

شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۳. تجاری از کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا

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

کدموضوعی: ۲۳۰
شماره مسلسل: ۱۴۵۸۵
آذرماه ۱۳۹۴

به نام خدا

فهرست مطالب

چکیده	۱
مقدمه	۲
۱. اصطلاحات مورد استفاده در رابطه با کار غیر استاندارد در کشورهای جنوب شرقی و شرق آسیا	۳
۲. اشتغال غیراستاندارد در کشورهای مورد مطالعه	۶
۱-۲. اشتغال غیراستاندارد در کشورهای جنوب شرق آسیا	۶
۲-۲. اشتغال غیراستاندارد در شرق آسیا	۷
۳. چارچوب‌های تنظیمی	۸
۱-۳. چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه	۹
۲-۳. نظام‌های تنظیمی غیرسختگیرانه	۱۶
۳-۳. میانه طیف چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه و غیرسختگیرانه	۱۹
۴. شباهت‌ها و تفاوت‌ها در چارچوب‌های تنظیمی	۲۰
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری	۲۴
پیوست	۲۷
منابع و مأخذ	۳۴



شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۳. تجاربی از کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا

چکیده

صورت و چهره اشتغال غیراستاندارد در همه کشورهای جهان شبیه به هم است. اگر چه ممکن است اصطلاحاتی که برای تعریف مشاغل غیراستاندارد (مشمول بر کار پیمانکاری موقت) به کار می‌رود در همه کشورها یکسان نباشد، اما غالباً ویژگی‌های مشترک زیادی میان همه آنها ملاحظه می‌شود. این موضوع برای کشورهای مورد مطالعه یعنی کشورهای جنوب شرق و شرق آسیا نیز صادق است. در همه این کشورها مشخصه مشترک این نوع کار شامل قرارداد کاری با مدت زمان معین^۱ یا کوتاه‌مدت (یا تصدی شغل به صورت غیرمستمر)، حقوق کمتر (در مقایسه با اشتغال تمام وقت دائم)، عدم برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی (برای مثال، هزینه درمان، حقوق بازنشستگی و غیره)، کار کردن در مکان‌های کاری مختلف، نیاز به مهارت کم (یا در برخی موارد مهارت متوسط) برای انجام کار، عدم امنیت شغلی، حضور بیش از حد کارگران زن و کارگران جوان و عدم ساماندهی اتحادیه‌ها می‌باشد.

نتایج بررسی حاضر حاکی از آن است که اکثر کارگران در کشورهای مورد مطالعه کار غیراستاندارد را با درجات مختلفی تجربه کرده‌اند و به‌طور کلی استفاده از این سبک اشتغال در همه این کشورها رو به فزونی است. برای مثال در اندونزی برآورد شده که ۶۵ درصد نیروهای استخدام شده در بنگاه‌های رسمی در سال ۲۰۱۰ نیروی غیراستاندارد بوده‌اند. در همین سال در فیلیپین از هر سه نفر شاغل در بنگاه‌های رسمی یک نفر نیروی غیراستاندارد بوده است. در تایلند حدود ۶۳ درصد نیروها را نیروی غیراستاندارد تشکیل می‌دهد. در ژاپن ۳۶ درصد کارکنان، نیروی غیراستاندارد هستند که این میزان برای کشوری که در آن اشتغال استاندارد سبک غالب استخدام محسوب می‌شود، رقم قابل توجهی است. در کره جنوبی از هر سه کارمند یک نفر نیروی کار غیراستاندارد است. در تایوان نیز بر اساس آمارهای رسمی در سال ۲۰۱۱ از میان ۱۷۱۰۰۰ نفر نیروی قراردادی یا ۱/۵۹ درصد از کل جمعیت شاغل ۹۱۰۰۰ نفر یا ۶۱ درصد از آنها پاره‌وقت هستند و ۵۷۴۰۰۰ نفر یا ۵/۳ درصد از آنها نیروی پیمانکاری می‌باشند. به این ترتیب در همه کشورهای مورد بررسی، آمارها حکایت از افزایش میزان اشتغال غیراستاندارد دارد. در میان کشورهای مورد بررسی، دو چارچوب کلی برای بررسی وضعیت کشورها به لحاظ سطح تنظیم‌گری‌های صورت گرفته در خصوص مشاغل غیراستاندارد مشتمل بر کار پیمانکاری موقت شناسایی شد که شامل چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه و غیرسختگیرانه است. در چارچوب‌های

