصد کل آژانس‌های خصوصی استخدام را دارد. همچنین اروپا ۲۴ درصد و آمریکای شمالی ۱۱ درصد از کل آژانس‌های دنیا را دارا هستند. چین، ژاپن و ایالات متحده سه کشور اول از نظر تعداد آژانس‌های خصوصی استخدام هستند که در مجموع ۶۷ درصد کل آژانس‌های سطح جهان را تشکیل می‌دهد.

در این گزارش همچنین یک تصویر کلی از کار پیمانکاری موقت در جهان ارائه شد. اهم مواردی که با استناد به گزارش ذکر شده به آنها پرداخته شد به‌شرح زیر است:

- به‌طور متوسط، نیروهای پیمانکاری، نصف ساعات کاری کارکنان دائم کار می‌کنند.
- بیشتر مشاغل پیمانکاری بیش از یک ماه به طول می‌انجامند.
- ۵۷ درصد نیروهای پیمانکاری زیر ۳۰ سال سن دارند.
- ۷۷ درصد نیروهای پیمانکاری تحصیلات متوسطه دارند و در بخش‌های مختلفی به کار گرفته می‌شوند که بیشتر در بخش تولید و خدمات است.

در این گزارش انگیزه اصلی استفاده از این سبک از اشتغال از منظر سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری مورد بررسی قرار گرفته است. از منظر نیروی پیمانکاری انگیزه اصلی از پذیرش کار پیمانکاری موقت دستیابی به شغلی دائم است. در بازار کاری با فراوانی عرضه نیروی کار، کارجویان معمولاً با دشواری‌هایی در یافتن شغلی دائمی که با رضایت شغلی نیز توأم باشد مواجه هستند. این امر به ویژه برای افرادی که مهارت و مدرک تحصیلی پایین‌تری دارند بیشتر مشهود است. برخی افراد این شیوه را به‌دلیل ماهیت انعطاف‌پذیری ذاتی که دارد به منظور ایجاد تعادل بین زندگی حرفه‌ای و شخصی خود انتخاب می‌کنند. برخی افراد این شیوه را به‌عنوان شغلی پاره‌وقت در کنار شغل دائم خود به‌عنوان روشی برای کسب درآمد بیشتر انتخاب می‌کنند. همچنین افرادی وجود دارند که صرفاً به این دلیل که می‌خواهند تجربه‌های کاری مختلفی داشته باشند وارد این نوع اشتغال می‌شوند.

از منظر سازمان کاربر، انگیزه اصلی برای استفاده از این سبک از اشتغال کسب سودآوری بیشتر،

از طریق نیروی کار انعطاف‌پذیر است. این انعطاف‌پذیری در شرایط زیر فراهم می‌شود، اول در شرایطی که نیروی کار موقت جایگزین نیروی کاری می‌شود که در مرخصی استعلاجی یا زایمان به سر می‌برد برای اینکه عملکرد طبیعی سازمان حفظ شود. وضعیت دوم حالتی است که نیروی پیمانکاری مکمل یا تنظیم‌کننده نیروی کار در برابر تغییرات و نوسانات تقاضا می‌باشد و سوم اینکه استفاده از این سبک از اشتغال ظرفیت انعطاف‌پذیری برای مقابله با عدم اطمینان اقتصادی را افزایش می‌دهد.

عمده‌ترین دلیلی که کار پیمانکاری موقت را به بهترین شیوه برای دستیابی به انعطاف‌پذیری بدل ساخته است، به حداقل رساندن هزینه‌های استخدام و امکان اخراج برای کارفرماست،علاوه بر این برخی از کارفرمایان از این سبک انعطاف پذیر به‌عنوان یک روش غربالگری برای جذب کارکنان جدید استفاده می‌کنند و بدین ترتیب کارفرما شانس ارزیابی قابلیت‌های کارکنان جدید را که ممکن است به‌طور بالقوه کارکنان دائمی شرکت باشند را پیدا می‌کند. یکی از دلایل دیگری که استفاده از این سبک از اشتغال را برای سازمان کاربر جذاب می‌کند، فارغ شدن از کار پیچیده مدیریت منابع انسانی است. زیرا بدین ترتیب نه تنها استخدام، انتخاب و قرار دادن افراد در کار به آژانس منتقل می‌شود، بلکه حتی گاهی اوقات مسئولیت‌های شغلی و ارائه آموزش و مدیریت اداری کارکنان نیز به آژانس‌های پیمانکاری منتقل می‌شود و لذا سازمان کاربر می‌تواند خود را از امور پیچیده مدیریت نیروها فارغ نماید.

پس از این گزارش که با هدف آشنایی با مفهوم و ماهیت «کار پیمانکاری موقت» ارائه شد، گزارش‌های آتی به بررسی تجربه کشورهای اتحادیه اروپا وکشورهای شرق و جنوب شرق آسیا در خصوص کار پیمانکاری موقت خواهد پرداخت. همچنین به‌دلیل اهمیت بحث مدیریت منابع انسانی نیروهای پیمانکاری، گزارشی نیز به این موضوع اختصاص یافته است. در نهایت گزارش نهایی، کار پیمانکاری موقت در ایران را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است.

پیوست‌ها

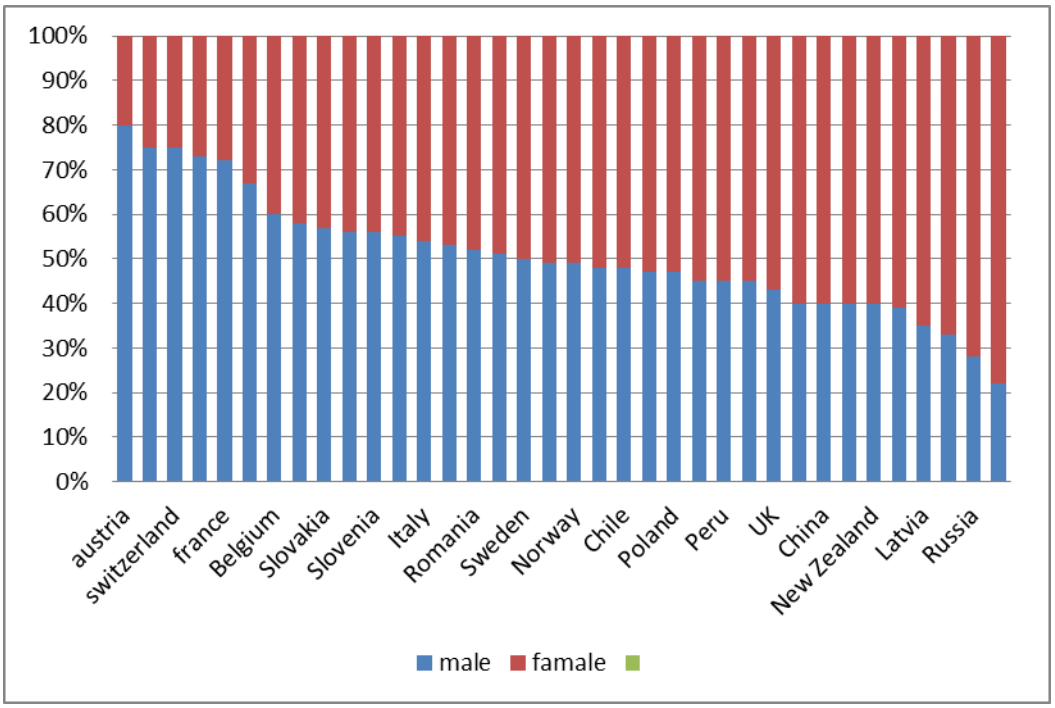
پیوست ۱. گزارش کنفدراسیون آژانس‌های خصوصی استخدام

در گزارش سال ۲۰۱۳ کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام که اطلاعات سال ۲۰۱۱ را ارائه می‌دهد نمایی از وضعیت این صنعت در جهان ارائه شده است. در این گزارش آمده است:

۱-۱. توازن جنسیتی نیروهای پیمانکاری با توجه به عوامل مختلف از کشوری به کشور دیگر متفاوت است.

این تفاوت‌ها با توجه به تاریخچه اقتصادی و شرایط اجتماعی-اقتصادی کشورها و نیز بخش‌های مجاز به استفاده از این سبک اشتغال متفاوت است. بازارهای خدمات محور بیشتر تمایل به استخدام کارگران زن دارند، مانند سوئد (۶۰ درصد زن، ۵۷ درصد مرد در بخش خدمات) در حالی‌که بازارهایی با تاریخچه قوی صنعتی عموماً بیشتر نیروی مرد استخدام می‌کنند، مانند آلمان (۷۲ درصد مرد و ۴۸ درصد زن در بخش تولید) (ciett, 2013).

