

شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی

۲. تجاربی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا

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.

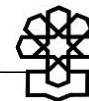
معاونت پژوهش‌های اقتصادی
دفتر: مطالعات بخش عمومی

کد موضوعی: ۲۳۰
شماره مسلسل: ۱۴۵۹۱
آذرماه ۱۳۹۴

به نام خدا

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۲.....	مقدمه
۳.....	۱. چارچوب‌های حقوقی مربوط به کار پیمانکاری موقت در اروپا
۶.....	۱-۱. جایگاه حقوقی کار پیمانکاری موقت و الزامات آژانس‌های خصوصی استخدام
۹.....	۱-۲. مقررات مربوط به کار پیمانکاری و وظایف موقت در سازمان کاربر
۱۴.....	۱-۳. برخورد برابر با نیروی پیمانکاری
۲۳.....	۱-۴. مقررات مربوط به آژانس‌های پیمانکاری
۲۵.....	جمع‌بندی
۳۸.....	منابع و مآخذ



شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۲. تجاربی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا

چکیده

در یک تعریف عام و کلی کار پیمانکاری موقت گونه‌ای از اشتغال غیراستاندارد است که در آن آژانس‌های خصوصی استخدام به‌عنوان رکن ثالث، وظیفه تأمین نیرو برای سازمان کاربر را برعهده دارند. کار پیمانکاری موقت به‌دلیل انعطاف‌پذیری بالایی که در بازار کار ایجاد کرده در سراسر جهان به‌کار گرفته می‌شود، اما در میان همه کشورهای اتحادیه اروپا به‌عنوان منطقه‌ای شناخته شده که این نوع کار در آن به خوبی شکل گرفته و تنظیم‌گری شده است.^۱ تنظیمات در سطح منطقه‌ای توسط دستورالعمل^۲ سال ۲۰۰۸ و با هدف «ایجاد چارچوب‌هایی برای حمایت از نیروهای پیمانکاری» و در سطح ملی از طریق مکانیسم‌هایی که شامل ترکیبی از قوانین حقوقی و توافقنامه‌های جمعی کار می‌باشد، صورت گرفته است. تنوع نمونه‌های مورد مطالعه و نیز تعدد تنظیمات صورت گرفته حول این موضوع که ناشی از بسترهای ملی مختلف می‌باشد زمینه مناسبی را برای بهره‌گیری از آموزه‌های این کشورها فراهم آورده است.

گزارش حاضر بررسی مقایسه‌ای را پیرامون ابعاد کار پیمانکاری موقت در کشورهای عضو اتحادیه اروپا ارائه داده است. براساس بررسی‌های تطبیقی صورت گرفته به‌طور کلی تنظیمات کشورهای مختلف در زمینه کار پیمانکاری موقت را می‌توان در قالب پنج طبقه کلی تقسیم‌بندی کرد.^۳ کشورهایی که در آن ضوابط قابل توجهی در زمینه استفاده از این سبک اشتغال وجود ندارد و یا اینکه این ضوابط اساساً براساس توافقات جمعی حاصل شده است که به‌عنوان نمونه دانمارک، فنلاند، ایرلند، هلند، سوئد و بریتانیا را می‌توان نام برد. این کشورها به‌لحاظ تنظیمات صورت گرفته درخصوص کار پیمانکاری موقت جزء کشورهای لیبرال محسوب می‌شوند. دسته دوم کشورهایی مانند یونان، لوکزامبورگ، بلژیک و فرانسه هستند که در آن ضوابطی پیرامون مدت تصدی نیروهای پیمانکاری وجود دارد. دسته سوم کشورهایی همچون ایتالیا و اسپانیا هستند که در آن اساس اصلی محدودیت مربوط به سازمان کاربر است که باید دلایل استفاده از این سبک اشتغال را بیان کند. دسته چهارم کشورهایی نظیر اتریش هستند که اجازه استفاده از این سبک استخدام را در برخی از بخش‌های

۱. این موضوع براساس یافته‌های تحقیقی که در سال ۲۰۰۶ درخصوص این نوع کار توسط بنیاد اروپایی بهبود شرایط کار و زندگی (Eurofound) ارائه شده، ذکر شده است.

2. 2008/104/EC

۳. در تقسیم‌بندی صورت گرفته کشورهای وجود دارند که ممکن است در دو یا سه دسته از دسته‌بندی پنج‌گانه مذکور قرار گیرند. به‌عنوان مثال می‌توان پرتغال را نام برد که به‌استثنای طبقه اول در سایر طبقات جای می‌گیرد.

خاص نمی‌دهند. در نهایت در دسته پنجم کشورهایی وجود دارند که تنظیم‌گری‌هایی را در رابطه با رعایت اصل برخورد برابر انجام داده‌اند. این طبقه همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا به‌استثنای بریتانیا، دانمارک، سوئد و ایرلند را شامل می‌شود. البته لازم به ذکر است در کشورهایمانند یونان تا سال ۲۰۰۰ این سبک اشتغال اساساً ممنوع اعلام شده بود که امروزه دیگر این ممنوعیت برداشته شده است و در این کشور نیز تنظیم‌گری‌هایی در این خصوص صورت گرفته است.

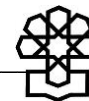
در این گزارش همچنین مشخص شد که تقریباً در همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا بجز ایرلند و بریتانیا آژانس خصوصی استخدام به‌عنوان کارفرمای نیروی پیمانکاری در نظر گرفته می‌شود. به‌استثنای دانمارک، فنلاند، هلند، سوئد و بریتانیا در سایر کشورها اخذ مجوز برای فعالیت آژانس خصوصی استخدام الزامی است. روش‌ها و الزامات اخذ مجوز، لغو و ابطال آن از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. همچنین طول مدت مجوز نیز در کشورهای مختلف متفاوت است. در بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا قراردادی که میان آژانس خصوصی استخدام و نیروی پیمانکاری منعقد می‌شود یک قرارداد کاری است. موارد استثنا را می‌توان در ایرلند و بریتانیا ملاحظه کرد که در این کشورها قرارداد منعقد شده به صورت قرارداد خدماتی می‌باشد. تقریباً در همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا رابطه میان سازمان کاربر و آژانس خصوصی استخدام براساس یک قرارداد تجاری است. در این قرارداد باید مجوز آژانس، دلایل انعقاد قرارداد، شرح شغل، محل کار، الزامات شغلی، جبران خدمات پرداختی به نیروهای دائم سازمان کاربر و مخاطرات ایمنی و بهداشت شغلی لحاظ شود. رابطه میان سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری نیز بدین ترتیب است که سازمان کاربر بر مقررات مربوط به شرایط کاری و به‌ویژه ساعت کار نیروها نظارت می‌کند و موظف است امنیت را در محل کار برای نیروها فراهم کند.

لازم به ذکر است اولین گزارش از سلسله گزارش‌های «شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی» با شماره مسلسل ۱۴۵۰۳ به چاپ رسیده و از طریق سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی قابل دسترسی می‌باشد.

مقدمه

کار پیمانکاری موقت^۱ که گونه‌ای از اشتغال غیراستاندارد محسوب می‌شود (گزارش سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۵)، در ادبیات تحت عناوینی همچون «اعزام نیروی کار»^۲، «برون‌سپاری نیروی کار»^۳، «کار اجاره‌ای»^۴ و یا «کار پیمانکاری»^۵ استفاده شده است.

1. Temporary Agency Work
2. Labour dispatch
3. Labour Outsourcing
4. Leased Work
5. Agency Work



در حالی که شکل استاندارد اشتغال عموماً به صورت اشتغال تمام وقت و مبتنی بر یک قرارداد دائم بوده و در محل کار فرمای کسب و کار انجام می شود، کار پیمانکاری موقت به این صورت نیست. در این سبک اشتغال، کارکنان توسط رکن ثالثی (آژانس خصوصی استخدام) برای کار در سازمان کاربر استخدام می شوند؛ لذا این رویکرد مبتنی بر یک رابطه سه وجهی است که مشارکت کنندگان آن شامل آژانس خصوصی استخدام، سازمان کاربر و نیروهای پیمانکاری هستند. در حقیقت در این ترتیبات کاری ویژه آژانس خصوصی استخدام یک قرارداد استخدامی با نیروی پیمانکاری و یک قرارداد تجاری با سازمان کاربر منعقد می کند (سازمان بین المللی 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 می دهد (استوری (۲۰۰۲)، میچون (۱۹۹۹))، اما هیچ گونه رابطه استخدامی مستقیم و یا قراردادی بین نیروی پیمانکاری و سازمان کاربر برقرار نمی شود (سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۹)

کار پیمانکاری موقت به عنوان شکل جدیدی از اشتغال در پاسخ به انعطاف پذیری بیشتر بازار کار و تحت پس زمینه لیبرالیسم اقتصادی و به تبع افزایش رقابت در سطح بین المللی ظهور یافت. این شکل از اشتغال مدعی بود که می تواند سوء کارکرد خدمات عمومی اشتغال را اصلاح و به کارجویان و سازمان ها از طریق سازگاری سریع با کار و صرفه جویی در هزینه ها کمک کند. به همین دلیل این مدل به سرعت توسعه یافت و به کشورهای بسیاری نیز تسری یافت. اما تنوع بازیگران و شفاف نبودن روابط میان آنها که ناشی از ذات این رابطه سه سویه و مثلثی می باشد، باعث ایجاد پیچیدگی هایی شده است. این ماهیت پیچیده در کنار اقتضائات ملی، زمینه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی سبب شده تا تنظیم گری های متعدد و متنوعی در این رابطه صورت پذیرد. اگرچه تلاش هایی برای یکسان سازی و یکپارچگی مفاهیم برای ایجاد درکی مشترک از موضوع صورت پذیرفته اما نگاهی بر قوانین حاکم بر کشورهای مختلف به روشنی دیدگاه های متفاوت و پراکندگی های مختلفی که پیرامون روابط میان سازمان کاربر، آژانس خصوصی استخدام و نیروی پیمانکاری وجود دارد را نشان می دهد.

۱. چارچوب های حقوقی مربوط به کار پیمانکاری موقت در اروپا

جدیدترین سند اروپایی^۱ که در رابطه با کار پیمانکاری موقت برای دولت های عضو اتحادیه اروپا تنظیم شده است، چارچوب هایی را ارائه می دهد که عادلانه، شفاف و غیر تبعیض آمیز بوده در عین حال تنوع بازار و روابط صنعتی نیز در آن لحاظ شده است.

در دستورالعمل اتحادیه اروپایی در رابطه با کار پیمانکاری موقت، آمده است:

«در محدوده اتحادیه اروپا، تفاوت و تنوع زیادی میان سازمان های کاربر و وضعیت حقوقی، جایگاه

۱. دستورالعمل 2008/104/EC اروپا مورخ ۱۹ نوامبر ۲۰۰۸ در رابطه با کار پیمانکاری موقت.

و شرایط کار پیمانکاری موقت وجود دارد»^۱.

البته دستورالعمل تدوین شده فی‌نفسه باعث ایجاد نوعی فهم مشترک در رابطه با عناصر اصولی این رابطه استخدامی سه وجهی شده است که در مفاد این دستورالعمل به آنها اشاره شده است.

ماده ۱-۳-ب) آژانس خصوصی استخدام: «هر فرد حقیقی یا حقوقی که مطابق قانون ملی، با نیروی پیمانکاری رابطه استخدامی یا قرارداد استخدامی منعقد می‌کند تا آنها را برای انجام کار موقت تحت نظارت و دستور سازمان کاربر اعزام کند».

ماده ۱-۳-ج) نیروی پیمانکاری موقت: «کارمندی که قرارداد استخدام یا رابطه استخدامی با آژانس خصوصی استخدام منعقد کرده است، با این منظور که جهت انجام کار موقت به سازمان کاربر اعزام شود و تحت نظارت و دستور وی کار کند».

ماده ۱-۳-د) سازمان کاربر: «هر فرد حقیقی یا حقوقی است که نیروی پیمانکاری موقت برای وی یا تحت هدایت او فعالیت می‌کند».

ماده ۱-۳-ه) دوره مدت کار موقت: «دوره‌ای که در جریان آن نیروی پیمانکاری تحت نظر سازمان کاربر قرار می‌گیرد تا موقتاً تحت نظارت و دستور وی فعالیت کند».

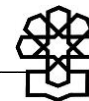
در اروپا رویکردهای مختلفی برای تنظیم مقررات مربوط به کار پیمانکاری موقت وجود دارد. این تنوع، منعکس‌کننده رویکردهای ملی متفاوتی است که تفاوت‌های میان نظام‌های حقوقی ملی، قوانین کار و تجارت و همچنین روش‌ها و نظام‌های مختلف روابط صنعتی و همچنین تفاوت‌های میان پذیرش سبک کار پیمانکاری موقت به‌عنوان یک روش کار متمایز را نشان می‌دهد.

تداخل بین عوامل مؤثر در این رابطه سه‌سویه نیز دلیل دیگری است که تنوع چارچوب‌های ملی و حقوقی و سایر چارچوب‌های تنظیم‌کننده کار پیمانکاری موقت را سبب شده است و به همین دلیل هر کشور یک رویکرد خاص و کاملاً واحد برای تعریف، تنظیم و نظارت بر کار پیمانکاری موقت تدوین کرده است که شناسایی کامل انواع و مدل‌های آن را مشکل نموده است.

بنابراین بدیهی است که اتخاذ هرگونه رویکرد برای تعریف یک مفهوم مشترک و مقررات‌گذاری برای اصول ابتدایی کار پیمانکاری موقت در اروپا بسیار مشکل خواهد بود. همین عوامل سبب شد تا فرآیند مشورت، مذاکرات و بحث برای توافق در زمینه دستورالعمل که در نهایت در سال ۲۰۰۸ به تأیید شورا رسید، تقریباً ده سال به طول انجامد و سرانجام در سال ۲۰۱۱ در قانون ملی اجرایی شود.

با وجود همه این تفاوت‌ها در مجموع، در کشورهای عضو اتحادیه اروپا پیرامون موضوعاتی که در زمینه کار پیمانکاری موقت برای آن مقررات وضع می‌شود، شباهت‌هایی وجود دارد. عمده موضوعاتی که پیرامون آنها تنظیم‌گری صورت می‌پذیرد شامل دلیل استفاده از این نوع کار، برخورد برابر،

۱. دستورالعمل 2008/104/EC، پاراگراف ۱۰.



بخش‌های ممنوع، حداکثر طول مدت تکلیف یا مقررات مربوط به قرارداد استخدامی می‌باشد (جدول ۱ و جدول پیوست را ملاحظه فرمایید). سایر موضوعات شامل آموزش و حق داشتن نمایندگی است. در مجموع تفاوت‌های زیادی در رابطه با روش تدوین و اجرای این مقررات وجود دارد. این موضوع به ویژه درباره نقش گفتگوی اجتماعی و چانه‌زنی جمعی در تدوین مقررات بیشتر به چشم می‌خورد (اروسمیت، ۲۰۰۶).