تنظیمی سختگیرانه تنظیمات دقیقی درباره ابعاد کار پیمانکاری موقت صورت گرفته که این موضوع در چارچوب‌های تنظیمی غیرسختگیرانه لحاظ نشده است. مواردی که در چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه پیرامون آنها تنظیم‌گری صورت گرفته مشتمل بر مدت قرارداد و تعداد دفعات تمدید، مسئولیت مشترک سازمان کاربر و آژانس پیمانکاری، حق و حقوق قانونی نیروهای پیمانکاری و بخش‌های ممنوع می‌باشد. بر این اساس چارچوب تنظیمی در اندونزی، فیلیپین، ویتنام، ژاپن و کره جنوبی در گروه «سختگیرانه» قرار می‌گیرند. از طرف دیگر، در مالزی، سنگاپور و هنگ کنگ، چارچوب سیاستگذاری بسیار لطیف‌تر است و در گروه «غیرسختگیرانه» جای می‌گیرند. تایلند و تایوان نیز موارد خاصی هستند که می‌توان آنها را در میانه طیف چارچوب تنظیمی «سختگیرانه» و «غیرسختگیرانه» قرار داد.

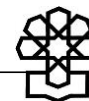
لازم به ذکر است از سلسله گزارش‌های شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی گزارش اول که با هدف آشنایی با مفهوم کار پیمانکاری موقت و گزارش دوم که به منظور بررسی تجربه کشورهای عضو اتحادیه اروپا در رابطه با کار پیمانکاری موقت صورت گرفته، به چاپ رسیده است.

مقدمه

بین سال‌های ۱۹۲۰ تا ۱۹۷۹ استانداردهای بالای شغل از ویژگی‌های اشتغال در جهان صنعتی بود، استخدام تمام‌وقت به‌صورت مداوم صورت می‌گرفت، تشکیل اتحادیه‌ها از سرعت بالا برخوردار بود، توافق جمعی^۱ رواج داشت و حقوق اجتماعی به‌صورت فراگیر رعایت می‌شد. ظهور نئولیبرالیسم در دهه ۸۰ و نفوذ بیشتر آن در سال‌های بعد غیراستاندارد شدن کار و فردی کردن ارتباطات شغلی را در پی داشت. در این سال‌ها استفاده از مشاغل غیراستاندارد به دلیل مزایایی که با خود به همراه داشت به سرعت مورد پذیرش قرار گرفت و گسترش یافت. بررسی‌ها نشان می‌دهد که انگیزه اصلی تصمیم‌گیری سازمان‌ها برای استفاده از صورت‌های غیراستاندارد اشتغال، لزوم انعطاف‌پذیری کمی^۲ به‌عنوان راهی برای کم کردن هزینه اشتغال بلندمدت در شرایط بی‌ثباتی بازار بوده است.

اما حقیقت این است که منعطف ساختن و فاقد استاندارد شدن مشاغل، تمام نیروها را به شیوه‌های مختلف و در سطوح مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حقیقت بیشتر نیروهای پیمانکاری، امروزه دارای روابط کاری هستند که حداقل ابعادی از بی‌ثباتی^۳ را تجربه می‌کنند. این عدم ثبات در روابط عبارتند از: روابطی که فاقد درآمد قابل اطمینانی هستند که بتواند کفاف یک زندگی خوب را بدهد، با عدم شایستگی و کار بیش از حد سر و کار دارند، در ترتیبات کاری استاندارد و ارتباطات مشارکتی قرار

1. Collective Agreement
2. Numerical Flexibility
3. Precarity



نمی‌گیرند، برای انجام نیاز به مهارت‌های خاص یا مدرک تحصیلی وجود ندارد و به ندرت شامل برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی می‌شوند. با وجود تمامی مشکلات مطرح شده نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها از جمله کشورهای عضو اتحادیه جنوب شرقی آسیا^۱ مانند اندونزی، مالزی، فیلیپین، سنگاپور، تایلند و ویتنام شکل‌های غیراستاندارد اشتغال در اوج خود هستند و در کشورهای شرق آسیا نیز این روند رو به افزایش است.

گزارش بررسی کار پیمانکاری موقت در کشورهای جنوب شرقی و شرق آسیا بر اساس سه بخش اصلی تنظیم شده است. به این ترتیب در این بخش‌ها اصطلاحات مختلف به کار رفته در خصوص اشتغال غیراستاندارد در این کشورها مورد بررسی قرار گرفته است، پس از آن روندهای اشتغال غیراستاندارد در کشورهای مورد مطالعه و سپس چارچوب‌های تنظیمی اشتغال غیر استاندارد در این کشورها ارائه شده است.