شکل ۷. توازن جنسیتی نیروهای پیمانکاری

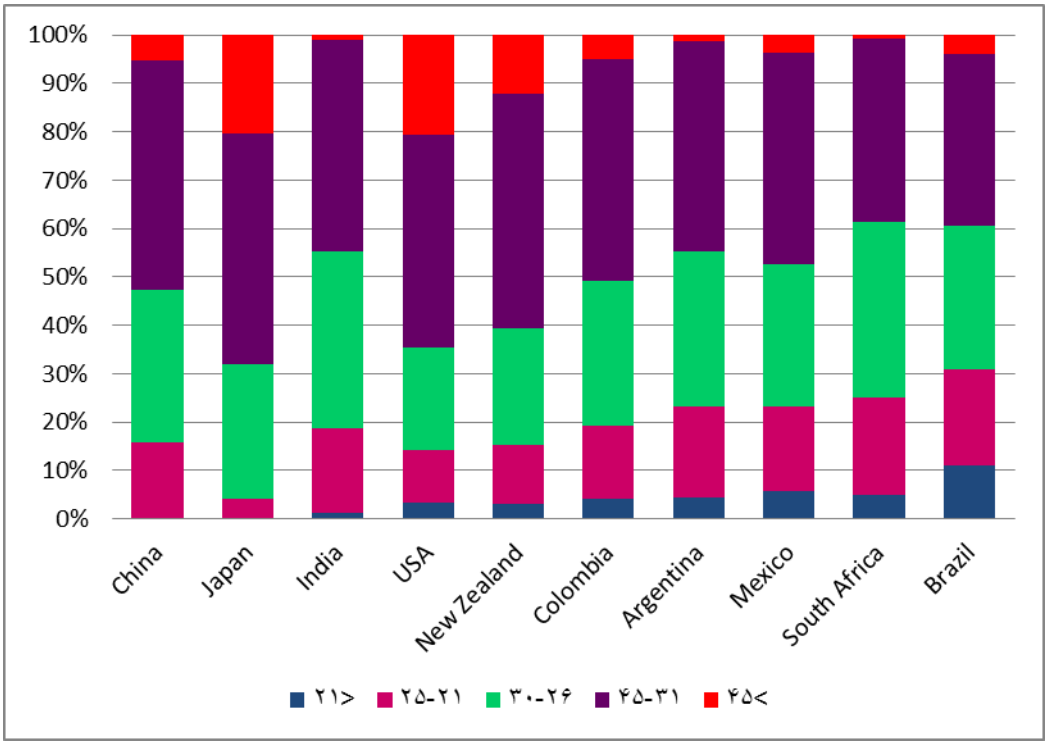


مأخذ: کنفدراسیون بین‌المللی آژانس‌های خصوصی استخدام، ۲۰۱۳، ص ۳۴.

۲-۱. نیروهای پیمانکاری معمولاً جوان هستند، اما ژاپن و آمریکا دارای تعداد بیشتری نیروی مسن هستند.

در ژاپن حدود ۵۸ درصد و در آمریکا ۶۸ درصد کارگران پیمانکاری بیش از سی سال سن دارند. این موضوع را می‌توان با این واقعیت توضیح داد که در برخی از این کشورها کار پیمانکاری به لحاظ فرهنگی به‌عنوان جایگزین مناسبی برای کار دائم پذیرفته شده است در حالی که در سایر کشورها کار پیمانکاری به‌عنوان نوعی از اشتغال پذیرفته شده که توسط جوانان انجام می‌شود. برای مثال در آفریقای جنوبی بیش از ۹۰ درصد نیروهای پیمانکاری را کارگران زیر سی سال تشکیل می‌دهند (ciett, 2013).

شکل ۸. سن نیروهای پیمانکاری



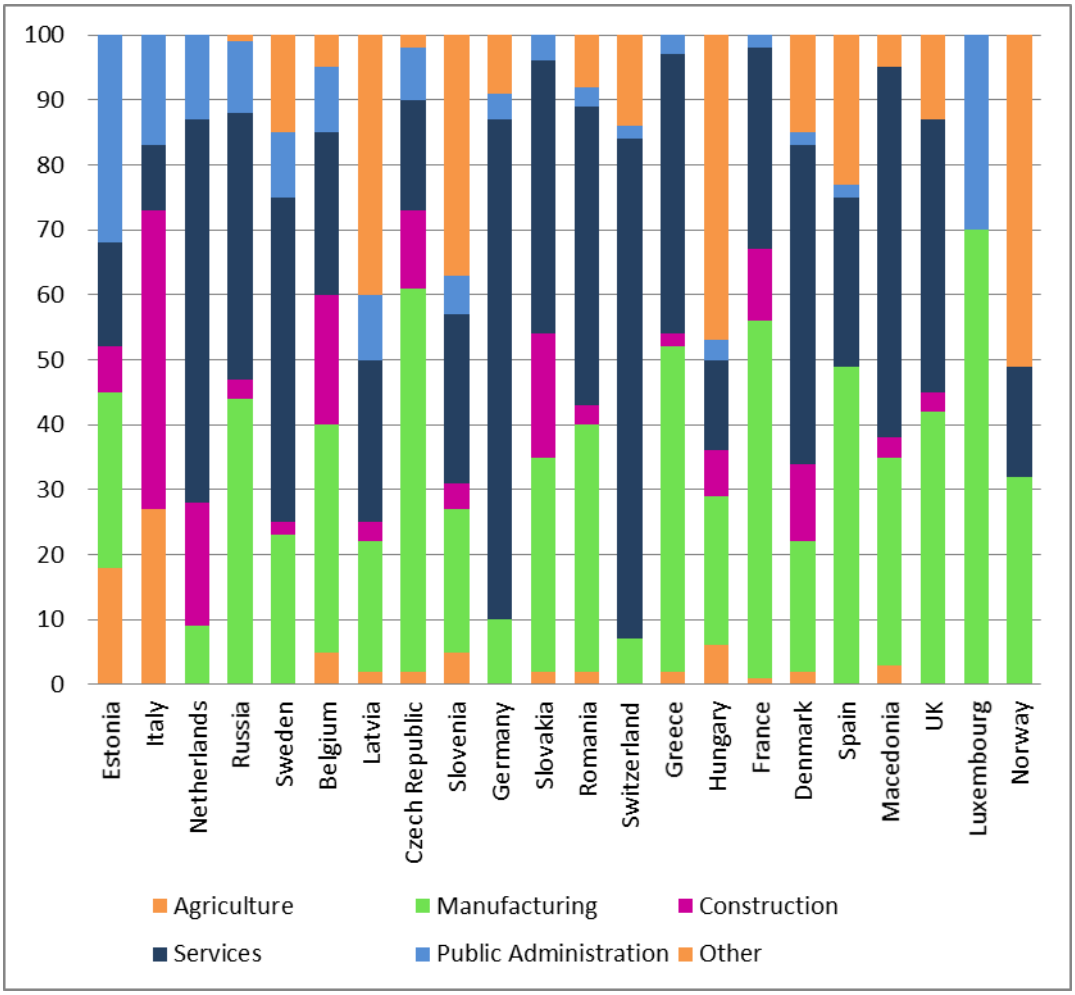
مأخذ: همان، ص ۳۵.

۳-۱. بسیاری از نیروهای پیمانکاری در مشاغل تولیدی و خدماتی مشغول به کار هستند.

براساس توزیع بخشی، کار پیمانکاری در اروپا اخیراً از کاربرد در بخش صنعت فاصله گرفته (۳۱ درصد) و به سمت کاربرد در بخش خدمات (۳۷ درصد) تغییر کرده است. تولید به‌عنوان یک کاربر مهم کار پیمانکاری در اقتصادهای سنتی صنعتی باقی مانده است. لهستان (۷۰ درصد) و جمهوری چک (۶۵ درصد)، مکزیک (۲۹ درصد)، نروژ (۱۵ درصد) و پرو (۱۵ درصد) استفاده‌های مهمی از این صنعت

در بخش عمومی، همچنین پرو (۴۳ درصد) و فرانسه (۲۳ درصد) در بخش ساخت و ساز کرده‌اند. بیش از سه چهارم نیروهای پیمانکاری شیلی و ۴۵ درصد از نیروهای پیمانکاری آرژانتین در بخش خدمات مشغول به کار هستند (ciett, 2013).