جدول ۱. موضوعاتی از کار پیمانکاری موقت که در اتحادیه اروپا پیرامون آنها تنظیم‌گری صورت گرفته است

نام کشور	برخورد برابر	دلیل استفاده	طول مدت تکلیف	محدودیت بخش یا شغل
بلژیک	✓	✓	✓	✓
پرتغال	✓	✓	✓	✓
فرانسه	✓	✓	✓	
استونی	✓	✓		
لوکزامبورگ	✓	✓	✓	
یونان	✓	✓	✓	✓
آلمان	✓			✓
ایتالیا	✓	✓	✓	
فنلاند، هلند	✓			
بریتانیا، دانمارک، سوئد و ایرلند				
اتریش	✓			✓

مأخذ: محقق (براساس یافته‌های سال ۲۰۱۳).

تحلیل مطالعات تطبیقی پیشین نشان می‌دهند که به‌طور کلی کار پیمانکاری موقت، صنعتی است که قوانین و مقررات زیادی برای آن تنظیم شده است و ترکیبی از قوانین و توافق‌های جمعی در سطح ملی دارد. این حد از مقررات وضعیتی پارادوکسی را ایجاد کرده است (میچون، ۲۰۰۶):

«انواع غیرسنجی استخدام را می‌توان با هدف نهایی مقررات‌زدایی از روش‌های استخدام قدیمی‌تر تنظیم کرد. اما نتیجه، خلق یک وضعیت پارادوکسی است، دور از انعطاف‌پذیری مورد انتظار از مقررات‌زدایی چرا که قوانین بیشتری برای افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار معرفی می‌شود».

با این حال به‌طور کلی سه مفهوم اصلی برای تنظیم مقررات کار پیمانکاری موقت شناسایی شده، که در ادامه به آنها اشاره شده است (میچون، ۲۰۰۶):

- کشورهایی که کار پیمانکاری موقت در آنها به‌دقت از سایر انواع کار متمایز نشده است و از این‌رو، تحت قوانین کار و چارچوب حقوقی تجاری موجود اداره می‌شود. به‌عنوان نمونه بریتانیا، ایرلند

و فنلاند را می‌توان نام برد.

- کشورهایی که کار پیمانکاری موقت آنها منحصراً از طریق جایگاه خاص آژانس‌ها مشخص می‌شود. در این کشورها مقررات آژانس‌های پیمانکاری در قوانین خاص پیش‌بینی شده است در حالی که با نیروهای پیمانکاری، به‌عنوان طبقه خاصی از نیروی کار رفتار نمی‌شود. این چارچوب بسیار متداول است و می‌توان آن را در اتریش، آلمان، هلند یا اسپانیا متداول یافت.

- کشورهایی که در آنها آژانس‌های پیمانکاری و کارکنان آنها جایگاه حقوقی تعریف‌شده‌ای دارند. این رویکرد را می‌توان در بلژیک، فرانسه یا ایتالیا و پرتغال مشاهده کرد.

بنا به دلایلی که قبلاً اشاره گردید در تحلیل‌های تطبیقی صورت گرفته هدف شناسایی انواع یا مدل‌های اصلی نبوده و سعی شده تا چارچوب‌های تنظیمی ملی کشورها بر مبنای شاخص‌ها و ابعاد اصلی و مشترک تحلیل و توصیف گردد. در این تحلیل‌ها، توجه ویژه‌ای به جایگاه حقوقی کار پیمانکاری موقت، الزامات خاص آژانس‌های پیمانکاری (صدور مجوز و مکانیسم‌های نظارتی) و ضوابط استفاده از کار پیمانکاری موقت (الزامات و محدودیت‌ها) شده است. تمرکز اصلی بازبینی‌های مقایسه‌ای نیز معطوف به موضوع برخورد برابر با نیروهای پیمانکاری است.

۱-۱. جایگاه حقوقی کار پیمانکاری موقت و الزامات آژانس‌های خصوصی استخدام

امروزه همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا، دارای چارچوب‌های تنظیمی خاصی برای کار پیمانکاری موقت هستند که مبتنی بر مقررات ملی آنهاست. با توجه به توسعه تدریجی این نوع کار در قوانین، در مجموع سه گروه وسیع را می‌توان شناسایی کرد که از نظر سطح بلوغ با یکدیگر تفاوت دارند (واس و همکاران، ۲۰۱۳):

- گروه اول شامل کشورهایی هستند که سنت قانونگذاری مربوط به چارچوب‌ها و نظام تنظیم مقررات کار پیمانکاری موقت آنها سابقه زیادی دارد و در اوایل دهه ۱۹۶۰ ظهور یافتند. برای نمونه می‌توان به هلند اشاره کرد که اولین نظام صدور مجوز آن در سال ۱۹۶۵ ایجاد شد. کشور دیگری که واجد چارچوب‌های تکامل یافته‌تری است، دانمارک است که در سال ۱۹۶۸ قانونی را برای نظارت بر آژانس‌های پیمانکاری بخش خصوصی تنظیم کرد. سایر کشورها عبارتند از: ایرلند (نظام صدور مجوز در سال ۱۹۷۱)، آلمان (تنظیم قانون خاصی برای کار پیمانکاری موقت در سال ۱۹۷۲)، فرانسه (تنظیم مقررات در زمینه صدور مجوز و سایر الزامات در سال ۱۹۷۲) و بریتانیا که یک نظام صدور مجوز را در سال ۱۹۷۳ معرفی کرد.

- گروه دوم متشکل از تعدادی از کشورهای عضو اتحادیه اروپاست که در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ یک چارچوب حقوقی را برای کار پیمانکاری موقت معرفی کردند. پیشگام این گروه بلژیک

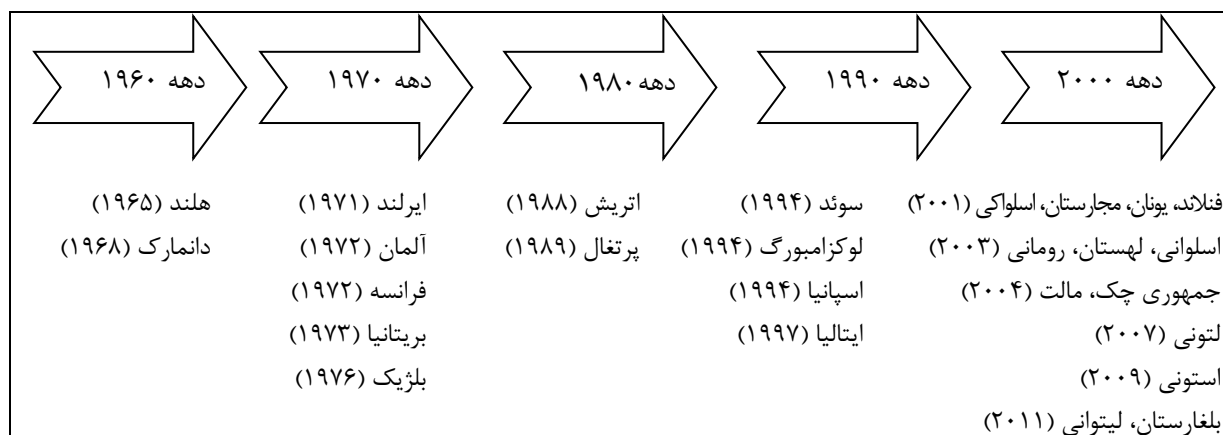


(۱۹۷۶) است و سایر کشورها شامل اتریش (۱۹۸۸)، پرتغال (۱۹۸۹)، سوئد (۱۹۹۳)، اسپانیا (۱۹۹۴)، لوکزامبورگ (۱۹۹۴) و ایتالیا (۱۹۹۷) می‌باشند. یکی از مشخصه‌های مشترک این کشورها آن است که آنها یا ممنوعیت این نوع از استخدام را برداشتند (مثل بلژیک) یا یک چارچوب کاملاً جامعی را برای صدور مجوز و نظارت بر فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام، الزامات اجتماعی و سایر الزامات مربوط به ترتیبات قراردادی و کاربرد کار پیمانکاری موقت در وضعیت‌ها و بخش‌های خاص تنظیم کردند.

- سومین و پرعضوترین گروه کشورها، تنظیمات مربوط به کار پیمانکاری موقت را در طول دهه گذشته ارائه دادند. در سال ۲۰۰۱، فنلاند شروع به تنظیم مقررات برای کار پیمانکاری موقت از طریق مشمولیت این نوع کار در قانون قرارداد استخدام کرد. به‌علاوه در سال ۲۰۰۱ نیز یونان و مجارستان چارچوب‌های حقوقی خاص خود را برای کار پیمانکاری موقت تعریف کرده و جایگاه آژانس‌های پیمانکاری را تعیین کردند. در همان سال، اسلواکی کار پیمانکاری موقت را در اصلاحیه قانون کار خود وارد کرد. اسلوانی، لهستان و رومانی نیز با قرار دادن کار پیمانکاری موقت در اصلاحیه قانون کار در سال ۲۰۰۳ به همین روش عمل کردند. در جمهوری چک، کار پیمانکاری موقت در قالب قانون کاری که در سال ۲۰۰۴ تنظیم گردید، مقررات‌گذاری شد. در سال ۲۰۰۷، لتونی الزامات خاصی را برای صدور مجوز آژانس‌های پیمانکاری تنظیم کرد و در سال ۲۰۰۹، استونی کار پیمانکاری موقت را در قانون قراردادهای استخدام ملی^۱ گنجانید. در نهایت نیز در دسامبر سال ۲۰۱۱ و تحت فشار ضرب‌الاجل اجرای دستورالعمل اتحادیه اروپا که قوانین خاصی را برای کار پیمانکاری موقت تنظیم می‌کرد، این نظام در بلغارستان و لیتوانی نیز به اجرا درآمد.

تکامل تاریخی چارچوب‌های قانونگذاری ملی مربوط به کار پیمانکاری موقت در شکل ذیل به تصویر کشیده شده است. این روند به‌خوبی نشان می‌دهد که در نیمی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا، اولین قوانین در زمینه کار پیمانکاری موقت در جریان دهه اخیر ایجاد شده است.

شکل وضعیت حقوقی کار پیمانکاری موقت در کشورهای مختلف

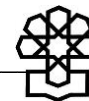


مأخذ: واس و همکاران، ۲۰۱۳.

همان‌طور که قبلاً ذکر شد در اروپا تنوع زیادی در حوزه تنظیم مقررات کار پیمانکاری موقت وجود دارد. در بیشتر کشورها، صدور مجوز، ثبت و نظام تأیید ایجاد آژانس‌های پیمانکاری در جایگاهی است که برای مثال حداقل استانداردها را در زمینه محل کسب‌وکار، زیرساخت یا الزامات مالی تعیین می‌کند. در حال حاضر، فقط چهار کشور عضو اتحادیه اروپا هستند که نظام صدور مجوز ندارند. این کشورها شامل سوئد (که به‌جای آن یک نظام شراکت اجتماعی در سال ۲۰۰۴ تصویب شد)، هلند، فنلاند و بریتانیا می‌باشند. سه کشور آخر در دهه ۱۹۹۰ نظام صدور مجوز خود را ابطال کردند. در سال ۱۹۹۴، فنلاند نظام صدور مجوزی را که در سال ۱۹۸۵ تصویب شده بود، ابطال کرد و در بریتانیا که قبلاً یعنی از سال ۱۹۷۳ نظامی برای صدور مجوز وجود داشت، دیگر این نظام ضروری تلقی نشده و در سال ۱۹۹۵ لغو شد. با این وجود در این کشور نیز همه بخش‌ها فاقد الزام صدور مجوز نبوده‌اند. بعد از حادثه سال ۲۰۰۴ که در آن ۲۴ کارگر چینی کشته شدند، کار پیمانکاری موقت در حوزه کشاورزی، صدف و فعالیت‌های مرتبط با آنها در قالب اجرای «قانون گنگمستر (صدور مجوز)»^۱ دوباره مشمول الزامات صدور مجوز شد.

هلند رویه صدور مجوز و پروانه خود را در سال ۱۹۹۸ کنار گذاشت، البته این موضوع مقارن با زمانی بود که قانون جدیدی در رابطه با کار پیمانکاری موقت به اجرا درآمد. البته هنوز هم نظام ضمانت مالی آژانس‌ها حفظ شده و حداقل میزان استانداردها و قوانین در مورد آنها لحاظ می‌گردد. از اول جولای سال ۲۰۱۲ نیز تعهد مربوط به ثبت به‌عنوان یک آژانس خصوصی استخدام در مرکز تجاری اتاق بازرگانی هلند به قوانین این حوزه ورود پیدا کرد. در سوئد، هیچ نظامی برای صدور مجوز این‌چنینی وجود ندارد اما همه کشورهای عضو فدراسیون کارفرمایان کار پیمانکاری موقت باید مجوز

1. Gangmasters (Licensing) Act



داشته باشند.

جدای از الزامات مربوط به ثبت و یا صدور مجوز، چند محدودیت دیگر نیز در زمینه فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام وجود دارد. در فرانسه و لوکزامبورگ، آژانس‌های پیمانکاری باید جزئیات تفصیلی مربوط به فعالیت خود را به نهادهای دولتی ذیصلاح ارائه کنند. یکی از الزامات صدور مجوز در بلژیک آن است که تأمین نیروی کار باید فعالیت اصلی آژانس‌های خصوصی استخدام باشد و شرکت‌هایی غیر از آژانس‌ها فقط تحت شرایط بسیار محدود می‌توانند کارگران را استخدام کنند.

با توجه به وضعیت حقوقی کار پیمانکاری موقت، بررسی‌های تطبیقی نشان می‌دهد که غیر از ایرلند که در آن به موجب قانون «اخراج ناعادلانه» نیروی پیمانکاری، نیروی سازمان کاربر (و نه آژانس خصوصی استخدام) در نظر گرفته می‌شوند و بریتانیا که در آن وضعیت این رابطه مبهم است، در همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا، نیروی پیمانکاری به‌عنوان کارمند یک آژانس تعریف شده است که تحت اختیار مدیریتی سازمان کاربر قرار می‌گیرد.

در بریتانیا، وضعیت تاکنون پیچیده بوده است زیرا هیچ الزام واضحی برای کار پیمانکاری وجود ندارد که در آژانس یا سازمان کاربر رعایت شود. نیروهای پیمانکاری ممکن است با بیش از یک آژانس قرارداد داشته باشند. از این رو، آژانس‌های پیمانکاری در بریتانیا نیروها را تحت یک «قرارداد خدماتی» اداره می‌کنند و از «قرارداد استخدام» استفاده نمی‌کنند، زیرا این روش طبق قانون باعث برقراری رابطه استخدامی نمی‌شود. آژانس‌های پیمانکاری در بریتانیا تحت هدایت مجموعه قوانین خاص منضم به قانون آژانس‌های استخدامی^۱ مصوب سال ۱۹۷۳ قرار دارند. این قوانین در سال ۲۰۰۳ از طریق «اصول رفتاری آژانس‌های اشتغال و مقررات کسب‌وکار اشتغال»^۲ به روز شده و در آن روابط سه‌جانبه بین آژانس، نیروی کار و سازمان کاربر مشخص شده است.