۱. اصطلاحات مورد استفاده در رابطه با کار غیر استاندارد در کشورهای جنوب شرقی و

شرق آسیا

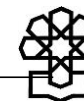
عنوان «اشتغال غیراستاندارد» در کشورهای جنوب شرقی و شرق آسیا استفاده نمی‌شود. به جای آن از اصطلاحات مختلفی برای اشاره به صورت‌های مختلف اشتغال غیراستاندارد استفاده می‌شود (جدول ۱). انواع اصطلاحات به کار رفته را می‌توان در چهار طبقه کلی قرار داد که شامل استخدام با مدت زمان مشخص، استخدام پاره وقت، خود اشتغالی و کار پیمانکاری است. در کشورهای مورد مطالعه، در خصوص اشتغال غیراستاندارد اصطلاحات مختلفی به کار رفته، که برخی از آنها با یکدیگر همپوشانی دارند یا حتی معانی‌شان مغایر یکدیگرست. همین مسئله استفاده از یک اصطلاح واحد را برای مقایسه صورت‌ها و روندهای اشتغال غیراستاندارد دشوار می‌کند. برای مثال، در اندونزی، نیروهای قراردادی آن نیروهای هستند که با سازمان کاربر^۲ قرارداد کاری دارند در حالی که نیروهای برون‌سپاری شده آن نیروهای هستند که با آژانس قرارداد دارند. در فیلیپین و سنگاپور نیروهای قراردادی می‌توانند نیروی برون‌سپاری باشند و یا نیروهایی باشند که توسط آژانس‌های عرضه نیروی انسانی یا پیمانکاران اعزام شده‌اند.

در کشورهای شرق آسیا نظیر هنگ کنگ، ژاپن، کره جنوبی و تایوان نیز در خصوص اشتغال غیراستاندارد از اصطلاحات و طبقه‌بندی‌های مختلفی استفاده می‌شود. انواع مشاغل غیراستاندارد در این چهار کشور مشتمل بر کار پاره‌وقت، کار با مدت زمان مشخص، کار قراردادی، کار اعزامی یا کار پیمانکاری می‌باشد.

1. ASEAN
2. User Company

با بررسی اصطلاحات به کار رفته در خصوص اشتغال غیراستاندارد در کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر چند اصطلاح « اشتغال غیر استاندارد» در کشورهای مورد مطالعه به کار نرفته است، اما اصطلاحات مختلفی که برای اشاره به این نوع کار در این کشورها استفاده می‌شوند، خصیصه‌های کلیدی اشتغال غیراستاندارد^۱ را دارند. به علاوه، انواع اشتغال غیراستاندارد که مشتمل بر کار پیمانکاری موقت می‌شوند در تمام کشورهای مورد مطالعه وجود دارند. در بیشتر این کشورها، کار پیمانکاری موقت معادل کار برون‌سپاری و کار پیمانکاری است.

۱. مشخصه‌های کلیدی کار غیراستاندارد همان‌گونه که در گزارش اول نیز اشاره شد شامل عدول از ویژگی‌های کار استاندارد یعنی عدول از ویژگی تمام وقت بودن کار استاندارد، بلاواسطه بودن کار استاندارد و دائمی بودن کار استاندارد می‌باشد.



جدول ۱. انواع اصطلاحات مورد استفاده درباره اشتغال غیراستاندارد در کشورهای جنوب شرق و شرق آسیا

اصطلاحات مورد استفاده	اندونزی	مالزی	فیلیپین	سنگاپور	تایلند	ویتنام	هنگ کنگ	ژاپن	کره جنوبی	تایوان
۱. استخدام با مدت زمان مشخص										
قرارداد مدت مشخص	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓
کار قراردادی							✓	✓	✓	✓
قرارداد خدمت		✓								
قرارداد استخدام خدماتی برای مدت مشخص				✓						
کار موقت	✓	✓	✓	✓				✓		
کار پروژه‌ای			✓							
کار فصلی			✓				✓		✓	
کار مشروط			✓							
کارآموزی	✓		✓							
۲. کار پاره وقت	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
۳. خوداشتغالی	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
قرارداد برای خدمت		✓								
قرارداد کاری				✓						
۴. کار پیمانکاری										
کار برون سپاری شده	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	
کار آژانس‌های استخدام‌کننده			✓		✓					
اعزام یا اجاره نیروی کار						✓				
قرارداد خدمت یا شغلی		✓								
قرارداد کار		✓			✓					
کار پیمانکاری							✓	✓	✓	✓

مأخذ: محقق، اقتباس از سرانو ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵.

۲. اشتغال غیراستاندارد در کشورهای مورد مطالعه

۲-۱. اشتغال غیراستاندارد در کشورهای جنوب شرق آسیا

به غیر از سنگاپور، در سایر کشورهای مورد مطالعه میزان شیوع کار غیراستاندارد از جمله کار پیمانکاری موقت بالاست و این میزان رو به افزایش است. در اندونزی، تخمین زده شده که ۶۵ درصد تمام نیروهای استخدامی در مؤسسات رسمی در سال ۲۰۱۰ نیروی غیراستاندارد بوده‌اند. در مالزی تقریباً یک نفر از هر چهار فرد استخدام شده، نیروی غیراستاندارد بوده است. در فیلیپین، هر یک نفر از سه نفر کارگر عادی^۱ که در مؤسسات رسمی (با ۲۰ کارگر یا بیشتر) استخدام شده‌اند، کارگر موقت هستند.