شکل۹. اشتغال نیروهای پیمانکاری به تفکیک بخش

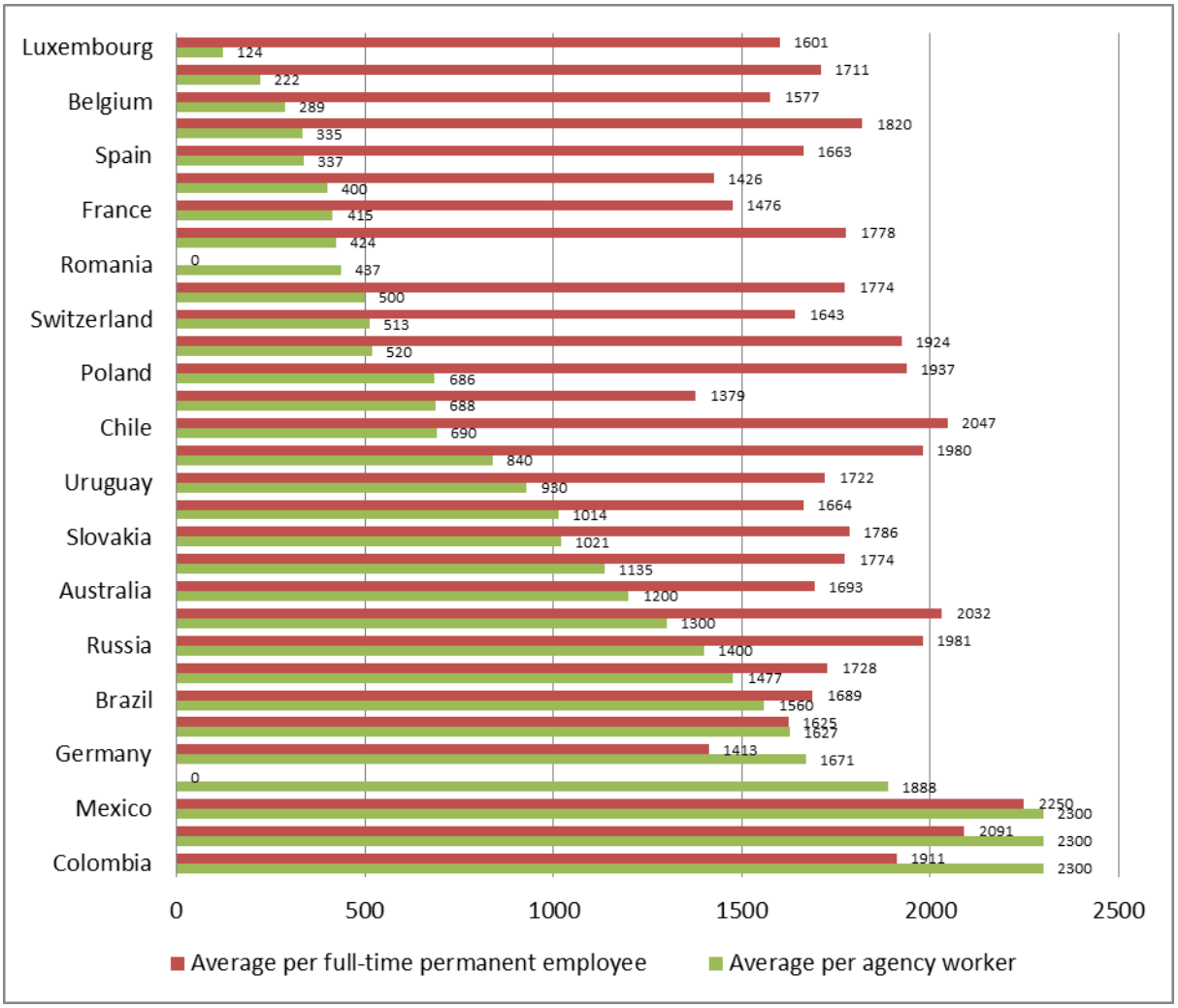


مأخذ: همان، ص ۴۲.

۴-۱. نیروهای پیمانکاری ساعت کمتری نسبت به کارکنان تمام وقت دائمی مشغول به کار هستند.

به استثنای کلمبیا، پرو، آلمان و سوئد در سایر کشورها نیروهای پیمانکاری ساعات کار کمتری نسبت به کارکنان تمام وقت دائمی دارند. متوسط تعداد ساعات کار نیروهای پیمانکاری در مقایسه با تعداد ساعات کارکنان تمام وقت دائمی تا حد زیادی متفاوت است. این میزان از کمتر از ۸ درصد در لوکزامبورگ تا ۱۴۱ درصد در کلمبیا متغیر است (ciett, 2013).

شکل ۱۰. ساعات کار نیروهای پیمانکاری در مقایسه با نیروهای تمام وقت

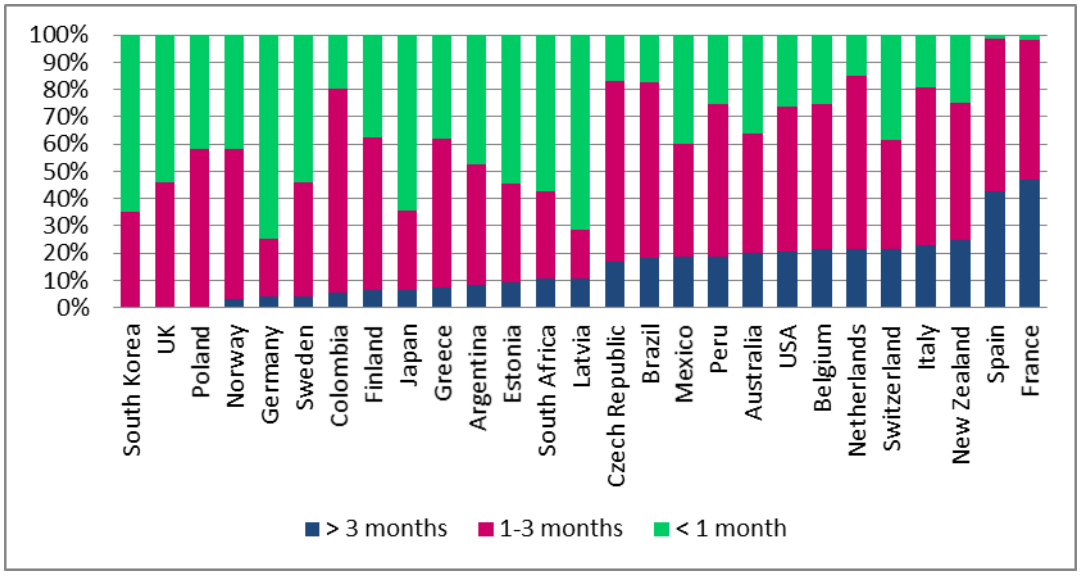


مأخذ: همان، ص ۴۳.

۵-۱. در بیشتر کشورها، اکثر تکالیف کار پیمانکاری بیش از یک ماه به طول می‌انجامد.

متوسط طول مدت تکلیف نیروی پیمانکاری بیش از یک ماه و اغلب حتی بیش از سه ماه طول می‌کشد، به استثنای فرانسه (۸۲ درصد) و اسپانیا (۶۳ درصد) که طول مدت تکلیف نیروی پیمانکاری کمتر از یک ماه است. فقط ۷ درصد از تکالیف در پرو و ۴ درصد در سوئد کمتر از یک ماه به طول می‌انجامد (ciett, 2013).

شکل ۱۱. میانگین طول تکلیف نیروهای پیمانکاری

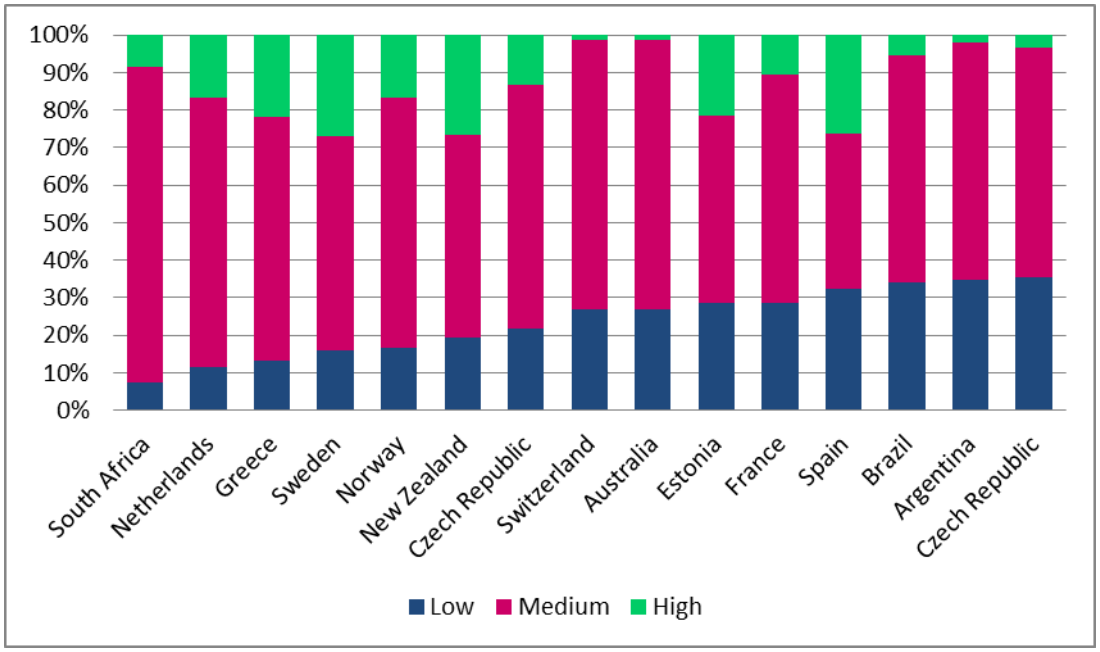


مأخذ: همان، ص ۴۴.

۶-۱. نیروهای پیمانکاری در مشاغلی با مهارت پایین یا متوسط به کار گرفته می‌شوند.

بسیاری از مشاغل در کار پیمانکاری موقت نیاز به سطح مهارت پایین یا متوسط دارند. با این حال ۳۸ درصد از مشاغل کار پیمانکاری در فرانسه و ۳۳ درصد از مشاغل کار پیمانکاری در نیوزلند نیازمند مهارت‌های بالایی هستند (ciett, 2013).