همان‌گونه که گفته شد در مورد ایرلند، وضعیت کاملاً خاص به نظر می‌رسد. طبق قانون مصوب سال ۱۹۹۳ در زمینه اخراج غیرمنصفانه، کارگران پیمانکاری، نیروهای سازمان کاربر محسوب می‌شوند. این قوانین با هدف حفاظت در برابر اخراج غیرمنصفانه تنظیم شده است.

۱-۲. مقررات مربوط به کار پیمانکاری و وظایف موقت در سازمان کاربر

جدای از الزامات کلی مربوط به قراردادهای استخدام و استانداردهای بنیادی کار و شرایط کاری که کار پیمانکاری را نیز تحت پوشش قرار می‌دهد، مقررات مربوط به این نوع کار در بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا از طریق تدوین الزامات خاصی تنظیم شده است:

- الزامات مربوط به ترتیبات قراردادی بین آژانس‌ها و نیروهای پیمانکاری موقت.

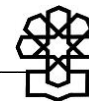
1. Employment Agencies Act (EAA)

2. "Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations"

- دلایل و شرایطی که از شیوه کار پیمانکاری موقت می‌توان بهره برد، مثلاً از طریق محدود کردن آن به وضعیت‌هایی که در آن بار کاری به اوج رسیده یا شرایط غیرمنتظره‌ای ایجاد شده است و به ویژه ممنوعیت به‌کارگیری در تشکیلاتی که در آنها اعتصاب صورت گرفته یا در وضعیت‌هایی که تعدیل انجام شده است.
- محدودیت‌های بخش و اشتغال.
- تعریف سقف مدت یا یک نسبت برای کار پیمانکاری در سازمان کاربر.
- مدت وظیفه یا تصدی.

۱-۲-۱. مقررات مربوط به قراردادهای کار پیمانکاری موقت

گرچه در اتحادیه اروپا محدودیت‌های خاصی در زمینه محتوای قراردادهای کار وجود دارد اما موضوع انعقاد قرارداد به صورت مدت مشخص، دائم و یا پروژه‌ای در کشورهای معدودی رعایت می‌شود. در بلژیک، به موجب قانون، نیروی پیمانکاری در قالب قرارداد مدت مشخص استخدام شده و در قرارداد مکتوب الزامات شغل، حقوق و نام سازمان کاربر مشخص می‌شود. در فرانسه نیز، قراردادهای کاری معمولاً دارای مدت مشخص بوده و به مدت تصدی شغل در سازمان کاربر محدود شده‌اند. لازم به ذکر است که در بعضی کشورها مثل بلژیک، فرانسه و لوکزامبورگ، قانونی وجود دارد که به موجب آن اگر نیروی پیمانکاری برای مدتی بیش از حداکثر زمان تعیین شده در قانون یا توافق جمعی به کار گرفته شده باشد، قرارداد استخدامی تبدیل به قرارداد دائم می‌شود. همچنین در قانون یونان تصریح شده که طول مدت زمان کار نیروی پیمانکاری برای آژانس خصوصی استخدام، نباید بیشتر از هشت ماه باشد (البته می‌توان یک دوره تمدید انجام داد مشروط به آنکه مجموع مدت تمدید از هشت ماه فراتر نرود). اگر نیروی پیمانکاری همچنان برای مدتی بیش از دو ماه بعد از طی شانزده ماه توسط همان آژانس استخدام شود، قرارداد استخدامی نیرو با آژانس خصوصی استخدام به صورت خودکار تبدیل به قرارداد استخدام دائم بین آنها می‌شود. در هلند، نیروهای پیمانکاری بعد از گذشت حداکثر ۳/۵ سال باید قرارداد دائمی منعقد کنند. سایر جزئیات در قالب توافق جمعی بین شرکای اجتماعی توافق می‌شود. در ایتالیا با وجود اینکه قانون انعقاد قراردادهای مدت مشخص برای نیروهای پیمانکاری در سال ۲۰۰۸ لغو گردید، اما هنوز هم آژانس‌های خصوصی استخدام از این نوع قراردادها استفاده می‌کنند. ولی نوع قرارداد بین سازمان کاربر و آژانس خصوصی استخدام در قانون تصریح شده است. به موجب قانون، این قرارداد باید شامل جزئیات مختلفی باشد که شامل مجوز صادره برای آژانس خصوصی استخدام، تعداد نیروهای پیمانکاری، دلایل خاص مربوط به استفاده از نیروی پیمانکاری، اشاره به مخاطرات احتمالی که با سلامت و امنیت نیرو در ارتباط است و تدابیر اتخاذ شده در آن رابطه، تاریخ شروع و پایان



وظیفه، وظایف شغلی تعیین شده برای نیروی پیمانکاری و طبقه‌بندی شغلی آنها، محل کار، ساعات کار، حقوق و شرایط حقوقی همه باید در قانون مشخص شده باشد. همچنین قرارداد باید تعهدات سازمان کاربر و آژانس در رابطه با حقوق کارگران و سهم بیمه تأمین اجتماعی را تعیین کرده باشد. در اتریش، به موجب قانون کار پیمانکاری موقت، قرارداد میان آژانس و نیروی پیمانکاری یک قرارداد دائم است و حتی در شرایطی که نیروی پیمانکاری با وجود اینکه مستخدم آژانس است اما به سازمان کاربر اعزام نشده است، حداقل حقوق تعیین شده طبق توافق‌های جمعی به وی تعلق می‌گیرد. در بعضی از کشورها قراردادهای جزئیات بیشتری دارند. مثلاً در فرانسه، هر شغل مورد تصدی باید قرارداد خاص خود را داشته باشد که توسط نیروی پیمانکاری و آژانس به امضا رسیده باشد. این قرارداد باید شامل اطلاعاتی مثل طول تکلیف، دلایل استفاده، شرح شغل، آموزش، جزئیات پرداخت، پاداش و مزایا باشد.

در کشورهایی مثل دانمارک و فنلاند، هیچ قانون خاصی در رابطه با قراردادهای کار پیمانکاری موقت وجود ندارد. این موارد تحت پوشش قواعد استاندارد هستند که معمولاً در رابطه با قراردادهای استخدامی اعمال می‌شود. در بریتانیا، الزامات خاص مرتبط با روابط استخدامی بین نیروی پیمانکاری و آژانس در «اصول رفتاری آژانس‌های استخدامی و مقررات (اصلاحیه) اشتغال»^۱ لحاظ شده است.

۲-۱. ضوابط کار پیمانکاری موقت

متداول‌ترین ضوابطی که در اروپا در خصوص کاربرد کار پیمانکاری وجود دارد، در خصوص اختلافات صنعتی و اعتصابات می‌باشد. برای مثال، در قوانین فرانسه، ایتالیا، اسپانیا، هلند، اتریش یا اسلوانی استفاده از کار پیمانکاری در موارد ذکر شده به شدت ممنوع شده است. در بلژیک، از سال ۱۹۸۷، استخدام نیروی پیمانکاری در جریان اعتصاب یا تحریم ممنوع شده است و در پرتغال، جمهوری چک و اسلواکی، معمولاً جایگزینی کارگرانی که در حال اعتصاب هستند با سایر کارگران ممنوع است. در کشورهای مثل لوکزامبورگ، دانمارک، سوئد یا فنلاند استفاده از نیروی پیمانکاری در اختلافات صنعتی طبق توافقات جمعی ملی بین شرکای اجتماعی ممنوع شده است. شایان ذکر است که یوروسیت (سازمان کارفرمایی اروپا) اصول رفتاری را تدوین کرده است که در آن اصل عدم جایگزینی کارکنان در حال اعتصاب با نیروی پیمانکاری مورد تأکید قرار گرفته است.

تنها در تعداد اندکی از کشورهای اروپایی، استفاده از نیروی پیمانکاری در اختلافات صنعتی تحت شرایط خاصی امکان‌پذیر شده است. به عنوان مثال در مجارستان، به موجب قانون کار، استفاده از نیروهای پیمانکاری در جریان اعتصابات ممنوع شده است اما این قانون برای نیروهایی که قبلاً توسط سازمان کاربر به کار گرفته شده‌اند اعمال نمی‌شود.

در آلمان قوانین منعطف‌تری در رابطه با نیروی پیمانکاری و اعتصاب وجود دارد. در این کشور کاربرد نیروی پیمانکاری در جریان اعتصاب قانونی است. اما نیروی پیمانکاری نیز مشمول مقرراتی است، برای مثال نیروی پیمانکاری حق دارد از کار کردن در سازمان کاربری که مستقیماً تحت تأثیر اقدام صنعتی قرار گرفته است (اعتصاب و غیره) خودداری کند و آژانس نیز باید نیرو را از این حق مطلع کند. اما به موجب مهم‌ترین توافقنامه جمعی این کشور، استفاده از نیروی پیمانکاری در جریان اعتصاب ممنوع شده است. در بریتانیا نیز استفاده از نیروی پیمانکاری به‌عنوان جایگزینی برای کارکنانی که اعتصاب کرده‌اند طبق «اصول رفتاری آژانس‌های استخدامی و مقررات (اصلاحیه) اشتغال» ممنوع شده اما این ممنوعیت زمانی قانونی است که اعتصاب کاملاً رسمی باشد، یعنی توسط یک اتحادیه کارگری سازمان یافته و مطابق با الزامات قانونی مرتبط با آن صورت گرفته باشد.

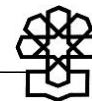
در بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا قوانین تفصیلی دیگری در رابطه با کاربرد نیروی پیمانکاری در سازمان کاربر وجود دارد که در نمونه‌های زیر به آنها پرداخته شده است.

در ایتالیا، قانون استفاده از قراردادهای پیمانکاری موقت را برای جایگزینی با نیروی کار غایب (برای مثال افرادی که در مرخصی زایمان هستند یا به دلیل بیماری یا تصادف حاضر نیستند) مجاز می‌شمارد اما دلیل خاص استفاده باید در قرارداد بین سازمان کاربر و آژانس ذکر شود. البته، طبق اصلاحیه جدید مورخ جولای سال ۲۰۱۲ قانون کار (قانون شماره ۹۲/۲۰۱۲) آژانس‌های پیمانکاری می‌توانند یک نیروی پیمانکاری را برای مدت حداکثر ۱۲ ماه (غیرقابل تمدید) بدون اینکه نیازی به ذکر دلیل استفاده از نیروی پیمانکاری در قرارداد باشد، به کار گیرند.

به موجب قانون بلژیک، استفاده از نیروی پیمانکاری فقط در شرایطی مجاز است که این نیروها به‌عنوان جایگزین موقت نیروی کار دائمی، پوشش حجم کاری بالا و انجام کارهایی که ماهیت موقت دارند، استفاده گردد. به موجب این قانون نیروی پیمانکاری نباید جایگزین کارگری شود که تعدیل شده یا به‌خاطر مسائل فنی و اقتصادی اخراج شده است.

در بعضی مواقع، سازمان کاربر برای استفاده از نیروی پیمانکاری باید تأییدیه اتحادیه کارگری را بگیرد. این موضوع در مواردی هم که نیروی پیمانکاری جهت جایگزینی نیروی کار اخراجی انتخاب شده یا برای پوشش افزایش تولید موقت استفاده می‌شود مصداق دارد (که در این موارد اتحادیه حق صدور مجوز در رابطه با طول مدت تکلیف و تعداد نیروی پیمانکاری به کار رفته را دارد). اگر هم هیچ اتحادیه کارگری در سازمان کاربر وجود نداشته باشد، یک صندوق اجتماعی بخشی یا یک نهاد واسطه باید از این موضوع مطلع شود.

در فرانسه، قانون می‌گوید سازمان کاربر از نیروی پیمانکاری فقط برای جایگزینی کارکنان غایب، رفع نیاز حاصل از افزایش موقت کار یا برای مشاغلی که ماهیتاً از نظر زمان محدود هستند، می‌تواند استفاده کند. این فهرست بعد از مشورت با شرکای اجتماعی در سال ۲۰۰۵ محدود شد و به دلیل



دسترسی راحت‌تر افراد بیکار به بازار کار ترویج یافت. در لوکزامبورگ، اسپانیا، رومانی، اسلوانی، یونان و هلند وظایف مجاز نیروی پیمانکاری تعریف شده و کاربرد نیروی پیمانکاری برای شرایط بحرانی بعد از تعدیل گروهی محدود شده است.

۳-۲-۱. طول مدت تصدی نیروی پیمانکاری موقت

در برخی کشورها قوانینی در رابطه با حداکثر مدت تصدی نیروی پیمانکاری وضع شده است. مثل فرانسه که در آن قانون طول مدت تصدی شغل را به ۱۸ ماه و ۲۴ ماه (با تمدید قرارداد) محدود می‌کند. به‌علاوه، در ایتالیا، به‌موجب توافق‌های جمعی صورت گرفته پیرامون کار پیمانکاری موقت، قرارداد اولیه را می‌توان تا ۶ بار تمدید کرد. همزمان قانون جدید کار پیمانکاری موقت مصوب جولای ۲۰۱۲ (قانون شماره ۹۲/۲۱۲) حداکثر مدت تصدی را ۳۶ ماه پیش‌بینی می‌کند. طبق قانون جدید، دوره‌های تصدی و کار به‌عنوان نیروی پیمانکاری در سازمان کاربر ۳۶ ماه است و بعد از این، قرارداد به صورت خودکار به قرارداد دائمی تبدیل می‌شود.

در بلژیک حداکثر طول تصدی طبق توافق‌نامه‌های جمعی ملی تنظیم می‌شود. در این کشور، حداکثر مدت مجاز حسب شرایط خاص متفاوت است. مثلاً در صورت جایگزینی موقت نیروی پیمانکاری، مدت تصدی می‌تواند کل دوره جایگزینی باشد. در صورت جایگزینی با کارکنان اخراجی حداکثر مدت تصدی، ۶ ماه است که البته اگر اتحادیه کارگری تأیید کند امکان یک دوره ۶ ماهه دیگر نیز وجود دارد. در شرایطی که کار موقت به‌دلیل دوران اوج کاری یا ناشی از «کار غیرمتداول» باشد، سایر مقررات مربوطه قابل اعمال خواهند بود که در این شرایط هم تأیید اتحادیه لازم است.