در تایلند، اشتغال غیررسمی تقریباً ۶۳ درصد کل اشتغال در سال ۲۰۱۲ را به خود تخصیص داده است. از نظر دسته‌بندی شغلی، سهم اشتغال غیررسمی در میان کارگران خدماتی به ۷۴ درصد در سال ۲۰۱۰ رسیده است. در ویتنام، اطلاعات دریافتی از کنفدراسیون عمومی کار ویتنام^۲ حاکی از آن است که در سال ۲۰۱۳ در میان تمام مؤسسات، بیشتر از یک قرارداد از هر سه قرارداد بین یک تا سه ساله است. این میزان شیوع در بخش سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی^۳ بیشتر است که در آنجا بیشتر از دو قرارداد از هر پنج قرارداد کاری بین یک تا سه ساله است.

کار غیراستاندارد، مخصوصاً کار پیمانکاری موقت (یا کار برون‌سپاری شده یا کار اعزامی) نسبت به تغییرات اقتصادی حساس است. در اندونزی و فیلیپین بین تغییرات حاصل از تولید ناخالص داخلی و میزان شیوع کار غیراستاندارد، به ویژه کار پیمانکاری موقت (کار برون‌سپاری شده یا کار اعزامی) ارتباط مستقیمی وجود دارد. در سال‌های رشد، تقاضا و عرضه نیروهای پیمانکاری افزایش می‌یابد و هنگامی که اقتصاد رو به ضعف می‌گذارد از این عرضه و تقاضا کاسته می‌شود.

در سنگاپور، تولید ناخالص داخلی که به تدریج در سال‌های ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۲ رو به کاهش گذاشته است با سقوط تند میزان شیوع قراردادهای مدت‌دار همراه بوده است. با وجود این، در طی همین بازه زمانی، گرایش فزاینده‌ای به استفاده از قراردادهای مدت‌دار کمتر از یک ساله هم مشاهده شد.

در حقیقت کار غیراستاندارد به صورت قراردادهایی با زمان معین، این پتانسیل را دارد که فرصت‌های شغلی ایجاد نموده و از این طریق میزان بیکاری را کاهش دهد. به این معنی که افزایش میزان شیوع این نوع قراردادها می‌تواند نرخ بیکاری را کاهش دهد. این رابطه در اندونزی و تا حدودی در فیلیپین مشاهده شده است.

یک ویژگی اشتغال غیراستاندارد غلبه کارگران زن یا کارگران نسبتاً جوان‌تر است. این موضوع در

1. Rank and File Worker

2. VGCL : Vietnam General Confederation of Labour

3. FDI: Foreign Direct Investment



اندونزی، مالزی و فیلیپین دیده می‌شود.

در کشورهای جنوب شرق آسیا استفاده از کار پیمانکاری موقت تقریباً در تمام بخش‌ها و مشاغل مختلف صورت می‌گیرد. در این کشورها بیشترین میزان نیروی پیمانکاری در بخش تولیدی مشغول هستند.

۲-۲. اشتغال غیراستاندارد در شرق آسیا

به استثنای هنگ‌کنگ که در آن اشتغال غیراستاندارد از سال ۱۹۶۰ به رسمیت شناخته شد، اشتغال غیراستاندارد در کشورهای نظیر ژاپن و کره جنوبی به سرعت رو به افزایش است. در تایوان اگرچه میزان اشتغال غیراستاندارد بسیار پایین است، اما در سال‌های اخیر تعداد نیروهای پیمانکاری موقت و پاره‌وقت روندی افزایشی داشته‌اند.

در هنگ‌کنگ، اشتغال پاره‌وقت به تدریج از سال ۱۹۹۰ در حال افزایش است که البته به دلیل ضایع شدن حق و حقوق نیروی کار این سبک اشتغال نگرانی‌هایی را نیز ایجاد کرده است. در ژاپن بر اساس آمارهای ارائه شده در سال ۲۰۱۳ حدود ۶۴ درصد از کارکنان دارای شغل استاندارد هستند و این سبک از اشتغال سبک غالب استخدام می‌باشد. با این حال ۲۵ سال قبل این میزان در حدود ۸۲ درصد بوده است که نشان‌دهنده این است که سهم کارکنان استاندارد طی سال‌های ۱۹۸۸ تا ۲۰۱۳ حدود ۲۰ درصد کاهش یافته است. در حقیقت کاهش محسوس سهم کارگران استاندارد طی این سال‌ها به دلیل گسترش اشتغال غیراستاندارد، در ژاپن است. از سال ۱۹۸۰ تعداد نیروهای غیراستاندارد رو به فزونی نهاد به‌گونه‌ای که این سبک از اشتغال در حال حاضر به‌عنوان یکی از طبقه‌بندی‌های مهم شغلی در نظر گرفته می‌شود.