شکل۱۲. سطح مهارت لازم برای کار پیمانکاری موقت

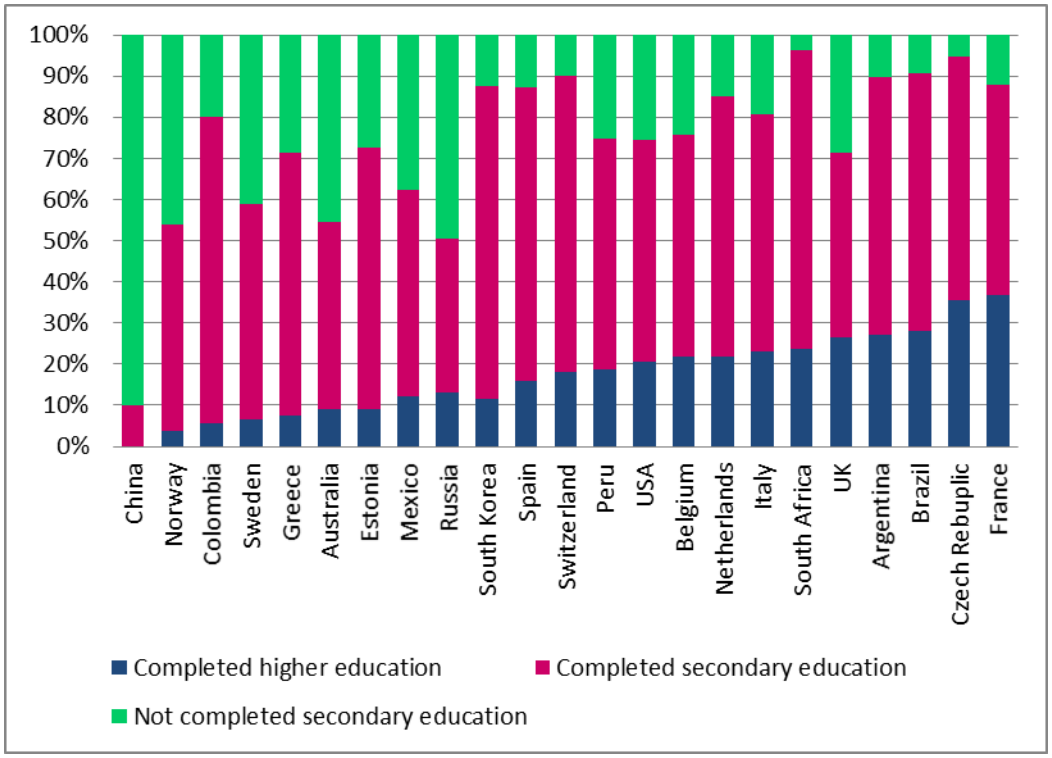


مأخذ: همان، ص ۴۵.

۷-۱. سطح تحصیلات نیروهای پیمانکاری در سراسر جهان متفاوت است.

به‌طور متوسط ۲۷ درصد از نیروهای پیمانکاری تحصیلات عالی را به پایان رسانده‌اند. در سوئد و استرالیا بیش از نیمی از نیروهای پیمانکاری تحصیلات عالی را تمام کرده‌اند. در بیشتر کشورها، اکثر نیروهای پیمانکاری سطح تحصیلات اولیه پایین تا متوسط را دارا هستند. به طور متوسط ۵۰ درصد از نیروهای پیمانکاری در سراسر جهان تحصیلات متوسطه را به اتمام رسانیده‌اند و ۲۳ درصد این‌گونه نیستند. جمهوری چک تنها کشوری است که گزارش شده در آن نیروهای پیمانکاری تحصیلات متوسطه را نیز ندارند. کار پیمانکاری می‌تواند نقش مهمی را برای ورود نیروهایی با مهارت پایین به بازار کار ایفا کند تا بدین ترتیب تجارب با ارزشی را کسب نمایند (ciett, 2013).

شکل ۱۳. سطح تحصیلات نیروهای پیمانکاری



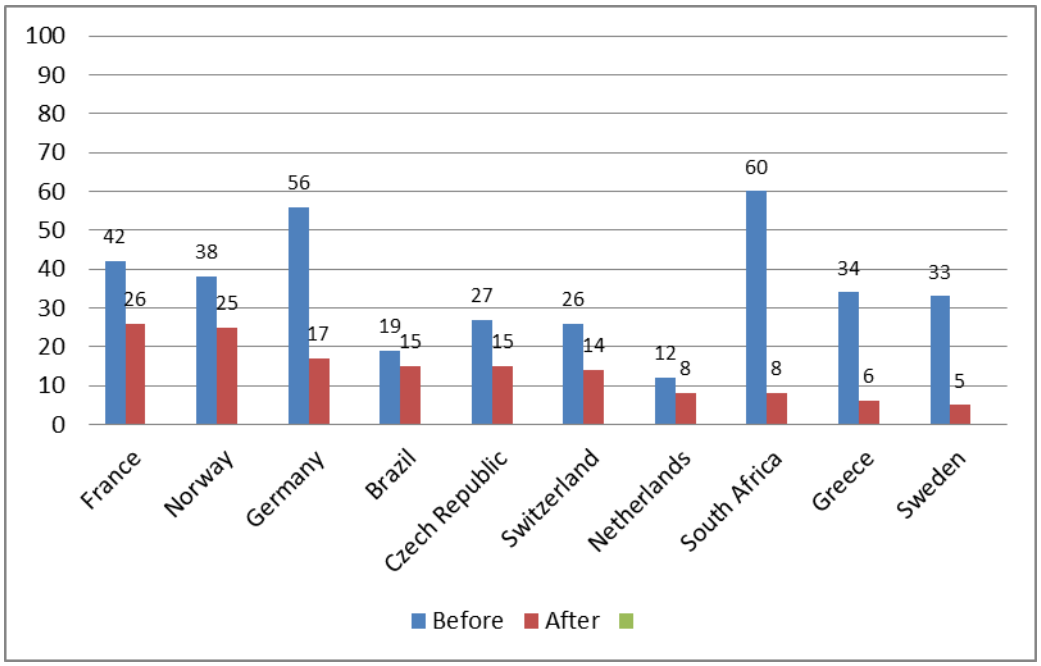
مأخذ: همان، ص ۴۱.

۸-۱. کار پیمانکاری کانالی برای خروج از وضعیت بیکاری به اشتغال است.

کار پیمانکاری در تبدیل وضعیت افراد از بیکاری به اشتغال موفق بوده است. این امر به‌ویژه در کشورهایی همچون آفریقای جنوبی، آلمان، یونان و سوئد به اثبات رسیده است. در آفریقای جنوبی ۶۰ درصد از افرادی که وارد کار پیمانکاری شده‌اند قبلاً بیکار بوده‌اند، در حالی‌که پس از یک سال تنها ۸

درصد آنها مجدداً بیکار شده‌اند. بازار کار پیمانکاری در یونان نسبتاً کوچک است، اما با این حال در فراهم آوردن اشتغال برای افراد بسیار موفق بوده است و تنها ۶ درصد از نیروهای پیمانکاری پس از یک سال که به‌عنوان نیروی پیمانکاری مشغول به کار بوده‌اند مجدداً بیکار شده‌اند و این در مقایسه با ۳۴ درصد افرادی است که قبل از اینکه اولین تکلیف خود را بپذیرند بیکار بوده‌اند (ciett, 2013).

شکل ۱۴. میزان بیکاری قبل و بعد از کار پیمانکاری موقت

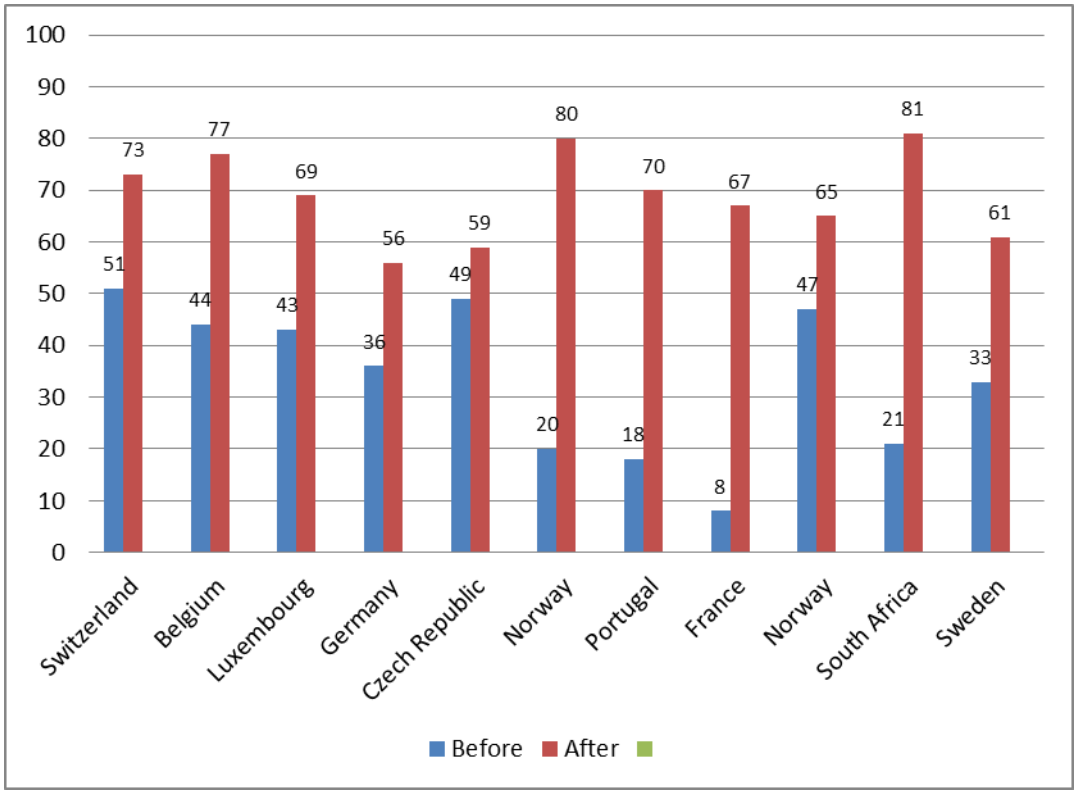


مأخذ: همان، ص ۵۱.

۹-۱. درصد بالایی از نیروهای پیمانکاری پس از یک سال تجربه در آژانس شاغل باقی مانده‌اند.