علاوه بر آن، در کشورهای شرق و مرکز اروپا مثل رومانی، لهستان، اسلوانی و جمهوری چک، محدودیت حداکثر مدت تصدی در قانون کار پیمانکاری موقت درج شده است. در بلغارستان، قانون خاصی در زمینه کار پیمانکاری موقت در دسامبر سال ۲۰۱۱ معرفی شد. به‌موجب این قانون قراردادهای مدت مشخص برای نیروهای پیمانکاری در شرایطی مجاز است که نیروی پیمانکاری برای یک پروژه خاص به کار گرفته شده باشد و یا جایگزین موقت نیروی کار دائم شده باشد.

البته در بعضی کشورها، محدودیت حداکثر مدت تصدی در سال‌های اخیر برداشته شده است، برای مثال این ممنوعیت در هلند در سال ۱۹۹۹ و در آلمان در سال ۲۰۰۲ برداشته شد.

۴-۲-۱. ضوابط شغلی و بخشی خاص

ضوابط ویژه مرتبط با بخش یا شغل یکی از عناصر مورد توجه در دستورالعمل اتحادیه اروپاست که در برخی از کشورها مورد توجه قرار گرفته است. کشورهای اندکی وجود دارند که هنوز به ویژه در حوزه مدیریت دولتی (بلژیک و اسپانیا)، ساخت (آلمان و پرتغال) و بخش‌های خاصی مثل بیمارستان‌های دولتی (اتریش) محدودیت‌هایی دارند.

غیر از ضوابط مربوط به بخش برای استفاده از نیروی پیمانکاری، ضوابطی نیز ممکن است در رابطه با تعداد یا نسبت نیروی پیمانکاری در سازمان کاربر وجود داشته باشد. البته ضوابط مربوط به نسبت یا تعداد نیروی پیمانکاری در قوانین ملی تنظیم نشده است و بیشتر به موجب توافق‌های جمعی حاصل شده است (مثل آلمان، اسپانیا، سوئد و دیگر کشورهایی که در آنها چانه‌زنی جمعی نقش مهمی ایفا می‌کند). تنها استثنا اتریش است که در آن طبق اصلاحیه قانون پرستاری و سلامت در سال ۲۰۰۵، بیمارستان‌های دولتی و مؤسسات پرستاری می‌توانند از نیروهای پیمانکاری فقط به میزان حداکثر ۱۵ درصد کل نیروی کار استفاده کنند.

۳-۱. برخورد برابر با نیروی پیمانکاری

یکی از مهمترین مفاد قوانین ملی در حوزه کار پیمانکاری موقت آن است که نحوه برخورد با نیروهای پیمانکاری باید مشابه کارکنان دائمی سازمان کاربر با همان سمت باشد.

نحوه برخورد برابر، طبق بند «۱» ماده (۵) دستورالعمل اتحادیه اروپا این‌گونه تعریف شده است: «شرایط اولیه استخدام و کار برای نیروهای پیمانکاری در مدت تصدی در سازمان کاربر می‌بایست حداقل برابر با شرایطی باشد که گویی سازمان کاربر مستقیماً فردی را برای انجام همان شغل استخدام کرده است».

اما وقتی که بحث اجرا به میان می‌آید ملاحظه می‌شود که اصل برخورد برابر و پرداخت مساوی به نیروی پیمانکاری در دستورالعمل اتحادیه اروپایی نه تنها امکان سرپیچی را ممکن می‌کند، بلکه امکان تفسیرهای متفاوتی را در رابطه با مسائلی همچون تعریف دقیق «شرایط کاری و اشتغال اولیه» یا فهم «پرداخت» ایجاد می‌کند. در خصوص عدم رعایت اصل برخورد برابر، سه احتمال در دستورالعمل اتحادیه اروپا در نظر گرفته شده است (واس و همکاران، ۲۰۰۹).

بند «۲» ماده (۵) می‌گوید دولت‌های عضو در مورد کارکنانی که قرارداد استخدام دائمی با آژانس خصوصی استخدام دارند و بین هر تکلیف همچنان حقوق دریافت می‌کند، می‌توانند از نظر پرداخت استثنا قائل شوند، اما در رابطه با سایر شرایط اشتغال و کار استثنا وجود ندارد.

همچنین در بند «۳» ماده (۵) دستورالعمل به کشورهای عضو این امکان داده شده تا اصل پرداخت برابر را طبق توافق‌های جمعی تنظیم نمایند. در حقیقت در این توافقات ترتیباتی در نظر گرفته می‌شود که با اصل برخورد برابر مغایر است. این موضوع بعد از تجربه سوئد، دانمارک، فنلاند و آلمان که در آنها مقررات اشتغال نیروی پیمانکاری و شرایط پرداخت براساس چارچوب‌های توافقی جمعی تدوین می‌گردید به وجود آمد.

مورد سوم در بند «۴» ماده (۵) دستورالعمل تعریف شده است که به کشورهای عضو امکان می‌دهد



معیارهایی را لحاظ کنند که تا حدی از اصل برخورد برابر فاصله می‌گیرد. براساس این ماده سطح حمایتی مناسب بر مبنای توافق با شرکای اجتماعی حاصل می‌شود. برای مثال در سال ۲۰۰۸ در بریتانیا توافقی بین دولت و شرکای اجتماعی ایجاد شد که نیروهای پیمانکاری موقت را بعد از دوازده هفته اشتغال مشمول برخورد برابر می‌کرد و آنها را از شمول نظام‌های تأمین اجتماعی شغلی حذف می‌کرد. در عمل، قوانین ملی که به موضوع برخورد برابر با نیروی پیمانکاری از جمله اصل پرداخت برابر می‌پردازد، تنوع زیادی دارند که هر یک سه مدل از تفسیرهای غلطی که ممکن است در این زمینه صورت بگیرد و در بالا به آنها اشاره شد را به تصویر می‌کشند.

کشورهای موردنظر در این قسمت از گزارش از این جهت برای بررسی انتخاب شده‌اند که تنوع موجود در برخورد برابر و پرداخت مساوی به نیروهای پیمانکاری موقت را نشان می‌دهند. این قسمت از گزارش با اقتباس از گزارش‌های اروسمیت (۲۰۰۶) و واس و همکاران (۲۰۱۳) تدوین شده است.

۱-۳-۱. فرانسه

فرانسه غالباً به‌عنوان کشوری مثال زده می‌شود که در آن اصل برخورد برابر با نیروهای پیمانکاری در قیاس با نیروهای کار دائمی (با پست مشابه) در سازمان کاربر، بسیار خوب رعایت شده و همه حقوق جمعی و فردی نیروهای پیمانکاری در آن لحاظ می‌شود. در این کشور نیروهای پیمانکاری معمولاً بر مبنای قرارداد مدت مشخص توسط آژانس استخدام می‌شوند که مدت قرارداد نشانگر مدت تکلیف در سازمان کاربر است. نیروهای پیمانکاری در دوره‌هایی که وظیفه‌ای در سازمان کاربر ندارند پولی از آژانس دریافت نمی‌کنند، در جریان دوره تکلیف سازمان کاربر مسئول تأمین همه شرایط کاری و خسارات ناشی از کار می‌باشد.

در قانون فرانسه نه تنها اصل پرداخت برابر (ایجاد عدالت میان نیروی‌های پیمانکاری و نیروهای مستقیم) در سازمان کاربر تضمین شده است بلکه نیروهای پیمانکاری محق به دریافت «یک پاداش پایان خدمت» به مبلغ ۱۰ درصد حقوق ناخالصی هستند که جهت جبران خدمت به آنها پرداخت می‌شود تا به نوعی وضعیت ناپایداری که ماهیت شغلشان است را جبران کند. طبق قانون، این جبران خدمت به همه کارکنانی که تحت قرارداد مدت مشخص کار می‌کنند تعلق می‌گیرد و فقط شامل نیروهای پیمانکاری نیست.

یکی دیگر از ویژگی‌های نظام قانونگذاری فرانسه در حوزه نیروی پیمانکاری، بحث آموزش است. نیروهای پیمانکاری تحت پوشش خط‌مشی‌های آموزش شغلی خاصی هستند که براساس توافقات جمعی ملی تنظیم می‌شوند (اولین توافق به سال ۱۹۸۳ بازمی‌گردد). به‌طور کلی، آموزش شغلی مستمر و اجباری برای همه کشورها معادل ۲/۱۵ درصد مبلغ حقوق ناخالص نیروهای پیمانکاری است. به‌علاوه، اگر این نیروها در مشاغل به‌کار گرفته شوند که خطرهای خاصی برای آنها داشته باشد، قانون

کارفرمایان را ملزم به ارائه آموزش‌های مرتبط با ایمنی نیروهای پیمانکاری می‌کند.

۲-۳-۱. هلند

هلند از جمله پیشگامان تنظیم مقررات پیرامون نیروهای پیمانکاری قلمداد می‌شود که انعطاف‌پذیری را با درجه بالایی از امنیت پیوند زده است. سیستم هلندی، مبتنی بر چارچوب‌های حقوقی و مقررات مندرج در توافقنامه‌های جمعی است. بعد از معرفی اولین قانون کار پیمانکاری در سال ۱۹۶۵ و تعریف مفاد قانونی دیگر در سال ۱۹۷۰، مهمترین نقطه عطف در برخورد برابر، قانون «واگذاری نیروی انسانی از طریق واسطه‌ها»^۱ مصوب سال ۱۹۹۸ بود. این قانون نظام صدور مجوز قبلی را ابطال کرد اما سایر محدودیت‌ها مثل ممنوعیت استفاده از نیروی پیمانکاری برای جایگزینی کارکنان در حال اعتصاب در آن همچنان به قوت خود باقی ماند. یکی از مباحث مهمی که در قانون «واگذاری نیروی انسانی از طریق واسطه‌ها» تصریح شده این است که اولاً نیروهای پیمانکاری باید اصولاً حقوق و جبران خدمتی برابر با کارکنان مستقیم سازمان کاربر داشته باشند. دوماً، آژانس خصوصی استخدام باید اطلاعات مربوط به ایمنی نیروها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای کار در سازمان کاربر را در اختیار آنها قرار دهد. در این قانون اشاره شده در صورت موافقت در توافق‌های جمعی کار، امکان تغییر وجود دارد.

در سال ۱۹۹۹ به موجب قانون «انعطاف‌پذیری و امنیت»^۲ تغییراتی در قانون کار هلند ایجاد شد که هدف آن افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار از یکسو و امنیت شغلی و اجتماعی از طرف دیگر بود (تيجدنز و همکاران، ۲۰۰۶). تدابیر قانون جدید برای آژانس‌های پیمانکاری آن بود که توافق بین آژانس و نیرو در قالب قراردادهای شغلی حاصل شود و آژانس‌های پیمانکاری مسئولیت کارفرما را به‌عهده گیرند و به این ترتیب امنیت بیشتری برای نیروی پیمانکاری به ارمغان آمد.

قانون انعطاف‌پذیری و امنیت در کنار اصلاحیه قانون شوراهای کار^۳ مصوب سال ۱۹۹۸، به نیروهای پیمانکاری، همانند نیروی کار «عادی» حق مشارکت در تصمیم‌گیری را می‌داد. این حقوق را می‌توان در مورد آژانس‌های خصوصی استخدام نیز اعمال کرد. به موجب این قانون اگر سازمان کاربر یک نیروی پیمانکاری را برای مدت حداقل دو سال به کار بگیرد آن کارگر مستحق حقوق مشارکتی مشابه با نیروی کار مستقیم سازمان کاربر خواهد بود.

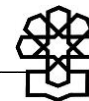
البته قانون «انعطاف‌پذیری و امنیت» راه‌گزینی را برای شرکای اجتماعی ایجاد کرده است. زیرا بعضی از مفاد آن امکان اعمال ترتیبات جایگزین را در قالب توافق‌های جمعی فراهم نموده است.

طبق توافقنامه بین شرکای اجتماعی هلندی، قوانین مرتبط با شرایط کاری و استخدامی نیروی پیمانکاری مبتنی بر یک نظام فازی است و به موجب آن مفاد کاملاً مختلفی در رابطه با شرایط استخدام

1. Wet Allocatie Aarbeidskrachten door Intermediairs

2. Flexicurity act

3. Wet op de Ondernemingsraden, WOR



پایه معرفی شده است.

در فاز «الف»، یک نیروی پیمانکاری از طریق قرارداد موقت به کار گرفته می‌شود که مدت قرارداد به مدت تکلیف بستگی دارد، یعنی قرارداد معمولاً با پایان تکلیف در سازمان کاربر متوقف می‌شود. طبق توافقنامه جمعی یک نیروی کار فقط وقتی به فاز بعد منتقل می‌شود که برای مدت ۷۸ هفته (یعنی ۱/۵ سال) با همان آژانس کار کرده باشد. در صورتی که فاصله استخدامی بیشتر از ۲۶ هفته باشد یا نیرو به یک آژانس خصوصی استخدام دیگر منتقل شود، کارگر دوباره از صفر شروع خواهد کرد. اگر نیروی کار به یک آژانس خصوصی استخدام دیگر منتقل شود، آژانس جدید باید سوابق کاری نیروی پیمانکاری را دریافت کند و نیرو را اولاً در شرکت کاربر مشابهی که قبلاً در آن کار کرده به کار گیرد و دوماً در همان سمت (یا سمت مشابهی) که قبلاً در آن بوده است، مشغول به کار نماید. اگر دومین شرط اعمال شود، نیروی پیمانکاری در آژانس دوم از صفر شروع نمی‌کند.

فاز «ب» بعد از تکمیل فاز «الف» و یا بعد از حداکثر هشت تکلیف با مدت مشخص شروع می‌شود. در فاز «ب» برخلاف فاز «الف»، روابط استخدامی با آژانس به صورت خودکار بعد از اتمام وظیفه در سازمان کاربر خاتمه نمی‌یابد. برای مثال، اگر یک کارگر، قرارداد استخدامی با یک آژانس برای مدت ۶ ماه منعقد کرده باشد اما تکلیف تعیین شده در شرکت کاربر بعد از چهار ماه به اتمام برسد، همچنان محق دریافت حقوق است. در فاز «ب»، دوره دو ساله و دوره‌های شامل هشت تکلیف تا زمانی که هیچ فاصله سیزده هفته‌ای یا بیشتر رخ نداده نباشد، به‌شمار می‌آیند. اگر یک وقفه سیزده هفته‌ای یا بلندتر وجود داشته باشد و این وقفه از ۲۶ هفته کوتاه‌تر باشد، شمارش فاز «ب» از سر گرفته می‌شود. اگر یک وقفه ۲۶ هفته‌ای یا بیشتر بین دو قرارداد باشد، شمارش فاز «الف» از سر گرفته می‌شود.

بعد از تکمیل فاز «ب»، یعنی بعد از استخدام در همان آژانس خصوصی استخدام برای مدت ۳/۵ سال و تکمیل موفق دو فاز اول، نیروهای پیمانکاری وارد فاز «ج» شده و محق انعقاد قرارداد دائم با آژانس خصوصی استخدام می‌گردند.