در کره جنوبی از سال ۲۰۱۴ حدود ۵/۱ میلیون نیروی غیراستاندارد وجود دارد. یعنی در حقیقت حدود ۱ نفر از هر ۳ نیروی حقوق‌بگیر را نیروی غیراستاندارد تشکیل می‌دهد.

در تایوان نیروهای غیراستاندارد شامل نیروهای پیمانکاری و پاره‌وقت می‌شوند. در این کشور استفاده از نیروهای پیمانکاری از حدود ۲۰ سال قبل آغاز شد، اما طی ده سال گذشته به‌کارگیری این شیوه متداول شده است. براساس آمارهای رسمی سال ۲۰۱۱ از میان ۱۷۱۰۰۰ نیروی قراردادی یا ۱/۵۹ درصد از کل جمعیت شاغل ۹۱۰۰۰ یا ۰/۶۱ درصد از آنها پاره‌وقت هستند و ۵۷۴۰۰۰ نفر یا ۵/۳ درصد از آنها نیروی پیمانکاری می‌باشند. این بدین معناست که در سال ۲۰۱۱ تعداد نیروهای پیمانکاری نسبت به سایر نیروهای غیراستاندارد بیشتر بوده است و اگرچه این نسبت هنوز هم پایین است، اما آمارها حاکی از افزایش تعداد این نیروها بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ است.

در بین چهار کشور شرق آسیا به‌نظر می‌رسد نیروهای غیراستاندارد در زنان، نیروهای مسن‌تر در مشاغل ساده و بخش خدماتی بیشتر مشاهده می‌شود.

۳. چارچوب‌های تنظیمی

در میان کشورهای مورد مطالعه، چارچوب تنظیمی اشتغال غیراستاندارد مخصوصاً مشاغلی که کار پیمانکاری موقت را دربرمی‌گیرند با یکدیگر تفاوت دارد. به لحاظ سطح تنظیم‌گری، دو شکل از چارچوب‌های تنظیمی را می‌توان برای کشورهای مورد بررسی در نظر گرفت که می‌توان آنها را در دو سر یک طیف قرار داد. این چارچوب‌ها از یک سو شامل کشورهایی هستند که در آن تنظیمات دقیقی پیرامون کار پیمانکاری موقت صورت گرفته و از طرف دیگر شامل کشورهایی می‌شود که تنظیم‌گری پیرامون این رابطه در آنها صورت نگرفته است. در این میان کشورهایی نیز وجود دارد که در میانه طیف جای می‌گیرند. در جدول ۳ چارچوب‌های مورد بحث ارائه شده است.

جدول ۲. ابعاد چارچوب‌های تنظیمی در کشورهای مورد مطالعه

ابعاد	چارچوب تنظیمی غیرسختگیرانه	چارچوب تنظیمی سختگیرانه
شمول بخش، نوع کار و فعالیت تجاری	بخش‌ها مشخص نشده‌اند، استفاده از کار پیمانکاری ^۱ / کار برون‌سپاری شده / برون‌سپاری و پیمانکاری نیروی کار / اعزام نیروی کار در فعالیت‌های تجاری و انواع کارها مجاز است.	فعالیت‌های تجاری و یا انواع کارها (و در برخی موارد وضعیت‌های فوق‌العاده کاری) که می‌توانند از نیروی کاری که توسط آژانس برون‌سپاری / پیمانکار نیروی کار / عرضه‌کننده نیروی انسانی / شرکت اعزام نیروی کار یا اجاره نیروی کار، استفاده کنند مشخص شده‌اند.
مدت زمان قراردادهای مدت‌دار	هیچ محدودیتی در تعداد دفعاتی که یک قرارداد می‌تواند تجدید گردد وجود ندارد.	بر مدت زمان قرارداد اول، تعداد دفعاتی که یک قرارداد می‌تواند تجدید شود و تعداد سال‌هایی که کار تحت یک قرارداد ثابت انجام می‌گیرد، محدودیت‌هایی اعمال شده است.
مقررات نحوه عملکرد آژانس‌های خصوصی استخدام	وجود قوانین و مقررات در باب استخدام و عرضه نیروی انسانی.	قوانین و مقرراتی که در باب استخدام و عرضه نیروی انسانی وجود دارند با مقررات دقیق تر و مشخص تری درباره نحوه عرضه و اعزام نیروی کار تکامل یافته است؛ مثلاً، لزوم سرمایه‌سازی، مالکیت ابزار و تجهیزات، اخذ مجوز از وزارت کار و غیره.