پس از یک سال تجربه، کار پیمانکاری نه تنها به افراد کمک می‌کند تا از وضعیت بیکاری به اشتغال برسند، بلکه افراد را به شرایط اشتغال طولانی‌مدت‌تری نیز هدایت می‌کند. پس از یک سال از انجام کار پیمانکاری بسیاری از افراد در بازار کار یا به‌عنوان نیروی پیمانکاری یا در قالب نیرویی با قرارداد مشخص یا دائمی باقی می‌مانند (ciett, 2013).

شکل ۱۵. میزان اشتغال قبل و بعد از کار پیمانکاری موقت



مأخذ: همان، ص ۵۲.

پیوست ۲. مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار

مقاوله‌نامه شماره ۱۸۱-آژانس‌های خصوصی استخدام

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت دفتر بین‌المللی کار برای هشتادوپنجمین نشست خود به تاریخ سوم ژوئن ۱۹۹۷، در شهر ژنو گرد آمده است و با توجه به مفاد مقاوله‌نامه (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹، ناظر بر آژانس‌های خصوصی استخدام که حق‌العمل دریافت می‌دارند و با یادآوری اینکه کنفرانس بین‌المللی کار در هشتادویکمین نشست خود، در ۱۹۴۹، نظر داده بود که سازمان با یادآوری اینکه کنفرانس بین‌المللی باید مقاوله‌نامه آژانس‌های خصوصی استخدام (تجدیدنظر شده) در سال ۱۹۴۹، را مورد تجدید نظر قرار دهد و با توجه به اینکه شرایط و محیط فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام نسبت به آن زمان بسیار تفاوت کرده است، همچنین با پذیرش این امر که آژانس‌های خصوصی استخدام می‌توانند نقش قابل ملاحظه‌ای در یک بازار کار منظم و معقول ایفا کنند و با یادآوری نیاز به حمایت از کارگران در برابر هر گونه سوءاستفاده، با تضمین حق آزادی تشکیل اتحادیه و پیشبرد گفتگوهای اجتماعی و چانه‌زنی جمعی که یکی از عناصر لازم هر نوع نظام روابط صنعتی کارآمد را تشکیل می‌دهد و با توجه به مفاد مقاوله‌نامه ناظر بر ادارات مسئول اشتغال ۱۹۴۸ و با

یادآوری مفاد مقاوله‌نامه کار اجباری، ۱۹۳۰، مقاوله‌نامه بر آزادی تشکل و حمایت حق تشکل ۱۹۴۸ مقاوله‌نامه ناظر بر حق تشکل و چانه‌زنی جمعی ۱۹۴۹، مقاوله‌نامه حداقل سن ۱۹۷۳، مقاوله‌نامه اعتلای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری ۱۹۸۸ و مفاد مربوط به استخدام و به کار گماری در مقاوله‌نامه ناظر بر مهاجرت به قصد اشتغال (بازنگری شده) ۱۹۴۹ و مقاوله‌نامه کارگر مهاجر (مواد تکمیلی) ۱۹۷۵ و با تصمیم‌گیری درباره پذیرش بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاوله‌نامه آژانس‌های خصوصی استخدام (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹، که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد و با اتخاذ این تصمیم که پیشنهادات یاد شده باید به‌صورت یک مقاوله‌نامه بین‌المللی درآید در این روز یعنی نوزدهم ژوئن سال ۱۹۹۷ مقاوله‌نامه زیر را که می‌توان آن را مقاوله‌نامه آژانس‌های خصوصی اشتغال ۱۹۹۷، نامید مورد تصویب قرار می‌دهد:

ماده (۱)

۱. در این مقاوله‌نامه اصطلاح «آژانس خصوصی استخدام » به معنای هرگونه شخصیت حقیقی یا حقوقی مستقل از مقامات بخش عمومی است که یک یا کل خدمات زیر را در زمینه بازار کار انجام می‌دهد:

الف) تنظیم و طبقه‌بندی تقاضاهای کار و اشتغال، بدون آنکه آژانس خصوصی استخدام به‌صورت یکی از طرف‌های روابط اشتغال درآید.

ب) خدمات مربوط به اشتغال کارگران به منظور آماده ساختن آنان برای شخص حقیقی یا حقوقی ثالث (که کارفرمای اصلی نامیده خواهد شد) و وظایف اصلی کارگران مورد نظر را تعیین و مورد نظارت قرار خواهد داد.

پ) دیگر خدمات مربوط به کاریابی با مجوز دستگاه‌های صلاحیت‌دار و پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از قبیل تهیه و ارائه اطلاعات لازم که به معنای کنار گذاشتن طبقه‌بندی و تنظیم تقاضاها و پیشنهادهای اشتغال برای کارهای مشخص نخواهد بود.

۲. در این مقاوله‌نامه اصطلاح «کارگران» دربرگیرنده تمام افراد جویای کار است.

۳. در این مقاوله‌نامه اصطلاح «پردازش داده‌های شخصی کارگران» به معنای گردآوری، بایگانی، ترکیب، ابلاغ یا هرگونه کاربرد دیگر اطلاعات مربوط به یک کارگر شناسایی شده یا قابل شناسایی است.

ماده (۲)

۱. این مقاوله‌نامه در مورد تمام آژانس‌های خصوصی استخدام مصداق دارد.

۲. این مقاوله‌نامه در مورد تمام انواع کارگران و شاخه‌های فعالیت اقتصادی (جز در حوزه مشاغل دریانوردان) مصداق دارد.

۳. یکی از مقاصد این مقاوله‌نامه عبارت است از ارائه مجوز برای آژانس‌های خصوصی استخدام و همچنین حمایت از کارگران با استفاده از خدمات آنها در چارچوب مفاد مقاوله‌نامه.

۴. هر کشور عضو بعد از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌تواند:

الف) تحت شرایط خاص، فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام را در یک یا چند زمینه از خدمات ذکر شده در بند «۱» ماده اول این مقاوله‌نامه ممنوع سازد.

ب) تحت شرایط خاص، کارگران بعضی شاخه‌های فعالیت اقتصادی یا بخش‌هایی از آنها را از شمول این مقاوله‌نامه یا بعضی مفاد آن خارج سازد، مشروط بر آنکه حمایت‌های لازم به‌صورت دیگر در مورد کارگران مربوط اعمال شود.

۵. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به تصویب می‌رساند باید در گزارش‌هایی که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد هر نوع ممنوعیت یا محدودیتی را که با استناد به ماده (۴) فوق‌الذکر اعمال می‌کند با ذکر دلایل توضیح دهد.

ماده (۳)

۱. جایگاه قانونی آژانس‌های خصوصی استخدام در انطباق با قوانین و مقررات ملی و پس از مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر تعیین خواهد شد».

۲. هر کشور عضو باید شرایط حاکم بر عملیات آژانس‌های خصوصی استخدام را بر اساس نوعی پروانه کار یا گواهی صلاحیت رسمی مشخص سازد جز در حالتی که شرایط یاد شده به‌وسیله قوانین یا مقررات ملی خاص تعیین شده باشد.

ماده (۴)

اقدامات لازم باید به عمل آید تا اطمینان حاصل شود کارگرانی که به‌وسیله آژانس‌های خصوصی استخدام به کار گمارده می‌شوند از آزادی تشکل و حق مذاکره و چانه‌زنی جمعی محروم نشوند.

ماده (۵)

۱. به منظور اعتلای برابری فرصت و رفتار در دستیابی به اشتغال و مشاغل خاص هر کشور عضو باید تضمین‌های لازم را فراهم سازد تا آژانس‌ها خصوصی اشتغال در رفتار خود با کارگران از هر گونه تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، تعهدات سیاسی، ملیت منشأ اجتماعی یا هر نوع تبعیض دیگری که در قوانین و طرف ملی نهی شده است مانند سن و معلولیت اجتناب ورزند.

۲. بند «۱» این ماده نباید به نحوی اجرا شود که آژانس‌های خصوصی استخدام را از فراهم ساختن خدمات ویژه یا برنامه‌های اختصاصی برای کمک به کاریابی کارگران نیازمند کمک بازدارد.

ماده (۶)

پردازش داده‌های شخصی کارگران به وسیله آژانس‌های خصوصی استخدام باید به طرزی صورت گیرد که:

الف) در چارچوب قوانین و مقررات ملی متضمن حرمت ویژگی‌های شخصی و خصوصی کارگران باشد؛

ب) از موضوع و مطالب مربوط به مهارت‌ها و تجربیات حرفه‌ای کارگر تجاوز نکند.

ماده (۷)

۱. آژانس‌های خصوصی استخدام نباید به طور مستقیم یا غیرمستقیم، به‌طور کلی یا جزئی هیچ گونه هزینه یا حق العملی به کارگران تحمیل کنند.

۲. مقامات صلاحیت‌دار به‌منظور تأمین منافع کارگران مربوط و پس از مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر می‌توانند استثناهایی بر مفاد بند «۱» فوق‌الذکر به مناسبات بعضی از انواع کارگران یا بعضی از خدمات ارائه شده به وسیله آژانس‌های خصوصی استخدام در نظر بگیرند.

۳. هر کشور عضو که بر اساس مفاد بند «۳» فوق‌الذکر استثناهایی را لازم شمرده باشد باید در گزارش‌های که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد اطلاعات لازم و دلایل آنها را ذکر نماید.

ماده (۸)

۱. کشورهای عضو پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر باید در چارچوب قوانین و مقررات ملی و در صورت لزوم با همکاری دیگر کشورهای عضو، حمایت‌های لازم را از کارگران مهاجر به عمل بیاورد تا مورد سوءاستفاده آژانس‌های خصوصی استخدام قرار نگیرند.