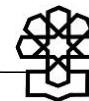
جدای از اینکه فازها منجر به انعقاد انواع مختلفی از قراردادهای استخدامی می‌شوند، تفاوت‌های دیگری نیز از نظر پرداخت و مزایای اجتماعی وجود دارد. در فاز «الف»، نیروی پیمانکاری فقط بابت روزهای کاری حقوق می‌گیرد و هیچ پرداخت اضافی یا تداوم پرداخت در فواصل بین تکالیف وجود ندارد. این حقوق فقط در فاز «ب» و «ج» وجود دارند. به‌علاوه، در رابطه با دستمزد، تعطیلات با حقوق، آموزش و حقوق مستمری نیز تفاوت‌هایی در فازهای سه‌گانه وجود دارد.

از نظر پرداخت، به‌موجب توافقنامه‌های جمعی همیشه نیروی پیمانکاری وقتی محق به دریافت «پرداخت برابر» است که بیش از ۲۶ هفته در شرکت کاربر کار کرده باشد. این به آن معنا است که در

صورت انتقال به یک شرکت کاربر دیگر، ممکن است نیروی کار موقت به همان روشی حقوق دریافت کند که در تکالیف قبلی خود در شرکت کاربر قبلی دریافت می‌کرد. بنابراین، این موضوع در همه فازهای «الف»، «ب» و «ج» اعمال می‌شود، در اینجا دیگر بحث فاز مطرح نیست بلکه طول تکلیف (تصدی) در شرکت کاربر است که اهمیت دارد.

جدول ۲. توافقات جمعی صورت گرفته پیرامون کار پیمانکاری موقت در هلند

ابعاد	تنظیماتی که طبق توافقات سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴ صورت گرفته است.
نظام فازی	<p>فاز «الف»: اولین ۷۸ هفته کار پیمانکاری. در صورت وقفه ۲۶ هفته‌ای یا بیشتر، دوره ۷۸ هفته‌ای از نو آغاز می‌شود.</p> <p>فاز «ب»: اگر یک نیروی پیمانکاری ظرف ۲۶ هفته پس از اتمام فاز «الف» در همان آژانس مشغول شود، داشتن قرارداد مدت مشخص با آژانس خصوصی استخدام با حداکثر هشت قرارداد طی یک دوره دو ساله. در صورت وقفه بین ۱۳ و ۲۶ هفته دوره از نو محاسبه می‌شود. در صورت وقفه ۲۶ هفته‌ای یا بیشتر، نیروی پیمانکاری فاز «الف» را از نو آغاز می‌کند.</p> <p>فاز «ج»: اگر یک نیروی پیمانکاری ۱۳ هفته پس از اتمام فاز «ب» در همان آژانس باشد. پس از حداکثر سه سال و نیم با آژانس قرارداد دائمی منعقد می‌گردد.</p>
شرایط پرداخت	<p>اگر سازمان کاربر در فاز «ب» یا «ج» کار را خاتمه دهد، آژانس باید کار جایگزین مناسبی را برای نیروی پیمانکاری فراهم کند (که نباید بیش از دو سطح نسبت به موقعیت قبلی پایین‌تر باشد)</p> <p>فاز «ب»: اگر تکلیف قبلی زودتر خاتمه یابد نیروی پیمانکاری محق همان حقوقی است که در صورت ادامه کار به وی تعلق می‌گرفت.</p> <p>فاز «ب»: در شرایطی که کاری وجود ندارد، نیروی پیمانکاری معادل ۹۰ درصد دستمزدی است که در آخرین تکلیف خود دریافت می‌کرد را می‌گیرد که این میزان باید معادل با حداقل دستمزد قانونی وی باشد.</p> <p>فاز «ج»: اگر تکلیف قبلی خاتمه یافت و تکلیف جدیدی آغاز شد نیروی پیمانکاری محق دستمزد طبق شرایطی که کاری نداشت، می‌گردد (یعنی معادل ۹۰ درصد دستمزد واقعی آخرین تکلیف و معادل با حداقل دستمزد قانونی).</p> <p>فاز «ج»: نیروی پیمانکاری در شرایطی که کاری وجود ندارد، معادل ۹۰ درصد دستمزد واقعی آخرین تکلیف و معادل با حداقل دستمزد قانونی دریافت می‌کند. سازمان</p>



کاربر در ازای هرگونه تکلیف جدیدی که به نیروی پیمانکاری واگذار می‌شود نیرو باید حداقل معادل همان مبلغی را که در شرایط بیکاری دریافت می‌کرد را بگیرد.	
پرداخت با توجه با فازهای الف تا ج پس از سپری کردن ۲۶ هفته مشابه نیروهایی است که در استخدام مستقیم سازمان کاربر هستند و پست مشابهی دارند. این نظام برای هر سه فاز «الف»، «ب» و «ج» اعمال می‌شود. برای کارکنانی که در فاز «ج» هستند براساس توافق ۹ دسته پست برای تعیین دستمزد شناسایی شده است. پس از اینکه نیروی پیمانکاری برای یک آژانس به مدت ۲۶ هفته کار کرد، آژانس موظف است جبران خدماتی معادل با جبران خدمات سازمان کاربر داشته باشد.	پرداخت (توافق برای اجرای پرداخت از ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱)
۱/۰۲ درصد از کل دستمزد کارکنان در فاز «الف» به امر آموزش نیروها تخصیص داده می‌شود (که این میزان شامل همه نیروهای پیمانکاری که در فاز «الف»، «ب» و «ج» می‌باشد، می‌گردد).	آموزش
حق مرخصی به همه نیروهای پیمانکاری تعلق می‌گیرد. نیروهای پیمانکاری فاز «الف» از مرخصی بدون حقوق و فازهای «ب» و «ج» از حق مرخصی با حقوق برخوردار می‌شوند.	مرخصی
در طول فاز «الف» (اولین ۷۸ هفته) پایان تکلیف به منزله پایان قرارداد استخدامی نیز می‌باشد. در این مدت نیروی پیمانکاری می‌تواند بدون دلیل به قرارداد خود خاتمه دهد. در فاز «الف» آژانس می‌تواند برای تکالیف ۱۲ هفته‌ای قرارداد را بدون اطلاع به نیروی کار خاتمه یافته اعلام کند ولی برای تکالیف ۵۲ تا ۷۸ هفته‌ای آژانس در صورت تمایل به قطع همکاری بایستی ۱۴ روز قبل قطع همکاری را به اطلاع نیروی کار برساند. دوره اطلاع در فازهای «ب» و «ج» برای آژانس‌ها یک ماه است (البته یک فرآیند اخراج رسمی باید سپری شود) و برای نیروهای پیمانکاری از ۷ تا ۲۸ روز متفاوت است.	شروط آژانس
نیروهای ۲۱ سال به بالا پس از ۲۶ هفته از حق بازنشستگی برخوردار می‌شوند که ترتیبات مختلفی برای فازهای مختلف اتخاذ شده است.	بازنشستگی

مأخذ: اروسمیت، ۲۰۰۶.

۳-۳-۱. بلژیک

قوانین مرتبط با کار پیمانکاری موقت در بلژیک نیز مبتنی بر قانون و توافق‌هایی است که بین شرکای اجتماعی حاصل شده است. در حال حاضر به موجب قانون کار پیمانکاری موقت مصوب سال ۱۹۷۶،

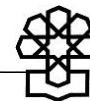
پرداخت طبق معیارهای پرداختی سازمان کاربر صورت می‌گیرد. یعنی جبران خدمت نیروی پیمانکاری نمی‌تواند پایین‌تر از مقداری باشد که به نیروهای مستقیم سازمان کاربر پرداخت می‌گردد. البته این اصل برابری در جبران خدمت محدود به دستمزد نیست بلکه شامل همه مزایای اجتماعی مثل ژتون غذا، هزینه ایاب و ذهاب، نظام تسهیم سود و غیره می‌شود و شامل پرداخت عیدی به نیروها نمی‌شود. البته اگر نیروی موقت در همان سال حداقل ۶۵ روز کار کرده باشد می‌تواند این عیدی را از صندوق اجتماعی دوجانبه^۱ دریافت کند. در رابطه با بیکاری موقت که بنا به دلایل فنی، اقتصادی یا بدی آب و هوا روی داده نیز نیروی پیمانکاری یک فوق‌العاده اضافی (علاوه بر فوق‌العاده بیکاری) از صندوق اجتماعی کار پیمانکاری موقت^۲ می‌گیرد. این فوق‌العاده هرگز نباید کمتر از فوق‌العاده پرداختی به نیروهای دائمی باشد. اگر نیروی پیمانکاری بیمار شود، می‌تواند یک پرداخت ویژه بیماری معادل دستمزد یک هفته دریافت کند، البته در صورتی که نیروی پیمانکاری به مدت یک ماه برای آژانس کار کرده باشد.

در راستای اجرای دستورالعمل اتحادیه اروپا، شرکای اجتماعی بلژیک در شورای کار ملی^۳ با هدف اصلاح قانون پس از سال‌ها مذاکره سرانجام در سال ۲۰۱۲ به توافق رسیدند تا استفاده از کار پیمانکاری موقت را انعطاف‌پذیرتر نموده و همزمان امنیت بیشتری را برای نیروهای پیمانکاری فراهم نمایند. در این توافق مدت زمان قراردادهای، تعهد سازمان کاربر مبنی بر اطلاع‌رسانی به نیروهای پیمانکاری در رابطه با مشاغل بلا تصدی، تضمین دسترسی نیروهای پیمانکاری به تسهیلات و خدمات ارائه شده توسط سازمان کاربر در نظر گرفته شده است. علاوه بر آن، در خصوص اصل برخورد برابر، دسترسی نیروهای کار موقت به سایر تسهیلات مانند تسهیلاتی که به زنان باردار و مادران ارائه می‌گردد، یا خط‌مشی‌های اتخاذی علیه تبعیض مذهبی، جنسیتی، اجتماعی و سایر تبعیض‌ها لحاظ شده است.

۴-۳-۱. ایتالیا

برخورد برابر با نیروی پیمانکاری در ایتالیا نیز تضمین شده است. این برخورد برابر شامل عدالت در حقوق، ساعات کاری، زمان استراحت و مرخصی زایمان است که به موجب توافق‌های جمعی ملی تعیین می‌شود. به ویژه، یک اصل پرداخت برابر بین نیروهای پیمانکاری و کارکنان مستقیم سازمان کاربر وجود دارد که شامل یک فوق‌العاده است که میزان آن طبق توافق‌های جمعی تعیین می‌شود. اما قانون مصوب سال ۲۰۰۳، امکان سرپیچی از اصل برخورد برابر را ایجاد نموده است. در حقیقت در این قانون به منظور حمایت از ایجاد اشتغال از طریق کار پیمانکاری موقت، امکان پرداخت کمتر به نیروهای کار

1. The bilateral Social Fund
2. The temporary agency work Social Fund
3. National Labour Council



کم صلاحیت امکان پذیر شده است.

در ماه مارس سال ۲۰۱۲، دولت فعلی ایتالیا بار دیگر (بعد از مشورت با شرکای اجتماعی) قانون را از طریق حکم شماره ۲۴ اصلاح کرد. قانون جدید تعهد مربوط به ذکر دلیل استفاده از گروه‌های خاصی از نیروهای پیمانکاری از جمله موضوع افراد کم‌صلاحیت را برداشت. همزمان، در گروه‌های خاصی از افراد کم‌صلاحیت، قانون امکان عدم رعایت اصل برخورد برابر را مجاز شمرد تا اشتغال آنها را تسهیل کند. بدین ترتیب امکان عدم رعایت اصل برابری پرداخت برای طیف گسترده‌ای از کارکنان مهیا گردید.

در جولای سال ۲۰۱۲ در قالب اصلاحات قانونی دیگری تحت عنوان «فورنرو»^۱ پارلمان و دولت سرپیچی از اصل برخورد برابر را حذف کردند، اما طبق قوانین جدید هنوز می‌توان برای حداکثر مدت ۱۲ ماه (بدون امکان تمدید)، یک نیروی پیمانکاری را بدون تعهد درج علت استخدام کرد.

۵-۳-۱. آلمان

در آلمان نیز همچون ایتالیا، مقررات کار پیمانکاری و برخورد برابر و به‌ویژه بحث پرداخت برابر، از طریق چند بسته اصلاحی مورد بررسی قرار گرفت. این اصلاحات بعد از تصویب اولین قانون کار پیمانکاری موقت (۱۹۷۲) به اجرا درآمد. همچنین به‌موجب «قانون استخدام موقت»^۲ تغییرات بنیادینی در قوانین مربوط به کار پیمانکاری موقت ایجاد شد. در این قانون به مسائلی مثل ممنوعیت‌های بخشی، محدودیت‌های زمان تکلیف، خاتمه قرارداد با سازمان کاربر و خاتمه قرارداد با آژانس خصوصی استخدام و استخدام مجدد پرداخته شده است. در زمینه برخورد برابر، در قانون «کار پیمانکاری موقت» مصوب سال ۱۹۷۲، تصریح شده که همه تعهدات کارفرمایان به‌عهد آژانس خصوصی استخدام است. اصلاحیه قانون کار پیمانکاری موقت در سال ۲۰۰۲، این قید را در نظر گرفت که باید «سطح مناسبی از حمایت برای نیروی پیمانکاری» تضمین شود، اما در این قانون هیچ معیار ملموسی برای سطح مناسب تعریف نشد.

همگام با کاهش ضوابط پیرامون کار پیمانکاری موقت در سال ۲۰۰۳، اصل برخورد برابر نیز اصلاح شد. این قید اضافه شد که کارکنان موقت از روز اول باید در شرایط یکسانی همچون نیروهای مستقیم سازمان کاربر به‌کار گرفته شوند، یعنی از روز اول، از نظر دستمزد، ساعات کاری، حقوق مربوط به تعطیلات و پرداخت‌های خاص با آنها یکسان برخورد شود و ذکر شد که فقط یک توافق جمعی می‌تواند این الزام حقوقی را لغو کند. در سال‌های بعد توافق‌های جمعی مختلفی منعقد شد که شامل کاهش‌هایی به‌ویژه در رابطه با اصل پرداخت بود. این توافق‌های جمعی در نتیجه توافق‌های صورت گرفته توسط اتحادیه‌های تجاری مختلف و انجمن‌های کارفرمایان یا آژانس‌های پیمانکاری بود.

1. Fornero

2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AUG.