ابعاد	چارچوب تنظیمی غیرسختگیرانه	چارچوب تنظیمی سختگیرانه
تأمین تعهد مشترک بین سازمان کاربر و آژانس خصوصی استخدام	مشخص نشده	سازمان کاربر با آژانس خصوصی استخدام مشترکاً مسئول دستمزد نهایی کارگران، حقوق اضافه کار، پاداش انفصال از خدمت، پاداش ویژه انفصال از خدمت و غیره هستند.
تأمین حق و حقوق قانونی کارگران	در قوانین و مقررات به صورت روشن مشخص نشده است.	در قوانین و مقررات به صورت روشنی شناخته و مشخص شده است.

مأخذ: سرانو، ۲۰۱۴

براساس جدول فوق از میان ۱۰ کشور آسیایی، پنج کشور اندونزی، فیلیپین، ویتنام، ژاپن و کره جنوبی به عنوان کشورهای شناخته شده اند که تنظیمات دقیقی پیرامون اشتغال غیراستاندارد (مشمول بر کار پیمانکاری) در آنها انجام شده است و در طبقه چارچوب های تنظیمی سختگیرانه قرار می گیرند. هنگ کنگ، مالزی و سنگاپور در زمره کشورهای هستند که تنظیم گری مشخصی پیرامون آن صورت نگرفته و در طبقه چارچوب های تنظیمی غیرسختگیرانه قرار داده می شوند. کشورهای نظیر تایلند و تایوان نیز در میانه این دو طیف قرار می گیرند.

۱-۳. چارچوب های تنظیمی سختگیرانه

۱-۱-۳. اندونزی، فیلیپین و ویتنام

در کشورهای نظیر اندونزی، فیلیپین و ویتنام تنظیمات دقیقی در خصوص اشتغال غیراستاندارد و به خصوص کار پیمانکاری موقت صورت گرفته است.

براساس مصوبه نیروی انسانی اندونزی^۱، اشتغال با مدت زمان معین^۲ نباید بیشتر از دو سال باشد، هر چند که تمدید یک ساله مجاز است. اگر اشتغال بیشتر از مدت زمان مجاز طول بکشد، وضعیت اشتغال تغییر می کند و دائمی قلمداد می شود. در ضمن، قرارداد با مدت زمان معین تنها برای مشاغل مشخصی مجاز است که انتظار می رود در مدت زمان مشخصی پایان یابند. برای مثال: الف) کاری که ماهیت آن موقتی باشد، ب) کار فصلی، ج) کاری که به کالایی جدید، نوعی فعالیت جدید مربوط باشد که هنوز در مرحله آزمایشی یا تجربی است.

دستورالعمل کار و مهاجرت^۳ اندونزی شماره ۱۰۰ سال ۲۰۰۴ (دستورالعمل اجرای قرارداد با

۱. مصوبه شماره ۱۲، سال ۲۰۱۳.

2. Fixed Term Employment

3. MOMT: Ministry of Manpower and Transmigration

مدت زمان معین) بیان می‌کند که کارگرانی که قرارداد با مدت زمان معین دارند، می‌توانند به صورت مستقیم توسط شرکت‌ها استخدام یا از طریق آژانس استخدام به کار گماشته شوند.

برون‌سپاری بر اساس مصوبه نیروی انسانی اندونزی امری قانونی است. تنها فعالیت‌هایی که برای حرفه اصلی شرکت، «جانبی» یا «کمکی» تلقی می‌شوند، می‌توانند از طریق آژانس‌های خصوصی استخدام برون‌سپاری شوند. در سال ۲۰۱۲، دولت اندونزی، مقرراتی را منتشر کرد که در آن پنج نوع خدمات کمکی که در آنها برون‌سپاری نیروی کار مجاز بود، مشخص شده بود. این فعالیت‌ها شامل فعالیت‌های مرتبط با ارائه خدمات نظافتی، خدمات تهیه غذا برای کارگران، خدمات حراستی، فعالیت‌های شغلی کمکی در معادن و بخش‌های نفتی و تدارکات حمل و نقل می‌گردید.

در فیلیپین، کارگرانی که به صورت غیراستاندارد استخدام شده‌اند، کارگران موقت^۱ خوانده می‌شوند. این کارگران توسط شرکت‌ها به صورت موقتی استخدام می‌شوند. براساس اداره کل آمار کار و اشتغال^۲ فیلیپین در سال ۲۰۱۲، پنج دسته‌بندی از کارگران موقت وجود دارد:

- **کارگران موقت^۳:** کارگرانی که کارشان اصولاً چندان مورد نیاز یا مطلوب حرفه و کسب و کار معمول کارفرما نیست و استخدام آنها برای تقبل کار مشخصی نیست.

- **کارگران قراردادی یا پروژه‌ای:** کارگرانی که استخدامشان برای انجام پروژه یا تقبل کار مشخصی مقرر شده است و انجام و اتمام آن در زمان استخدام آنها مشخص شده است.

- **کارگران فصلی:** کارگرانی که استخدامشان، به ویژه زمان و مدت آن، به صورت قابل توجهی تحت تأثیر عوامل فصلی است.