این حمایت‌ها باید شامل قوانین و مقرراتی باشند که در صورت لزوم کیفرهای متناظر با سوءاستفاده‌ها و عملیات شیادانه آژانس‌های خصوصی استخدام از جمله ممنوعیت فعالیت به اجرا درآید.

۲. در شرایطی که کارگران در کشوری برای کار در کشور دیگر استخدام می‌شوند کشورهای عضو مربوط باید برای پیشگیری از سوءاستفاده‌ها و اعمال شیادانه در استخدام کارگماری و اشتغال کارگران مورد نظر به مبادله موافقتنامه‌های دو طرفه مبادرت ورزند.

ماده (۹)

هر کشور عضو باید تضمین کند که آژانس خصوصی استخدام از کار کودکان یا عرضه آنها برای کار استفاده نکند.

ماده (۱۰)

مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا سازوکارها و قوانین مناسبی حتی‌المقدور با مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر برای بررسی و تحقیق درباره شکایت‌ها، سوءاستفاده‌های احتمالی و روش‌های شیادانه آژانس‌های خصوصی استخدام به وجود آید.

ماده (۱۱)

هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و عرف ملی تدابیر لازم را برای تأمین حمایت‌های لازم از کارگران استخدام شده به‌وسیله آژانس‌های خصوصی استخدام در چارچوب مفاد بند «ب» از ماده اول این مقاوله‌نامه به ویژه در موارد زیر مبادرت ورزد:

الف) آزادی تشکل،

ب) مذاکرات جمعی،

پ) حداقل دستمزدها،

ت) ساعات کار و دیگر شرایط کار،

ث) مزایای قانونی تأمین اجتماعی،

ج) دستیابی به آموزش حرفه‌ای،

چ) بهداشت و حفاظت شغلی،

ح) استفاده از غرامت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی،

خ) استفاده از غرامت در صورت عدم دریافت دستمزد و حمایت از مطالبات کارگران،

د) حمایت از مادران و والدین و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد.

ماده (۱۲)

هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و مقررات ملی به تعیین و تخصیص مسئولیت‌های مشخص سازمان کاربر و آژانس‌های خصوصی استخدام بر اساس مفاد بند «ب» از ماده اول این مقاوله‌نامه به ویژه در موارد زیر مبادرت ورزد:

الف) مذاکرات جمعی،

ب) ساعات و دیگر شرایط کار،

پ) مزایای قانونی تأمین اجتماعی،

ت) دستیابی به آموزش حرفه‌ای،

ث) حمایت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی،

ج) غرامت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی،

چ) غرامت در صورت عدم دریافت دستمزد و حمایت از مطالبات کارگران،

ح) حمایت از مادران و مزایای بارداری و حمایت از والدین و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد.

ماده (۱۳)

۱. هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و مقررات ملی و پس از مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر شرایط لازم را برای اعتلای همکاری بین اداره‌ها و سازمان‌های کاریابی اشتغال دولتی و عمومی و آژانس‌های خصوصی استخدام فراهم سازد و به‌طور منظم به تجدید نظر در آنها مبادرت ورزد.

۲. شرایط مندرج در بند «۱» فوق‌الذکر باید بر اساس این اصل فراهم شود که در موارد زیر مقامات بخش عمومی تصمیم‌گیرنده نهایی خواهند بود؛

الف) تعیین سیاست‌های ناظر بر بازار کار،

ب) کاربرد یا کنترل کاربرد اعتبارات دولتی و عمومی مخصوص استقرار و اجرای سیاست‌های یاد شده،

۳. آژانس‌های خصوصی استخدام باید در دوره‌های زمانی تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت‌دار اطلاعات مورد نیاز مقامات یاد شده را با رعایت ماهیت محرمانه بودن این گونه اطلاعات ارائه دهند:

الف) به منظور آگاه ساختن مقامات صلاحیت‌دار از ساختار و فعالیت‌های آژانس‌های خصوصی استخدام؛

ب) برای آمارگیری‌های مورد نیاز

۴. مقامات صلاحیت دار باید ضمن تنظیم و گردآوری این اطلاعات در دوره‌های زمانی منظم به انتشار همگانی آنها مبادرت ورزند.

ماده (۱۴)

۱.مفاد این مقاوله‌نامه باید به‌وسیله قوانین و مقررات یا هر وسیله دیگری که با عرف ملی مطابقت داشته باشد مانند احکام قضایی، داوری‌های رسمی یا توافق‌های جمعی به مرحله اجرا گذاشته شود.

۲. نظارت و سرپرستی استقرار و اجرای مفاد این مقاوله‌نامه باید به‌وسیله ادارات بازرسی کار یا دیگر دستگاه‌های عمومی صورت پذیرد.

۳. تدابیر مناسب، ازجمله جریمه‌های قانونی باید در نظر گرفته شود تا در صورت نقض مفاد این مقاوله‌نامه به اجرا گذاشته شود.

ماده (۱۵)

مفاد این مقاوله‌نامه به هیچ وجه نافی مفاد مساعدتر دیگر مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر کار و استخدام کارگران توسط آژانس‌های خصوصی استخدام نخواهد بود.

ماده (۱۶)

این مقاوله‌نامه به منزله تجدیدنظر در مقاوله‌نامه (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹ در مورد آژانس‌های خصوصی استخدام و مقاوله‌نامه آژانس‌های خصوصی استخدام ۱۹۳۳ خواهد بود.

مقاوله‌نامه شماره ۳۴- آژانس‌های استخدام انتفاعی

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، هفدهمین نشست خود را ۸ ژوئن ۱۹۳۳ در ژنو برگزار کرده است، پس از تصمیم‌گیری درباره پذیرش پیشنهادهایی خاص مربوط به بنگاه‌های کاریابی انتفاعی که اولین موضوعی است که در برنامه کار اجلاس قرار می‌گیرد و با توجه به اینکه این پیشنهادها باید به‌صورت مقاوله‌نامه‌ای بین‌المللی درآید، این مقاوله‌نامه را که «بنگاه‌های کاریابی انتفاعی» نامیده می‌شود، در روز هشتم ژوئن ۱۹۳۳ تصویب می‌نماید:

ماده (۱)

۱. در متن این مقاوله‌نامه، اصطلاح «بنگاه کاریابی انتفاعی» به مفاهیم زیر خواهد بود:

الف) بنگاه‌های کاریابی که به قصد کسب سود اداره می‌شوند، یعنی هر نوع شخص، شرکت، مؤسسه، بنگاه یا دیگر سازمان‌هایی که به‌عنوان واسطه کار می‌کنند و هدف آنها یافتن شغل برای کارگران یا تأمین کارگران مورد نیاز کارفرمایان باشد و به ازای ارائه چنین خدماتی از کارگر یا از کارفرما به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم کارمزد نقدی یا غیرنقدی دریافت می‌دارند.

این اصطلاح شامل روزنامه‌ها یا دیگر انتشارات نمی‌شود، مگر آنکه منحصراً یا به‌طور کلی برای ایجاد رابطه‌های استخدامی بین کارگران و کارفرماین فعالیت کنند؛

ب) بنگاه‌های کاریابی که به قصد کسب درآمد به وجود نیامده باشند، یعنی واحدهای کاریابی و کارگماری شرکت‌ها، مؤسسات یا دیگر سازمان‌هایی که هرچند به قصد کسب درآمدهای انتفاعی یا دیگر مزایای غیر مادی به وجود نیامده باشند، ولی به ازای خدمات یاد شده از کارگر یا کارفرما نوعی حق‌العمل، حق‌الزحمه یا نوعی دریافت‌های دیگر به دست می‌آورند.

۲. این مقاوله‌نامه شامل به کارگماری دریانوردان نمی‌شود.

ماده (۲)

۱. بنگاه‌های کاریابی انتفاعی که برای کسب سود به فعالیت مشغول هستند آن‌گونه که در بند «۱» ماده قبل تعریف شد، می‌بایست طی سه سال از تاریخ لازم‌الاجرا شدن مقاوله‌نامه برای کشور عضو ذیربط برچیده شوند.

۲. طی مدت پیش از برچیدن این بنگاه‌ها

الف) نمی‌بایست هیچ بنگاه کاریابی انتفاعی دیگری که در جهت کسب سود کار می‌کنند، تأسیس شود.

ب) بنگاه کاریابی انتفاعی که در جهت کسب سود فعالیت می‌کنند می‌بایست تحت نظارت مقام صلاحیت‌دار بوده و تنها هزینه‌ها و قیمت‌ها را مطابق میزانی که مقام مذکور آن را تصویب کرده باشد، دریافت کنند.

ماده (۳)

۱. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند در بعضی موارد خاص، استثناهایی در مورد مفاد بند «۱» ماده (۳) این مقاوله‌نامه قائل شوند. این‌گونه موارد استثنایی باید دقیقاً مشخص شوند. این‌گونه موارد استثنایی باید دقیقاً در قوانین و مقررات ملی تصریح شده باشد و در هر حال مواردی باشند که برای آنها امکان

به کارگماری افراد مورد نیاز از طریق ادارات کاریابی و کارگماری بخش عمومی وجود نداشته باشد و لازم است پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری مربوط به انتخاب و به کارگماری آنها همت گماشت.

۲. در مورد این ماده، استثنا تنها برای بنگاه‌های تهیه امکانات جهت گروه‌های مختلف کارگران به شکلی که دقیقاً در قوانین و مقررات ملی تعریف شده در نظر گرفته می‌شود که متعلق به یافتن مشاغل در شرایطی است که این استثنا را توجیه می‌کند.