طبق توافقات صورت گرفته سطح پرداخت بسیار پایین‌تر از سطح پرداخت عادلانه بود. چارچوب تنظیمی کار پیمانکاری موقت در آلمان بسیار شبیه به دستورالعمل اتحادیه اروپاست. در سال ۲۰۱۱، شرکای اجتماعی آلمان در رابطه با حداقل سطح دستمزد توافق کرده و در زمینه اجرای اصل پرداخت برابر، به دولت فشار آوردند که تا آغاز سال ۲۰۱۲ راه‌حل مشترکی را تدبیر نمایند چرا که در غیر این صورت تدوین مجموعه‌ای از قوانین ضروری می‌نمود. درحالی‌که برخی از سازمان‌های کارفرمایی^۱ راه‌حل اجرای تدریجی پرداخت برابر به نسبت مدت تکلیف را ترجیح می‌دادند، موضع اتحادیه‌های کارگری، پرداخت برابر از روز اول بود. اما درحالی‌که بعضی اتحادیه‌های بخشی مثل اتحادیه فلزکاران^۲ و اتحادیه کارگران مواد شیمیایی^۳ در ژوئن ۲۰۱۲ توافقاتی را حاصل کردند که امکان اجرای تدریجی اصول پرداخت برابر را مهیا می‌کرد، اتحادیه بخش خدماتی^۴ دیدگاه ممتنعی نسبت به این مسئله داشت و تقاضای ارائه راه‌حل قانونی در زمینه تنظیم پرداخت برابر را داشت.

۶-۳-۱. بریتانیا

در بین کشورهای مورد مطالعه، بریتانیا موردی است که در آن کار پیمانکاری موقت کمتر از سایر کشورها تنظیم‌گری شده است. اگرچه قوانینی که تحت دستورالعمل اتحادیه اروپا تدوین شده‌اند، بحث برخورد برابر بین نیروهای پیمانکاری و نیروهای کار سازمان کاربر را پوشش می‌دهد اما وضعیت حقوقی دقیق نیروهای پیمانکاری هنوز مشخص نیست. از این‌رو، مشخص نیست که آیا هنجارهای قانون کار مثل صیانت در برابر اخراج غیرمنصفانه یا حقوق الزام‌آور است یا خیر؟

علاوه بر آن دولت بریتانیا در پاسخ به افزایش نگرانی‌هایی که در زمینه استفاده از کار پیمانکاری موقت حاصل شده بود، تغییراتی را اعمال کرد اما تغییرات ایجاد شده به موضوع برخورد برابر در استخدام نمی‌پرداختند. در این کشور اگرچه هیچ رابطه قانونی بین نیروی کار و سازمان کاربر وجود ندارد اما به موجب قوانین معمولاً تعهداتی برای سازمان کاربر ایجاد می‌شود. لذا طبق دستورالعمل EEC/۱۹۹۱/۳۸۳ سازمان کاربر باید مسئولیت امنیت و سلامت شغلی را برعهده بگیرد.

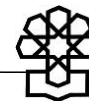
اما با وجود موارد پیش‌گفته در پادشاهی متحده نیز الزام اجرای دستورالعمل اتحادیه اروپا در زمینه کار پیمانکاری موقت تأثیر بسیاری را بر تنظیم شرایط استخدام و برخورد برابر با این نیروها داشته و دولت بریتانیا دستورالعمل اتحادیه اروپا را در اکتبر سال ۲۰۱۱ به اجرا درآورد. به موجب «قانون کار پیمانکاری موقت» یک نیروی پیمانکاری از حقوق و مزایایی مشابه نیروی مستقیم سازمان کاربر برخوردار است (البته اگر هر دو وظایف یکسانی را انجام دهند). مقررات به موضوعاتی همچون مزایا، سنوات و پرداخت استعلاجی، ساعات کاری، شب‌کاری، دوره استراحت و مرخصی سالیانه یکسان

۱. مانند IGZ, BAP.

۲. موسوم به IG Metall.

۳. موسوم به IG BCE.

۴. موسوم به ver.di.



۴-۱. مقررات مربوط به آژانس‌های پیمانکاری

به دلیل اینکه آژانس‌های پیمانکاری از یکسو درگیر یک قرارداد کاری با نیروهای پیمانکاری و ازسوی دیگر یک قرارداد تجاری با سازمان کاربر هستند، لذا مقررات مربوط به آنها ممکن است قدری پیچیده گردد. این امر ابهاماتی را در رابطه با قوانین مربوط به این حوزه در کشورهای مختلف ایجاد کرده است. بیشترین ابهام از اینجا ناشی می‌شود که مشخص نیست کارفرمای واقعی نیروهای پیمانکاری چه کسی است. به عنوان مثال در همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا (بجز ایرلند و بریتانیا) نیروهای پیمانکاری به عنوان افرادی تعریف شده‌اند که دارای یک قرارداد کار با آژانس‌های پیمانکاری هستند. در بریتانیا نیروهای پیمانکاری می‌توانند توسط آژانس یا سازمان کاربر استخدام شوند. البته براساس اصلاحیه قانون روابط استخدامی مصوب ۱۹۹۹، آژانس به عنوان کارفرمای واقعی نیروی پیمانکاری در نظر گرفته شده است. در ایرلند سازمانی که پرداخت کننده دستمزد است به عنوان کارفرمای نیروی کار در نظر گرفته می‌شود. با این حال چنین به نظر می‌رسد که در سایر کشورهای عضو اتحادیه اروپا سازمان کاربر تعهدات گسترده‌تری را نسبت به نیروهای پیمانکاری دارد از جمله مسئولیت اخراج ناعادلانه که قادر به انجام آن است. در ادامه به این موضوع پرداخته خواهد شد که در کشورهای عضو اتحادیه اروپا چه کسی کارفرمای واقعی نیروی کار است.

– کارفرمای واقعی نیروی پیمانکاری

در بیشتر کشورهای اروپایی این آژانس خصوصی استخدام است که به عنوان کارفرما در نظر گرفته می‌شود، اما در بریتانیا با وجود اینکه قانون به وضوح آژانس را به عنوان کارفرمای نیروی پیمانکاری معرفی نموده است اما در عمل نه آژانس و نه سازمان کاربر مسئولیت کارفرما بودن را متقبل نمی‌شوند. در حقیقت این کشور از این جهت که هیچ‌گونه اقدام نظام‌مندی را در جهت جلوگیری از اجتناب کارفرمایان از مسئولیت‌هایشان ترتیب نداده، منحصر به فرد است. دادگاه بریتانیا معتقد است که سازمان‌های کاربر و آژانس نمی‌توانند کارفرما باشند. در عمل نیز براساس «تعهدات دوجانبه» مشکوک و نیز فقدان کنترل قابل توجه تقریباً در تمامی موارد دادگاه‌های بریتانیا وجود چنین روابطی را انکار می‌کنند. در نتیجه کارگران در این سیستم اشتغال نه نیروی آژانس و نه نیروی سازمان کاربر محسوب می‌شوند. این ضعف در برخی موارد خاص توسط قوه مقننه برای اطمینان از حداقل حمایت از کارگران اصلاح می‌شود. اما با کنار گذاشتن این حداقل‌ها در اصلاحات اشاره شده هیچ اقدامی برای جلوگیری از فرار کارفرمایان از مسئولیت خود در این نظام مثلثی صورت نمی‌پذیرد. همین ابهامات باعث طرح این سؤال می‌شود که حقیقتاً چه کسی باید مسئولیت کارفرما را داشته باشد.

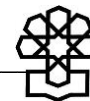
به‌طور کلی دادگاه‌ها و قوانین موجود در بسیاری از کشورها آژانس‌های خصوصی استخدام را به‌عنوان کارفرمایان قانونی نیروها در روابط مثلی در نظر می‌گیرند. در حقیقت در داخل این مثلث، فقط آژانس می‌تواند قدری ثبات به رابطه کارکنان دهد، هرچند این ثبات حداقل باشد. در این حالت تصمیم‌گیری در رابطه با اخراج یا حفظ نیروها با آژانس خواهد بود و همچنین به‌لحاظ تعهد، امنیت و سایر حقوق کار این آژانس است که تصمیم‌گیرنده است.

اما در نظر گرفتن آژانس به‌عنوان کارفرما دروازه‌های سوءاستفاده را می‌گشاید. درحالی که در برخی کشورها (مانند بریتانیا) هیچ اقدامی برای پرهیز از چنین سوءاستفاده‌هایی صورت نمی‌گیرد، بسیاری از کشورها موانع عمده‌ای را برای جلوگیری از این کار انجام داده‌اند. بسیاری از کشورهای اروپایی دارای قوانین مفصلی برای جلوگیری از سوءاستفاده از این سبک اشتغال هستند.

جالب است که قانونگذاران اروپایی تصمیم گرفتند نقش آژانس را به‌عنوان کارفرمایان قانونی حفظ نمایند و می‌توان گفت در بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا به‌استثنای (بریتانیا و ایرلند) این آژانس است که مسئولیت کارفرما را برعهده دارد. اما آنها سه فرم اصلی حمایت را برای اجتناب از سوءاستفاده کارفرمایان ایجاد نموده‌اند که بسته به نوع کشور همه یا بخشی از آن اعمال می‌شود.

اول اینکه مقرراتی وجود دارد که مستقیماً تلاش می‌کند تا کاربرد آژانس‌ها را نسبت به نقش سابقشان محدود نماید که در قسمت‌های پیشین هم به آنها اشاره شد. در این حالت محدودیت‌هایی در رابطه با طول دوره استخدام از طریق آژانس‌ها وجود دارد. همچنین محدودیت‌هایی در رابطه با دلایل استخدام نیروهای پیمانکاری از طریق آژانس وجود دارد؛ برای مثال در بلژیک استفاده از چنین کارگرانی فقط هنگامی که نیاز به جایگزین نمودن یک کارمند دائمی وجود داشته باشد، یا در پاسخ به افزایش موقت فعالیت و یا انجام یک کار خاص مجاز است.

دومین دسته از مقررات که برای صیانت از نیروها طراحی شده به‌طور مستقیم‌تری از آنها حمایت می‌کند و همزمان انگیزه سوءاستفاده را نیز به حداقل می‌رساند. این قوانین به‌طور خاص شامل حق نیروها از آژانس‌ها راجع به برابری دستمزدها و گاهی اوقات برابری سایر شرایط کار با کارکنان مستقیم سازمان کاربر می‌باشد. همچنین در این قوانین ضمانت‌هایی برای توانمند نمودن نیروها جهت مشارکت در اتحادیه‌ها و فعالیت شوراها در سازمان کاربر وجود دارد (گرچه تمایل به حداقل نمودن این کار وجود دارد). در بیشتر قسمت‌ها نیروهای پیمانکاری انتظار دارند تا حق چانه‌زنی جمعی خود را در برابر آژانس بهبود بخشند. گاهی اوقات مسئولیت‌های ویژه آژانس در سازمان کاربر را قانون تعیین می‌کند که عموماً شامل بهداشت و ایمنی است. اما این مسئولیت‌ها در برخی کشورها از این هم فراتر می‌رود و شامل مسئولیت‌های کلی برای شرایط کار است که شامل ساعت کار، استراحت، تعطیلات و غیره می‌شود. به‌طور کلی در اکثر کشورها آژانس‌ها باید مجوز داشته باشند که اغلب شامل سپرده تضمین مالی می‌باشد و به‌نظر می‌رسد این کار برای به حداقل رساندن ناتوانی در پرداخت دستمزد نیروها و نیز



پرهیز از انجام اقدامات سوء، صورت می‌پذیرد. علاوه بر این بسیاری از نظام‌های حقوقی محدودیت‌هایی را برای حمایت از کارکنان قانونی سازمان کاربر طراحی می‌کنند؛ لذا به‌عنوان مثال استفاده از کارگران موقت به‌عنوان جایگزین کارکنان اعتصابی ممنوع است. همچنین محدودیت‌هایی راجع به استخدام کارکنان موقت به‌جای کارکنانی که به‌طور جمعی اخراج شده‌اند وجود دارد. در برخی کشورها نمایندگان کارکنان در سازمان کاربر دارای حق وتو برای استفاده از نیروهای پیمانکاری هستند. سومین و آخرین خط دفاعی در بسیاری از کشورهای اروپایی این است که زمانی که آژانس نتواند به وظایف خود به خوبی عمل نماید، سازمان کاربر به‌عنوان کارفرمای قانونی اعلام شود. به‌نظر می‌رسد سه اقدام گفته شده به‌ویژه هنگامی که همزمان مورد استفاده قرار گیرند راه‌حل مناسبی برای جلوگیری از اقدامات سودجویانه آژانس‌های خصوصی استخدام فراهم خواهند آورد.

جمع‌بندی

براساس بررسی‌های تطبیقی صورت گرفته به‌طور کلی تنظیمات کشورهای مختلف در زمینه کار پیمانکاری موقت را می‌توان در قالب پنج طبقه کلی تقسیم‌بندی کرد:

کشورهای لیبرال: کشورهایی که در آن ضوابط قابل توجهی در زمینه استفاده از این سبک اشتغال وجود ندارد و یا اینکه این ضوابط اساساً براساس توافق‌های جمعی حاصل شده است (به‌عنوان مثال اتریش، دانمارک، فنلاند، ایرلند، هلند، سوئد و بریتانیا)

- کشورهایی با ضوابط زمانی: کشورهایی که در آن ضوابطی پیرامون مدت تصدی نیروهای پیمانکاری وجود دارد (به‌عنوان مثال یونان، لوکزامبورگ، بلژیک، پرتغال و فرانسه)

- کشورهایی با ضوابط زمانی و ضوابط کاربری: کشورهایی که در آن اساس اصلی محدودیت مربوط به سازمان کاربر است که باید دلایل استفاده از این سبک اشتغال را بیان نماید (به‌عنوان مثال بلژیک، فرانسه، ایتالیا، لوکزامبورگ، پرتغال و اسپانیا)

- کشورهایی با ضوابط بخشی: برخی از کشورها (به‌عنوان مثال بلژیک، آلمان، پرتغال و اتریش) اجازه استفاده از این سبک استخدام را در برخی از بخش‌های خاص نمی‌دهند (به‌عنوان مثال بخش ساختمان، کشاورزی، بخش عمومی و دولتی، بنادر).

- کشورهایی که تنظیم‌گری‌هایی را در رابطه با رعایت اصل برخورد برابر ارائه داده‌اند. این طبقه همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا به‌استثنای بریتانیا، دانمارک، سوئد و ایرلند را شامل می‌شود.

• آژانس خصوصی استخدام

جایگاه آژانس به‌عنوان کارفرما و تعهدات ناشی از آن: همان‌گونه که اشاره شد، تقریباً در همه کشورها (به غیر از ایرلند و بریتانیا)، آژانس به‌عنوان کارفرمای نیروی پیمانکاری در نظر گرفته می‌شود

و طبق تعهدات قانونی، باید امنیت اجتماعی و کاری کارگر را فراهم کند. البته آژانس خصوصی استخدام اختیار مدیریتی را به سازمان کاربر واگذار می‌کند. در برخی از کشورها مقررات مربوط به سلامت و امنیت کارگران بین آژانس خصوصی استخدام و سازمان کاربر تقسیم می‌شود. در چندین کشور حتی آژانس باید سهم بیشتری را برای آموزش شغلی به کارگران موقت پرداخت کند.