- **کارگران آزمایشی:** کارگرانی که در حال گذراندن دوره آزمایشی هستند که در طول آن کارفرما براساس استانداردهای معقولی که در هنگام استخدام برای آنها مشخص کرده است، رأی نهایی خود را در رابطه با شایستگی و صلاحیت آنها برای اشتغال دائم صادر می‌کند.

- **کارآموزان:** کارگرانی که تحت پوشش توافقنامه کتبی کارآموزی با کارفرما یا هر نهادی که برنامه‌های آن قانوناً به رسمیت شناخته می‌شود، می‌باشند.

اداره کل آمار کار و اشتغال فیلیپین، کارگرانی را که توسط آژانس‌ها استخدام شده‌اند، چنین تعریف می‌کند: «کارگرانی که از طریق آژانس و پیمانکاران استخدام شده‌اند تا شغل، کار یا خدمات مشخصی را در زمانی معین یا از پیش تعیین شده و در محدوده مفروضات مؤسسه، طبق قرارداد خدماتی با سازمان کاربر، اجرا کنند یا به انجام برسانند». هرچند کارگران آژانس یا نیروهای پیمانکاری عمدتاً قراردادی هستند، اما می‌توانند کارگران موقت، پروژه‌ای، فصلی و در حدود کمتری، آزمایشی هم باشند.

1. Non - regular

2. BLES: Bureau of Labor and Employment Statistics

3. Casual workers



همانند اندونزی، قرارداد خدماتی یا کاری در فیلیپین هم مجاز است، اما فقط برای فعالیت‌هایی که لازم یا مطلوب تلقی نمی‌شوند یا مستقیماً به فعالیت و عملکرد سازمان کاربر مربوط نیستند. دستورالعمل کار^۱ (بند «۱۰۶» تا «۱۰۹») مشروعیت انعقاد قرارداد مستقل شغلی^۲ را به رسمیت می‌شناسد. به موجب قانونی^۳ که در سال ۲۰۱۱ انتشار یافت، قراردادهایی که صرفاً متمرکز بر نیروی کار هستند^۴ ممنوع اعلام شد. در این قانون این نوع قراردادها چنین تعریف شده‌اند: «قراردادهایی که در آنکه آژانس خصوصی استخدام هیچ گونه سرمایه اساسی برای پشتیبانی ظرفیت خود در جهت انجام کار برون‌سپاری شده ندارد، تجهیزات و ابزاری برای پرداختن به کار ندارد و بر شیوه و اجرای کاری که توسط کارگران به کار گماشته شده انجام می‌پذیرد نیز کنترلی ندارد» که صریحاً براساس این حکم ممنوع شده است. این قانون وجود یک رابطه سه‌جانبه و مسئولیتی یگانه را در فرآیند انعقاد قرارداد به مشروعیت می‌شناسد و آن را به روشنی توضیح می‌دهد. در این قانون رابطه کارفرما-کارمندی میان پیمانکار و کارمندی که پیمانکار استخدام کرده تا شغل، کار یا خدمات مشخصی انجام دهد وجود دارد و در صورت سرپیچی از هر یک از مفاد دستورالعمل کار از جمله نپرداختن دستمزد، مسئولیت یگانه‌ای متوجه سازمان کاربر و پیمانکار در راستای اجرای ماده‌های دستورالعمل کار و دیگر قوانین مصوب اجتماعی خواهد بود.

نهایتاً ماده (۱۸) قانون ذکر شده، تمام حقوق و مزایای دستورالعمل کار را برای کارگران آژانس یا نیروهای پیمانکاری در نظر گرفته است. این حقوق شامل شرایط کاری امن و سالم، استانداردهای کاری (نظیر مرخصی تشویقی، روزهای استراحت، دستمزد اضافه کاری، تعطیلات با حقوق^۵، دستمزد ماه سیزدهم^۶، دستمزد انفسال از خدمت)، مزایای بازنشستگی یا برنامه‌های بازنشستگی پیمانکار، مزایای تأمین اجتماعی، حق چانه‌زنی جمعی^۷ و امنیت دوران تصدی می‌باشد. همچنین لازم به ذکر است که طبق قانون، سازمان کاربر موظف است که نه تنها یک کپی از قرارداد خدماتی با پیمانکار را داشته باشد، بلکه کپی قرارداد استخدامی نیروهای پیمانکاری با نماینده چانه‌زنی سازمان کاربر را نیز تهیه کند.

در ویتنام، مجلس نمایندگان ملی، بخش پنجم از فصل دو دستورالعمل کار و اعزام نیروی کار را اصلاح کرد. اصلاح با این هدف انجام شد که شیوه کنونی اعزام نیروی کار را ساماندهی کند و مسئولیت‌های هر طرف را به روشنی بیان نماید. این دستورالعمل اصلاح شده کار از اول می ۲۰۱۳ به اجرا درآمد. بر این اساس، تنظیمات صورت گرفته در خصوص آژانس‌های خصوصی استخدام سختگیرانه‌تر

1. The Labour Code
2. Independent Job Contracting

۳. قانون شماره ۱۸.آ.