۳. با توجه به ماهیت این ماده، تأسیس بنگاه‌های کاریابی انتفاعی نمی‌بایست پس از انقضای دوره سه ساله‌ای که در ماده (۲) به آن اشاره شد، مجاز شناخته شود.

۴. هر بنگاه کاریابی انتفاعی که به موجب این ماده مشمول شرایط استثنایی واقع می‌شود:

الف) باید زیر نظارت مقامات صلاحیت‌دار عمل کند؛

ب) باید دارای پروانه کار یک ساله و قابل تمدید از سوی مقامات صلاحیت‌دار باشد؛

پ) باید حق‌العمل‌ها و دیگر وجوه دریافتی از متقاضیان را در چارچوب ضوابط و مقیاس‌های تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت‌دار محاسبه کند؛

ت) باید استخدام افراد از خارج را، در صورت مجاز بودن چنین استخدام‌هایی، تحت شرایط تعیین شده از سوی قوانین یا مقررات جاری انجام دهد.

ت) در صورتی که به او مجوزی داده نشده و کار او تنها از طریق توافق بین دو کشور ذیربط است؛ نمی‌بایست کارگران را به صورت برون‌مرزی استخدام کند.

ماده (۴)

بنگاه‌های کاریابی انتفاعی موضوع بند «۱» (ب) ماده (۱) این مقاوله‌نامه:

الف) باید دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیت‌دار باشند و تحت نظارت همان مقامات فعالیت کنند.

ب) نباید هیچ‌گونه وجه یا هزینه‌ای بیش از آنچه در ضوابط و مقیاس‌های تعین شده ازسوی مقامات صلاحیت‌دار ذکر شده است دریافت دارند.

پ) باید فقط به استخدام آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و به کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ت) می‌بایست تنها در صورتی که توسط مقام صلاحیت‌دار مجاز شناخته شده باشد و این کار مورد توافق دو کشور ذیربط باشد، نیروی کار را برای خارج از مرزها استخدام کند.

ماده (۵)

بنگاه‌های کاریابی انتفاعی آن‌گونه که در ماده (۱) این مقاوله‌نامه تعریف شده است و هر فرد، شرکت، مؤسسه، بنگاه یا سازمان خصوصی دیگر که به‌صورت مستمر به این کار مشغول بوده‌اند، حتی اگر هزینه‌ای دریافت نمی‌کنند، می‌بایست طی بیانیه‌ای به مقام صلاحیت‌دار اعلام نمایند که آیا خدمات آنها رایگان می‌باشد یا در قبال دریافت اجرت.

ماده (۶)

قوانین و مقررات ملی می‌بایست در صورت لزوم، جریمه‌های مناسب، ازجمله ابطال پروانه کار و مجوزهای مندرج در این مقاوله‌نامه را به مناسبت هرگونه نقض قانون و مقررات ناظر بر آنها یا مفاد این بخش از مقاوله‌نامه به مرحله اجرا درآورند.

ماده (۷)

در مورد استثناهایی که در ماده (۳) مجاز دانسته شده‌اند، گزارش‌های سالیانه‌ای که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ازسوی کشورهای عضو تهیه و ارسال می‌شود باید تمام اطلاعات مربوط به اقدامات انجام یافته ازسوی مقامات صلاحیت‌دار را برای نظارت بر فعالیت بنگاه‌های کاریابی انتفاعی، به ویژه آنهایی که به قصد کسب سود عمل می‌کنند، دربرداشته باشند.

برای آگاهی از مواد (۸) الی (۱۴) به پیوست شماره ۱ مراجعه شود.

مقاوله‌نامه شماره ۹۶- آژانس‌های استخدام انتفاعی

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ هشتم ژوئن ۱۹۴۹، سی و دومین نشست خود را در ژنو برگزار نموده است، پس از تصمیم‌گیری در مورد تصویب بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدید نظر در مقاوله‌نامه بنگاه‌های کاریابی انتفاعی ۱۹۳۳، مسئله‌ای که دهمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد و در مورد اینکه این پیشنهادها باید به‌صورت یک مقاوله‌نامه بین‌المللی درآید، به‌عنوان مکمل مقاوله‌نامه خدمات کاریابی ۱۹۴۸، مورد استفاده قرار گیرد مقاوله‌نامه‌ای که در آن تأکید شده بود هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار موظف است که پس از به تصویب رساندن مقاوله‌نامه مورد بحث اقدامات لازم را برای ایجاد و تداوم فعالیت خدمات کاریابی عمومی و رایگان به عمل بیاورد، با توجه به اینکه چنین خدماتی باید در اختیار انواع و گروه‌های مختلف کارگران قرار گیرد، در نخستین روز ماه ژوئیه سال ۱۹۴۹ مقاوله‌نامه زیر را که «مقاوله‌نامه بنگاه‌های کاریابی انتفاعی (بازنگری شده) ۱۹۴۹» نامیده می‌شود، به تصویب می‌رساند:

بخش اول: مقررات عمومی

ماده (۱)

۱. در متن این مقاوله‌نامه، اصطلاح «بنگاه کاریابی انتفاعی» به مفاهیم زیر خواهد بود:

الف) بنگاه‌های کاریابی که به قصد کسب سود اداره می‌شوند، یعنی هر نوع شخص، شرکت، مؤسسه، بنگاه یا دیگر سازمان‌هایی که به‌عنوان واسطه کار می‌کنند و هدف آنها یافتن شغل برای کارگران یا تأمین کارگران مورد نیاز کارفرمایان باشد و به ازای ارائه چنین خدماتی از کارگر یا از کارفرما به‌طور مستقیم یاغیر مستقیم کارمزد نقدی یا غیر نقدی دریافت می‌دارند.

این اصطلاح شامل روزنامه‌ها یا دیگر انتظارات نمی‌شود، مگر آنکه آنها منحصراً یا به‌طور کلی برای ایجاد رابطه‌های استخدامی بین کارگران و کارفرمایان فعالیت کنند؛

ب) بنگاه‌های کاریابی که به قصد کسب درآمد به وجود نیامده باشند، یعنی واحدهای کاریابی و کارگماری شرکت‌ها، مؤسسات یا دیگر سازمان‌هایی که هرچند به قصد کسب درآمدهای انتفاعی یا دیگر مزایای غیر مادی به وجود نیامده باشند، ولی به ازای خدمات یادشده از کارگر یا کارفرما نوعی حق‌العمل، حق‌الزحمه یا نوعی دریافت‌های دیگر به دست می‌آوند.

۲. این مقاوله‌نامه شامل کارگماری دریانوردان نمی‌شود.

ماده (۲)

۱. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را مورد تصویب قرار می‌دهد باید در تصویبنامه خود ذکر کند که مفاد بخش دوم مقاوله‌نامه را که در آن پیش‌بینی شده است که کشورهای عضو باید به‌طور تدریجی به حذف کلیه بنگاه‌های کاریابی انتفاعی همت گمارند و دیگر بنگاه‌های کاریابی را هم تحت نظم و مقررات معینی درآورند به مرحله اجرا بگذارد.

هر کشور عضو باید در تصویبنامه خود چگونگی به اجرا گذاشتن مفاد بخش سوم مقاوله‌نامه‌ها که مقرر می‌دارد. بنگاه‌های کاریابی انتفاعی که به قصد کسب درآمد و سود به فعالیت می‌پردازند باید تابع مقررات قانونی مشخص باشند را ذکر کند.

۲. هر کشور عضو که مفاد بخش سوم مقاوله‌نامه را می‌پذیرد می‌تواند به‌طور ضمنی به مدیر کل دفتر بین‌المللی کار اطلاع دهد که به‌طور طبیعی بخش دوم را هم پذیرفته است. پس از ثبت رسمی این اطلاعیه به وسیله مدیر کل دفتر بین‌المللی کار، کشور عضو از اجرای مفاد بخش سوم مقاوله‌نامه معاف می‌شود و فقط مفاد بخش دوم مقاوله‌نامه برایش لازم‌الاجرا خواهد بود.

بخش دوم: انحلال و حذف تدریجی بنگاه‌های کاریابی انتفاعی و تنظیم دیگر انواع مؤسسات کاریابی و کارگماری

ماده (۳)

۱. بنگاه‌های کاریابی انتفاعی موضوع بند «۱» (الف) از ماده (۱) این مقاوله‌نامه باید ظرف مدت محدودی که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار تعیین خواهد شد، منحل شوند.

۲. انحلال این‌گونه بنگاه‌ها نباید پیش از تشکیل و راه‌اندازی «خدمات کاریابی عمومی رایگان» صورت گیرد.

۳. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند دوره‌های زمانی مختلفی را برای انحلال بنگاه‌های کاریابی ویژه بعضی طبقات یا اشخاص در نظر بگیرند.

ماده (۴)

۱.در طی دوره زمانی پیش از انحلال بنگاه‌های کاریابی انتفاعی، این‌گونه بنگاه‌ها باید:

الف) تحت نظارت مقامات صلاحیت‌دار فعالیت داشته باشند.

ب) حق‌الزحمه و هزینه‌هایی که از متقاضیان دریافت می‌دارند نیز متناسب با مقیاس‌ها و مقادیری باشد که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار به تصویب رسیده باشد.

۲. این نظارت باید به‌ویژه معطوف به حذف تمام انواع سوءاستفاده‌هایی باشد که در ارتباط با عملیات کاریابی و کارگماری بنگاه‌های انتفاعی صورت می‌گیرد.