نقش دولت: به‌استثنای دانمارک، فنلاند، هلند، سوئد و بریتانیا برای سایر کشورها مجوز قانونی برای آژانس تأمین نیرو لازم است. روش‌ها و الزامات اخذ مجوز، لغو و ابطال آن از کشوری به کشور دیگر متفاوت است، طول مدت مجوز نیز از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. مثلاً در برخی از کشورها برای یک دوره محدود (تا ۵ سال اما تجدیدپذیر)، در برخی دیگر این مدت ابتدا برای یک دوره محدود و سپس برای یک دوره نامحدود صادر می‌شود و یا کشورهایی نیز وجود دارند که ممکن است مجوز برای مدت نامحدودی صادر شده باشد.

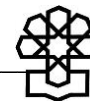
در هر یک از این کشورها مقررات کیفری و یا اداری خاصی برای تخطی از این قوانین وضع شده است و در صورت به‌کارگیری غیرقانونی نیروها مجبور به پرداخت جریمه و یا مجازات می‌شوند. بسیار متداول است که آژانس تأمین نیرو ملزم به پرداخت تضمین مالی به مقام ذیصلاح می‌شود تا در صورت ورشکستگی و یا عدم ارائه تعهدات، تضمین وجود داشته باشد، البته در برخی از کشورها بودجه اجتماعی خاصی برای این وضعیت ایجاد شده است. همچنین در برخی از کشورها قوانین سخت‌گیرانه‌ای در رابطه با ارائه گزارش‌های منظم و دقیق توسط آژانس به مقامات ذیصلاح و یا هیئت‌های بازرسی کار تعبیه شده است.

• نیروی پیمانکاری

قرارداد با آژانس خصوصی استخدام: اگر چه در بیشتر کشورها قرارداد به‌عنوان یک قرارداد کاری در نظر گرفته می‌شود، ولی استثنائاتی نیز در این میان وجود دارد. به‌عنوان مثال در ایرلند و بریتانیا قراردادها به‌عنوان قراردادهای خدماتی در نظر گرفته می‌شوند.

اگرچه این موضوع در برخی از گزارش‌ها مورد توجه قرار گرفته بود ولی به‌نظر می‌رسد در بسیاری از موارد قراردادهای مدت مشخصی دارند، فقط در آلمان قرارداد با آژانس نامحدود است. در دو کشور ایتالیا و اسپانیا این انتخاب وجود دارد که قرارداد مدت مشخصی داشته باشد و یا نامحدود باشد. در بسیاری از کشورها عقد قرارداد بین نیروی پیمانکاری و آژانس باید مکتوب باشد و غالباً باید شامل دلیل انعقاد قرارداد موقت، مجوزهای آژانس، محل کار، طول مدت کار، اطلاعات بهداشتی و ایمنی و... باشد. در برخی از کشورها اگر نقض قرارداد ملاحظه شود، قرارداد نامحدود در نظر گرفته می‌شود.

در مورد دلایل استفاده از نیروی پیمانکاری نیز وضعیت بسیار متفاوت است. در برخی از کشورها هیچ‌گونه محدودیتی وجود ندارد (آلمان، اتریش، فنلاند، هلند، بریتانیا، دانمارک و...). رایج‌ترین دلایل



به کارگیری یک نیروی پیمانکاری، جایگزینی با یک کارگر غایب، عملکرد وظیفه‌ای خاص و عملکرد کاری به دلیل ماهیت موقت بودن کار می‌باشد. در چندین کشور نیز تصریح شده که کار موقت نمی‌تواند در وضعیت‌ها و یا بخش‌های خاصی مورد استفاده قرار گیرد. بیشترین محدودیت‌ها در اینجا شامل عدم جایگزینی نیروهای موقت به جای کارگرانی که اعتصاب نموده‌اند و همچنین اخراج دسته‌جمعی است. بخش‌های محدود شده مورد تأکید هم بیشتر بخش ساخت‌وساز است.

مقررات پیرامون حداکثر مدت زمان و دفعات تمدید نیز به‌طور گسترده‌ای متفاوت است. در برخی از کشورها هیچ‌گونه محدودیتی در هیچ یک از موارد وجود ندارد (ایرلند، بریتانیا، آلمان و ...). در برخی کشورها حداکثر مدت زمان تصریح شده است (از چند ماه تا چند سال).

در بسیاری از کشورها قوانین کلی برای انفسال (در مورد قرارداد مدت محدود یا نامحدود، بسته به وضعیت کشور) اعمال می‌شود. این بدان معناست که ممکن است قراردادهای مدت محدود در اصل قبل از پایان مدت خاتمه یابند. اما اگر این اتفاق بیافتد جبران خدمات غالباً قید می‌شود. همچنین در کشورهایی نظیر لوکزامبورگ و ایتالیا اگر کارگر بعد از انقضای مدت قرارداد به کار کردن ادامه دهد قرارداد به یک قرارداد دائمی با سازمان کاربر تبدیل می‌شود و یا مقرراتی برای جبران خدمات ایجاد می‌شود.

حقوق فردی نیروی پیمانکاری: تقریباً در همه کشورها داشتن رفتار منصفانه با نیروها تضمین شده است. با این حال در عمل و به‌لحاظ قانونی بسیاری از موارد استثنا نیز وجود دارند.

در همه جا اصل رفتار برابر در رابطه با دستمزد معرفی شده اما نقاط مرجع از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در بسیاری از کشورها در قوانین و توافقات جمعی سعی بر این است که تضمین شود نیروهای پیمانکاری همان دستمزدی را دریافت می‌کنند که کارکنان اصلی و دائمی سازمان دریافت می‌کنند (استثنائاتی در هلند وجود دارد).

فقط در فرانسه گزارش شده که این حقوق همچنین شامل افزایش دستمزدی که در طول مدت انجام وظایف به کارکنان دائم تعلق می‌گیرد نیز می‌شود و در ایتالیا شامل پاداش‌های بهره‌وری (که به‌عنوان ۲۰ درصد جبران خدمات روزانه) برای کارگرانی بعد از انقضای مدت قرارداد همچنان به کار ادامه می‌دهند (تا حداکثر ده روز) نیز می‌شود. در بلژیک پرداخت به نیروی پیمانکاری با نرخ‌های معمولاً پایین‌تر از نرخ توافقات جمعی کارگران جایگزین (کارگران دائمی غایب) است، پرداخت می‌شود اما از آنجا که کارکنان دائمی غالباً پرداختی بالاتر از این سطح دریافت می‌کنند معمولاً تبعیض وجود دارد.

از نظر حقوق تأمین اجتماعی وضعیت از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در بسیاری از کشورها نیروهای پیمانکاری همان حقوقی را که سایر کارکنان دائمی دریافت می‌کنند می‌گیرند. در کشورهای دیگر دامنه حقوقی که نیروی پیمانکاری مشمول آن می‌شوند محدود است (بریتانیا). حالت دوم اغلب منجر به موقعیتی می‌شود که در آن نیروی پیمانکاری اغلب از بهره‌مندی از این حقوق

محروم می‌شوند. همان‌طور از مزایای تأمین اجتماعی تکمیلی که تا حد زیادی بستگی به توافقات جمعی با سازمان کاربر و یا حسن نیت سازمان کاربر دارد.

در برخی کشورها نیروی پیمانکاری حتی پاداش‌های مکمل مانند پاداش پایان سال و یا پاداش‌های بهره‌وری را دریافت می‌کنند. در بلژیک حتی یک صندوق ویژه اجتماعی وجود دارد که وام‌های اجتماعی را تحت شرایط خاص به نیروهای پیمانکاری اعطا می‌کند.

در خصوص دسترسی به خدمات اجتماعی، اصل رفتارهای برابر در کشورهای خاصی وجود دارد. در برخی کشورها دسترسی به خدمات، بسته به قرارداد بین آژانس و سازمان کاربر (دانمارک)، دلایل هدف (آلمان)، عضویت در اتحادیه خاص (ایتالیا) می‌باشد. فقط یک کشور (آلمان) که در آن ذکر شده که نیروی پیمانکاری حق دارند که از فرصت‌های شغلی در سازمان کاربر اطلاع یابند. اما در عمل این امر ظاهراً فقط برای سازمان‌هایی که در آن شوراهای کار تأسیس شده‌اند اعمال می‌شود.

حقوق جمعی کارگران موقت: از آنجا که کارگران موقت در بسیاری از کشورها به‌عنوان کارکنان آژانس در نظر گرفته می‌شوند لذا فقط در رابطه با آژانس از حقوق جمعی برخوردارند. لوکزامبورگ ظاهراً یک مورد استثناست چرا که در این کشور کارگران موقت دارای حق جمعی نه در آژانس و نه در سازمان کاربر استفاده‌کننده از نیرو هستند.

حقوق جمعی شامل اطلاعات و حقوق مشاوره‌ای، حق رأی و واجد شرایط بودن برای هیئت‌های نمایندگی در آژانس، حق اعتصاب و ... می‌شود. در برخی کشورها (آلمان، لوکزامبورگ) نیروهای پیمانکاری می‌توانند به شوراهای کار سازمان کاربر استفاده‌کننده از نیروی موقت مشاوره دهند و یا حتی شکایت کنند.

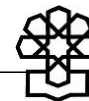
• سازمان کاربر

رابطه میان سازمان کاربر و آژانس خصوصی استخدام: در بیشتر موارد قراردادی که منعقد می‌شود یک قرارداد تجاری است که در همه کشورها بجز در ایرلند مکتوب است.

قرارداد باید به‌طور کلی شامل مقررات اجباری خاص همچون تعداد مجوزهای آژانس، دفاتر مرکزی سازمان کاربر، دلایل انعقاد قرارداد، شرح شغل، محل کار، الزامات مورد نیاز، جبران خدمات پرداختی به سایر کارکنان دائم در سازمان کاربر، مخاطرات بهداشتی و ایمنی و غیره باشد.

همان‌گونه که قبلاً هم ذکر شد در چندین کشور اگر آژانس در انجام وظایف خود ناموفق عمل کند سازمان کاربر مسئول پرداخت حقوق و مزایای تأمین اجتماعی است. در حقیقت تضمین مالی که آژانس باید برای اخذ مجوز پرداخت نماید با این هدف طراحی شده است.

رابطه میان سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری: این رابطه به دو جنبه مهم بستگی دارد. اول اختیار مدیریتی و دوم وظایف تأمین ایمنی و سلامت کاری. اگرچه تقریباً در همه موارد سازمان کاربر به‌عنوان



کارفرما در نظر گرفته نمی‌شود، اما اختیار مدیریتی دارد. در نتیجه سازمان کاربر بر مقررات مربوط به شرایط کاری، به ویژه ساعت کاری نیروهای پیمانکاری نظارت می‌کند.

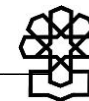
دومین مورد اینکه در همه کشورها سازمان کاربر موظف است تا تمامی مخاطرات ایمنی و بهداشتی مربوط به کار را به اطلاع نیروها برساند و تضمین کند که تمامی اقدامات ایمنی و پیشگیرانه برای نیروهای پیمانکاری رعایت شده است.

لازم به ذکر است پس از این گزارش که با هدف آشنایی با تجربه کشورهای عضو اتحادیه اروپا انجام شد، گزارش آتی به بررسی تجربه کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا در خصوص کار پیمانکاری موقت خواهد پرداخت. همچنین به دلیل اهمیت بحث مدیریت منابع انسانی نیروهای پیمانکاری، گزارشی نیز به این موضوع اختصاص یافته است. در گزارش نهایی با ملاحظه تجربه جهانی، کار پیمانکاری موقت در ایران تحلیل و بررسی خواهد شد.

جدول ۳. جدول پیوست - چارچوب‌های قانونی کار پیمانکاری موقت در کشورهای عضو اتحادیه اروپا

نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
اتریش	قانون خاص: قانون اشتغال موقت ^۱ (۱۹۸۸)	بله	ضوابط در بخش‌هایی از بخش عمومی (بیمارستان‌های دولتی). البته به‌موجب قانون سال ۲۰۰۵ استفاده از این سبک از اشتغال برای پرستاران مجاز اعلام شد.	ضوابطی پیرامون انعقاد قرارداد موقت با آژانس خصوصی استخدام
بلژیک	قانون خاص: اولین تنظیم‌گری برای این نوع کار در سال ۱۹۷۶ صورت گرفت، همچنین قانون ۲۴ جولای ۱۹۸۷ (که سایر اشکال کار موقت را پوشش می‌دهد)	بله	در بلژیک شرکت‌ها نمی‌توانند کارگران یقه آبی را به صورت موقت استخدام کنند (قانون و حکم سلطنتی مصوب ۱۹۸۷) همچنین مشاغل پرخطر نیز به صورت کار پیمانکاری موقت قابل انجام نیست (حکم سلطنتی، ۱۹۹۷) کار پیمانکاری در شرایطی که سازمان کاربر بخواهد نیروهای پیمانکاری را بنا به دلایل فنی، اقتصادی و یا بدی آب و هوا، اعتصاب و تحریم جایگزین کارکنان دائم کند ممنوع شده است و نیروی پیمانکاری در این شرایط نباید استخدام شود (قانون ۱۹۸۷)	طول مدت وظیفه بستگی به شرایط خاصی دارد که به موجب توافقات جمعی ملی حاصل می‌گردد.
بلغارستان	چارچوب قانونی در قانون کار و قانون تجارت پیش‌بینی شده است، همچنین قانون کار پیمانکاری موقت در راستای اجرای دستورالعمل اتحادیه اروپا (دسامبر ۲۰۱۱) برای این موضوع تنظیم شده است.	بله	آژانس‌های خصوصی استخدام باید پیش‌نویسی از خط‌مشی‌های خود را جهت انجام کار ارائه دهند. به این ترتیب چارچوب‌های توافقی ساده‌ای که در گذشته بین آژانس و سازمان کاربر وجود داشت دیگر وجود ندارد. همچنین به‌موجب قانون بیش از ۳۰	امکان انعقاد قرارداد دائم با نیروهای موقت وجود ندارد و فقط قراردادهای مدت مشخص را در دو صورت می‌توان با این نیروها منعقد کرد: اول برای یک پروژه خاص و دوم برای جایگزینی با کارکنانی که در مرخصی به‌سر می‌برند.