۳. بدین منظور، مقامات صلاحیت‌دار باید، از راه‌های مناسب، با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مشورت نمایند.

ماده (۵)

۱. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند در بعضی موارد خاص استثناهایی در مورد مفاد بند «۱» ماده (۳) این مقاوله‌نامه قائل شوند. این‌گونه موارد استثنایی باید دقیقاً مشخص شوند و دقیقاً در قوانین و مقررات ملی تصریح شده باشد و در هر حال مواردی باشند که برای آنها امکان کارگماری افراد مورد نیاز از طریق ادارات کاریابی و کارگماری بخش عمومی وجود نداشته باشد و لازم است پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری مربوط به انتخاب و کارگماری آنها همت گماشت.

۲. هر بنگاه کاریابی انتفاعی که به موجب این ماده مشمول شرایط استثنایی واقع می‌شود:

الف) باید زیر نظارت مقامات صلاحیت‌دار عمل کند؛

ب) باید دارای پروانه کار یک ساله و قابل تمدید ازسوی مقامات صلاحیت‌دار باشد؛

پ) باید حق‌العمل‌ها و دیگر وجوه دریافتی از متقاضیان را در چارچوب ضوابط و مقیاس‌های تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت‌دار محاسبه کند؛

ت) باید استخدام افراد از خارج را، در صورت مجاز بودن چنین استخدام‌های؛ تحت شرایط تعیین شده از سوی قوانین یا مقررات جاری انجام دهد.

ماده (۶)

بنگاه‌های کاریابی انتفاعی موضوع بند «۱» (ب) ماده (۱) این مقاوله‌نامه:

الف) باید دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیت‌دار باشند و تحت نظارت همان مقامات فعالیت کنند.

ب) نباید هیچ‌گونه وجه یا هزینه‌ای بیش از آنچه در ضوابط و مقیاس‌های تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت‌دار ذکر شده است دریافت دارند.

پ) باید فقط به استخدام آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده (۷)

مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را در جهت تضمین این امر به عمل بیاورند که بنگاه‌های کاریابی غیر انتفاعی عملیات خود را در واقع به‌طور رایگان انجام دهند.

ماده (۸)

جریمه‌های مناسب، از جمله ابطال پروانه کار و مجوزهای مندرج در این مقاوله‌نامه، در صورت لزوم، باید به مناسبت هرگونه نقض مفاد این بخش از مقاوله‌نامه یا هرگونه قانون یا مقررات ناظر بر آنها، به مرحله اجرا درآید.

ماده (۹)

گزارش‌های سالیانه‌ای که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ازسوی کشورهای عضو تهیه و ارسال می‌شود باید شامل تمام اطلاعات مربوط به استثناهای موضوع ماده (۵) این مقاوله‌نامه باشد، به ویژه اطلاعات مربوط به شمار بنگاه‌هایی که مشمول چنین استثنایی واقع شده‌اند، دامنه فعالیت‌های آنها، دلایل مستثنا شدن و ترتیبات مربوط به نظارت بر آنها از سوی مقامات صلاحیت‌دار.

بخش سوم: مقررات بنگاه‌های کاریابی انتفاعی

ماده (۱۰)

بنگاه‌های کاریابی انتفاعی موضوع بند «۱» (الف) از ماده (۱) این مقاوله‌نامه:

الف) باید تحت نظارت مستمر مقامات صلاحیت‌دار عمل کنند؛

ب) باید دارای پروانه کار یک ساله‌ای باشند که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار تمدید می‌شود؛

پ) باید فقط حق‌الزحمه‌ها و هزینه‌هایی را از متقاضیان دریافت دارند که مقادیر و ضوابط آنها ازسوی مقامات صلاحیت‌دار تعیین شده یا به تصویب رسیده باشد؛

ت) باید فقط به استخدام آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده (۱۱)

بنگاه‌های کاریابی انتفاعی موضوع بند «۱» (ب) از ماده (۱) این مقاوله‌نامه:

الف) باید دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیت‌دار باشند و تحت نظارت همان مقامات فعالیت کنند.

ب) نباید هیچ‌گونه وجه یا هزینه‌ای بیشتر از آنچه در ضوابط و مقیاس‌های تعیین شده ازسوی مقامات صلاحیت‌دار ذکر شده است دریافت دارند.

پ) باید فقط به استخدام و کارگماری آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که ازسوی مقامات صلاحیت‌دار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده (۱۲)

مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را در جهت تضمین رایگان بودن عملیات بنگاه‌های کاریابی غیرانتفاعی به عمل بیاورند.

ماده (۱۳)

جریمه‌های مناسب، از جمله ابطال پروانه کار و مجوزهای مندرج در این مقاوله‌نامه، در صورت لزوم باید به مناسبت هرگونه نقض مفاد این بخش از مقاوله‌نامه یا هرگونه قانون و مقررات ناظر بر آنها، به مرحله اجرا گذاشته شود.

ماده (۱۴)

گزارش‌های سالیانه‌ای که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار از سوی کشورهای عضو تهیه و ارسال می‌شود باید تمام اطلاعات مربوط به اقدامات انجام یافته ازسوی مقامات صلاحیت‌دار را برای نظارت بر فعالیت بنگاه‌های کاریابی انتفاعی، به ویژه آنهایی که به قصد کسب سود عمل می‌کنند، در برداشته باشند.

منابع و مآخذ

۱. سپهری، محمدرضا. مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۲.

2. Austria: Temporary Agency Work and Collective Bargaining in EU, available at:,<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/at0807019q.htm.>, accessed 12 April 2010.
3. Burgess, J. and Connell, J., 'Temporary Agency Work: Conceptual, Measurement.
4. and Regulatory Issues', Employment Studies Centre Discussion Paper, University of Newcastle, Australia, 2002
5. Burgess, J. and Connell, J., International Perspectives on Temporary Agency Work, Routledge, Lonon, New York, 2002
6. Germany: Temporary Agency Work and Collective Bargaining in EU, available at:
7. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/de0807019q.htm> , accessed 12 April 2010
8. 6-ILO: Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and their Contribution to the Labour Market. Geneva, 2009.
9. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181__WPrEA_2009.pdf.
10. 7-ILO: Private Employment Agencies, Promotion of Decent work and Improving the functioning of labour Markets in Private Services Sectors. Issues paper for Discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors, Geneva, 2011.
11. 8- ILO: C1-unemployment Recommendations, 1919 (No.1).
12. 9- ILO:C034 - Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34).
13. 10-ILO:C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)
14. 11- ILO:C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).
15. 12-ILO:R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
16. 13-ILO: R198- the Employment Relationship Recommendation,2006 (No. 198).
17. 14-ILO: Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and enforcement, Geneva, International Labour Office, 2007.
18. 15-ILO:Non-standard forms of Employment, Report for Discussion at the Meeting of Experts on Non-standard forms of Employment, Geneva, 2015. available at:
19. http://www.ilo.org/.../wcms_336934.pdf,
20. 16-ILO: Private Employment Agencies, Temporary Agency Workers and Their Contribution to the Labour Market, Issues Paper, Geneva, 2009.
21. 17-International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT): The Agency Industry Around the World, Brussels, 2011.
22. 18-Mack A. Moore: The Temporary Help Service Industry: Historical Development, Operation, and Scope, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 18, No. 4 (Jul., 1965).
23. 19-Massobrio. GIULIA:The Land of Decent Work, International Training Centre of the ILO, May 2010. ISBN 978- 92- 9049- 530- 7 (Spanish and English);
24. 20-Michon, F. Temporary Agency Work in Europe. In: Gleason, S.E. (ed.): The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United

States, Japan and Europe, p. 19. 2006
25. Swepston, L. Temporary Agency Work and Labour Rights Protection: a Case Study of China,
26. Master´s Programme in International Human Rights Law and International Labour Rights,
27. Faculty of law Lund University, 2010.
28. 21-Voss. E., Vitols. K., Farvaque. N, Broughton. A, Behling. F, Dota. F, Leonardi. S, Naedenoen, F, the role of Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market:Institutional Frameworks, Empirical Evidence, Good Practice and the Impact of Social Dialogue», Final Report for the Joint Eurociett ,UNI Europa Project, 2013.

واژگان اختصاری

- Ciett: International Confederation of Private Employment Agencies
- Convention No.34: Fee-charging Employment Agencies Convention, 1933 (No.34)
- Convention No.96: Fee-charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, (No.96)
- Convention No.181: Private Employment Agencies Convention,1997 (No.181)
- Directive 2008/104/EC Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work
- EU: European Union
- ILO: International Labour Organization
- Recommendation No.1: Unemployment Recommendations, 1919 (No.1)
- Recommendation No.188: Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No.188)
- Recommendation No. 198: the employment relationship,2006 (No.198)
- TA: Temporary Agency
- TW: Temporary Work
- TAW: Temporary Agency Work

شناسنامه گزارش	مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی	شماره مسلسل: ۱۴۵۰۳

عنوان گزارش: شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۱. مفهوم کارپیمانکاری موقت

نام دفتر: مطالعات بخش عمومی (گروه مدیریت و تشکیلات دولت)

تهیه و تدوین: فهیمه غفرانی

ناظر علمی: رضا زمانی

مدیر مطالعه: محمدرضا مالکی

متقاضی: احمد توکلی (عضو کمیسیون برنامه و بودجه)

ویراستار تخصصی: ـــــــ

ویراستار ادبی: ـــــــ

واژه‌های کلیدی: ـــــــ

تاریخ انتشار: ۱۳۹۴/۸/۱۲