1. Temporary Employment Act (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG)

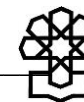


نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
			درصد کارکنان سازمان کاربر نباید از طریق آژانس‌ها تأمین گردد.	
جمهوری چک	چارچوب قانونی در قانون کار پیش‌بینی شده است. کار پیمانکاری موقت در آیین‌نامه کار تعریف شده است.	بله	کار پیمانکاری موقت به‌موجب آیین‌نامه کار، طبق توافقات جمعی حاصل شده با سازمان کاربر می‌تواند محدود شود.	حداکثر طول مدت قرارداد دوازده ماه متوالی در یک سازمان کاربر است.
قبرس	در قانون کار چارچوب قانونی برای این نوع کار پیش‌بینی شده است. کار پیمانکاری موقت تحت پوشش مقررات کار مدت مشخص و کار فصلی قبرس است.	بله		خیر
دانمارک	اولین قانون مصوب سال ۱۹۶۸ است، اما از سال ۱۹۹۰ به بعد تمام تنظیم‌گری‌ها در قالب توافقات جمعی صورت می‌گیرد.	خیر	خیر	خیر
استونی	چارچوب قانونی در قانون کار و قانون تجارت پیش‌بینی شده است. ترتیبات لازم برای کار پیمانکاری موقت در قانون قراردادهای استخدامی سال ۲۰۰۹ و مقررات آژانس‌های اشتغال خصوصی اتخاذ شده است.	خیر	خیر	خیر
فنلاند	در قانون کار چارچوب قانونی برای این نوع کار پیش‌بینی شده است. قانون قراردادهای استخدام مصوب ۲۰۰۱ (فصل اول، بخش ۷، فصل ۲، بخش ۹)	خیر	خیر	خیر

نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
فرانسه	در قانون کار چارچوب قانونی برای این نوع کار پیش‌بینی شده است. در سطح مناطق نیز قانون کار پیمانکاری موقت (مصوب ۱۹۷۲) وجود دارد.	بله	جایگزینی نیروهای پیمانکاری با کارکنانی که در اعتصاب هستند ممنوع شده است. کار پیمانکاری موقت در مشاغل پرخطر نیز ممنوع شده است.	حداکثر مدت قرارداد ۱۸ ماه است.
آلمان	قانون خاص: قانون اشتغال موقت ^۱ مصوب ۱۹۷۲. البته اصلاحات عمده‌ای در رابطه با طول مدت قرارداد صورت گرفته و در سال ۲۰۰۲ نیز تجدیدنظر کلی در قوانین صورت گرفته است.	بله	محدودیت‌هایی در بخش ساخت‌وساز وجود دارد.	خیر
یونان	قانون خاص: قانون ۲۹۵۶/۲۰۰۱ (الزامات فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام و حقوق استخدامی کارگران)، قانون ۳۱۴۴/۲۰۰۳ (نظام صدور مجوز)	بله		بله
مجارستان	در قانون کار مصوب ۲۰۰۱ چارچوب قانونی برای این کار ارائه شده است. سرفصل جدید «اجاره نیروی کار» به آیین‌نامه کار اضافه شده است.	بله	بخش عمومی	خیر
ایرلند	قانون خاص: قانون آژانس‌های اشتغال ^۲ مصوب ۱۹۷۱	بله	به‌موجب توافق ملی فعلی، دولت ایرلند متعهد شده تا سال ۲۰۱۶ لایحه جدیدی را در رابطه با اتخاذ ترتیبات مناسب برای فعالیت آژانس‌های استخدامی	خیر

1. (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG)

2. Employment Agencies Act

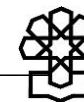


نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
			ارائه کند که جایگزین قانون آژانس‌های اشتغال فعلی مصوب ۱۹۷۱ خواهد شد. در این فرآیند یک کمیته نظارتی و مشاوره‌ای فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام را تنظیم نموده و بر آنها نظارت خواهد کرد. شرکای اجتماعی و فدراسیون اشتغال ملی در کمیته نظارت فعالیت می‌کنند. همچنین آیین‌نامه‌های قانونی جدیدی استانداردهای رفتاری مورد انتظار آژانس‌ها را تنظیم می‌کند. اعطای مجوز به آژانس‌ها نیز مشروط به آیین‌نامه‌های قانونی خواهد بود.	
ایتالیا	قانون خاص: مفاد ۲۰ تا ۲۸ و ماده (۸۵) حکم قانونی ^۱ شماره ۲۷۶/۲۰۰۳ (جایگزین مفاد قانون شماره ۱۹۶/۱۹۹۷) که چارچوب قانونی فعلی ۲۷۶/۲۰۰۳ با حکم قانونی ۲۴/۲۰۱۲ اصلاح شده است (این حکم برگرفته از دستورالعمل اتحادیه اروپا پیرامون آژانس‌های خصوصی اشتغال است)	بله	در مقررات عام هیچ‌گونه ممنوعیت بخشی در رابطه با استفاده از این نوع کار وجود ندارد. اما ضوابطی در رابطه با استفاده از قراردادهای اجاره نیرو وجود دارد (به‌عنوان مثال نیروهای پیمانکاری در قیاس با نیروهای دائمی سازمان کاربر باید درصد مشخصی داشته باشند) که این نسبت در بخش بانک ۵ درصد، در صنایع غذایی ۱۴ درصد و در بخش کسب‌وکار ۲۸ درصد و در بخش شیمیایی ۳۰ درصد می‌باشد.	در ایتالیا بحث اجاره نیروی کار که در سال ۲۰۰۳ ارائه شده بود، در سال ۲۰۰۷ توسط جناح چپ لغو گردید. پس از به قدرت رسیدن جناح راست در سال ۲۰۰۸، دولت جدید مجدداً اقدام به احیای آن نمود. دولت از این اقدام دو هدف را دنبال می‌کرد، اول لغو ممنوعیت به‌کارگیری در بخش کشاورزی و ساخت‌وساز و تسهیل نمودن اشتغال برای نیروهای کم صلاحیت با هدف افزایش شانس استخدام شدن آنها. طول مدت وظیفه واگذار شده به نیروی پیمانکاری

1. Legislative Decree

نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
				حداکثر ۶ بار قابل تمدید است که باید در طول ۳۶ ماه صورت گیرد و فراتر از آن نرود.
لتونی	در قانون کار و تجارت چارچوب‌های قانونی برای این نوع کار ارائه شده است. اصلاحیه قانون کار فوریه ۲۰۱۱. همچنین مقررات پیرامون صدور مجوز سال ۲۰۰۷.	بله		خیر
لیتوانی	در قانون کار و تجارت چارچوب قانونی برای این نوع کار ارائه شده است. قانون مربوط به آژانس‌های خصوصی اشتغال، دسامبر ۲۰۱۱	بله		خیر
لوکزامبورگ	در قانون کار چارچوب قانونی برای این کار ارائه شده است. مفاد ۱۳۱ تا ۱۳۴ و ۴۱۱ و ۴۱۳ آیین‌نامه کار مصوب ۲۰۰۶ (اولین قانون مصوب سال ۱۹۹۴ است)	بله		بله
مالتا	در قانون کار چارچوب قانونی برای این نوع کار ارائه شده است.	بله		خیر
هلند	قانون خاص: اولین قانون به سال ۱۹۶۵ بر می‌گردد. نظام فعلی مبتنی بر «قانون واگذاری نیروی انسانی از طریق واسطه» ^۱	خیر	هیچ محدودیتی وجود ندارد.	در قانون مدنی هلند تصریح شده که نیروهای پیمانکاری بعد از سه سال و یا پس از سه قرارداد مدت مشخص متوالی مشمول قرارداد

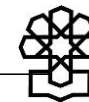
1. Wet Allocatie Abeidskrachten door Intermediairs (WAADI)



نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
	مصوب ۱۹۹۸ و قانون انعطاف‌پذیری و امنیت ^۱ مصوب ۱۹۹۹ (فصل ۷) است که در آن ترتیبات قراردادی برای کار پیمانکاری موقت تعریف شده است.			دائمی می‌گردند. همچنین در توافقات جمعی نیز تصریح شده که نیروهای پیمانکاری بعد از سه سال و نیم (بعد از گذراندن فازهای الف و ب) مشمول قرارداد دائمی می‌شوند.
لهستان	چارچوب قانونی در قانون کار ارائه شده است. اصلاحیه قانون کار مصوب ۲۰۰۳	بله		به موجب اصلاحیه سال ۲۰۱۰ نیروهای پیمانکاری موقت می‌توانند به مدت ۱۸ ماه در یک دوره ۳۶ ماهه به یک سازمان کاربر اعزام شوند
پرتغال	حکم حکومتی ^۲ شماره ۳۵۸/۱۹۸۹ (و اصلاحیه سال‌های ۱۹۹۶، ۱۹۹۹، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۷) همچنین مقرراتی پیرامون قراردادهای کوتاه مدت که در آیین‌نامه کار قانون شماره ۹۹/۲۰۰۳ گنجانده شده است.	بله	قانون الزام آژانس‌ها برای استخدام حداقل یک درصد از کارکنان به صورت دائمی و تمام‌وقت.	طول مدت واگذاری نیروی پیمانکاری به سازمان کاربر حداکثر دو سال است.
رومانی	چارچوب قانونی در قانون کار ارائه شده است. قانون شماره ۵۳/۲۰۰۳: اصلاحیه آیین‌نامه کار، سرفصل دوم (قرارداد استخدام فردی) و فصل هفتم (اشتغال از طریق آژانس‌های خصوصی استخدام)	بله		بله

1. Flexibility and Security (FlexWet) Act
2. Decree Law

نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
اسلواکی	چارچوب قانونی در قانون کار و تجارت ارائه شده است. قانون شماره ۵/۲۰۰۴ پیرامون خدمات اشتغال (الزامات اخذ مجوز) و همچنین قانون شماره ۳۱۱/۲۰۰۱ پیرامون آیین‌نامه جدید کار (دستورالعمل به‌کارگیری)	بله	در سال ۲۰۰۷ دوره مشمول شدن نیروهای پیمانکاری برای اصل پرداخت برابر از شش ماه به سه ماه کاهش یافت.	خیر
اسلونی	چارچوب قانونی در قانون کار ارائه شده است. قانون روابط کار مصوب ۲۰۰۳ و اصلاحیه آن (۲۰۰۷)	بله	هیچ محدودیتی وجود ندارد	قرارداد استخدامی میان نیروی پیمانکاری و آژانس می‌تواند در قالب قرارداد کار مشخص یا قرارداد دائمی منعقد شود. به‌موجب قانون طول مدت واگذاری به سازمان کاربر به یک سال محدود شده است. به‌طور متوسط نیروهای پیمانکاری برای مدت ۶ تا ۱۲ ماه استخدام می‌شوند. حدود ۳۰ درصد از آنها قرارداد دائمی با سازمان کاربر منعقد می‌کنند. نیروهای پیمانکاری غالباً توسط شرکت‌های بزرگ بین‌المللی از بخش‌هایی همچون صنعت، تجارت و تدارکات به‌کار گرفته می‌شوند
اسپانیا	قانون خاص: قانون شماره ۱۴/۱۹۹۴	بله	محدودیت استفاده از کار پیمانکاری موقت در ساخت‌وساز و خدمات امنیتی و همچنین در بخش عمومی	مشابه آنچه در قراردادهای مدت مشخص وجود دارد پس از گذشت ۲۴ ماه از قرارداد موقت، به لحاظ قانونی قرارداد دائمی در نظر گرفته می‌شود.



نام کشور	چارچوب قانونی	الزامات صدور مجوز	ضوابط فعالیت یا خدمات	ضوابط طول مدت قرارداد و دفعات تمدید
سوئد	قانون خاص: قانون مربوط به خدمات جایابی خصوصی و کار موقت ^۱ مصوب ۱۹۹۳	خیر		خیر
بریتانیا	قانون خاص: قانون آژانس‌های اشتغال مصوب ۱۹۷۳، در سال ۱۹۹۴ الزامات صدور مجوز برچیده شد، اصول رفتاری آژانس‌های اشتغال و مقررات کسب‌وکار اشتغال ۲۰۰۳ و اصلاحیه آن (۲۰۰۷)، قانون گنگمستر (صدور مجوز) ^۲ ، (۲۰۰۴)	خیر	قانون صدور مجوز گنگمستر در سال ۲۰۰۴ به‌منظور تنظیم ترتیبات صدور مجوز و آژانس‌های خصوصی استخدام در بخش کشاورزی و باغبانی و صنایع مرتبط ارائه شد.	خیر

1. Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
2. Gangmaster Licensing Act

منابع و مأخذ

1. Arrowsmith, J., 2006, Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland. Available at:
<http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/ef05139en.pdf>.
2. Burgess, J. and Connell, J. 2002, 'Temporary Agency Work: Conceptual, Measurement and Regulatory Issues', Employment Studies Centre Discussion Paper, University of Newcastle, Australia
3. Burgess, J. and Connell, J. 2002, International Perspectives on Temporary Agency Work, Routledge, London, New York.
4. Directive 2008/104/EC Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work.
5. Eurociett: Temporary work is a well-regulated industry across Europe: reveals the first-ever survey carried out on temporary agency work in EU25, Norway, Bulgaria and Romania by the EIRO Foundation, p1, Available at:
<http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/press_releases/Eurociett_Press_Release_on_EIRO_survey_-_23-03-06.pdf>, accessed 2 May, 2010.
6. ILO [International Labour Office] 1994, 'The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets', Report from the International Labour Conference 81st Session. International Labour Office, Geneva
7. ILO: Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Geneva, 2009.
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Public_Affairs/ILO_C181_WPrEA_2009.pdf.
8. 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.
9. ILO:C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
10. ILO:R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
11. ILO: Guide to Private Employment Agencies: regulation, monitoring and enforcement, Geneva, International Labour Office, 2007.
12. ILO: Non-standard forms of employment, report for discussion at the meeting of experts on non-standard forms of employment, Geneva, 2015. available at:
http://www.ilo.org/.../wcms_336934.pdf,
13. International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT): The agency industry around the world, Brussels, 2011.
14. 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, 2006.
15. Storrie, D., Temporary agency work: Sweden (national report) , European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002.
16. Campbell, I. Buchanan, J. Watson, I. 2002, "Temporary Agency Work in Australia: A Basic Profile and a Few Questions", presented at a conference on



- ‘International Perspectives on Temporary Work and Workers’ Newcastle
17. Tijdens, K.; van Klaveren, M.; Houwing, H. van der Meer, M. and van Essen, M. 2006: Temporary Agency Work in the Netherlands. Working paper 2006-54. Amsterdam: University of Amsterdam.
 18. Vaes, T.; Vandenbrande, T. Implementing the EU Directive on Temporary Agency Work, Leuven, 2009.
 19. Voss. E., Vitols. K., Farvaque. N, Broughton. A, Behling. F, Dota. F, Leonardi. S, Naedenoen, F, 2013, “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market:
 20. Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue”, Final Report for the Joint Eurociett ,UNI Europa Project.



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۴۵۹۱

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۲. تجاری از کشورهای عضو اتحادیه اروپا

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

تألیف و ترجمه: فهیمه غفرانی

مدیر مطالعه: محمدرضا مالکی

ناظران علمی: رضا زمانی، توحید آتشبار

متقاضی: احمد توکلی (نماینده مجلس شورای اسلامی)

ویراستار تخصصی: _____

ویراستار ادبی: _____

واژه‌های کلیدی:

۱. شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی

۲. اتحادیه اروپا

۳. سازمان کاربر

۴. آژانس پیمانکاری

۵. نیروی پیمانکاری



تاریخ انتشار: ۱۳۹۴/۹/۲۹