4. Labour Only Contracting
5. Holiday Pay

۶. نوعی مزایا است که معادل اجرت یک ماهه کارمندست و براساس تعداد ماه‌هایی از سال که کارمند خدماتی را به کارفرما ارائه داده محاسبه می‌شود.

7. Collective Bargaining

شده است. برای گرفتن مجوز ۳۶ ماهه برای راه انداختن چنین حرفه‌ای، یک شرکت باید سرمایه‌ای معادل ۲ میلیارد دونگ ویتنام (۹۵۲۰۰ دلار آمریکا) داشته باشد و بتواند ودیعه‌ای ۱ میلیارد دونگی (۴۷۶۰۰ دلار آمریکا) بپردازد. این مقررات نهاده شد تا اطمینان حاصل شود که این مؤسسات می‌توانند همان دستمزدهایی را به نیروهای پیمانکاری (کارگران اعزامی) پرداخت کنند که به کارگرانی که مستقیماً در سازمان کاربر استخدام شده‌اند، می‌پردازند و نیروهای پیمانکاری (کارگران اعزامی) از دستمزد قانونی و بیمه برخوردار خواهند بود.

در این تنظیمات کار پیمانکاری موقت به ۱۲ ماه برای هر قرارداد کاری محدود شده است. به این معنا که کارمند نمی‌تواند قرارداد را برای همان کار تجدید کند، همچنین نمی‌تواند این مدت را افزایش دهد و یا برای یک قرارداد کاری دیگر در همان شرکت عرضه شود. با وجود این، آژانس خصوصی استخدام می‌تواند یک کارگر دیگر برای آن کار استخدام کند. بر این اساس کار پیمانکاری موقت تنها هنگامی مجازست که کارفرما نیاز داشته باشد که به صورت موقت کارگران فصلی استخدام کند تا در دوره اوج تولید مساعدت کنند یا به صورت موقت بخواهد این نیروها را برای جایگزین کارگرانی که به مرخصی زایمان رفته‌اند به کار گیرد، یا بخواهد نیروهای پیمانکاری را به طور موقت جایگزین نیروهایی کند که به دلیل بیماری یا آسیب‌های مربوط به کار صدمه دیده و یا ساعت کاری‌شان کم شده است، به کار بگیرد. اما به طور کلی آژانس‌های خصوصی استخدام مجاز نیستند که این کارگران را به منظور جایگزینی با نیروهایی که اخراج شده‌اند استخدام کنند یا اینکه بخواهند کارگران را برای کار در جاهایی که شرایط زندگی در آن دشوارست به کار بگیرند (انجمن ملی دستمزد^۱، ۲۰۱۳).

اخیراً حکومت ویتنام حکمی^۲ را ارائه کرده که شرایط کار پیمانکاری موقت و اعزام نیروی کار را به طور مفصل بیان کرده است. در این حکم که از ۱۵ جولای ۲۰۱۳ به اجرا درآمد، مشاغلی که می‌توانند برون‌سپاری شوند یا از طریق کار پیمانکاری موقت یا اعزام نیروی کار صورت بگیرند مشخص شده‌اند. از جمله این مشاغل می‌توان به مترجمی، تندنویسی، دستیار اجرایی، متصدی پذیرش، راهنمای تور، خدمات پس از فروش، پشتیبانی پروژه، برنامه‌نویسی سیستم‌های فنی محصولات، نصب تجهیزات پخش و مخابرات، ویراستاری، محافظ شخصی و نگهبان حراست، بازاریابی، مکانیک خودرو و رانندگی اشاره کرد.

۲-۱-۳. کره جنوبی و ژاپن

ژاپن و کره جنوبی قوانین ویژه‌ای را برای طبقه‌های خاصی از مشاغل غیراستاندارد تنظیم نموده‌اند. این قوانین به منظور صیانت از کارگران غیراستاندارد تنظیم شده است. تنظیم‌گری‌های صورت گرفته مانع

1. National Wage Council

۲. حکم شماره 55/2013/ND-CP.



از این می‌شوند که با این کارگران نسبت به کارگران دائمی و ثابت برخورد نامطلوبی صورت بگیرد. در حقیقت در این تنظیمات از طریق ارائه فهرستی از مشاغل که می‌توانند از طریق کار پیمانکاری موقت انجام شوند و با محدود کردن مدت استفاده از کار پیمانکاری موقت استفاده از اشتغال غیراستاندارد محدود شده است.

در ژاپن، انواع خاصی از قوانین کار برای نیروهای پیمانکاری به کار برده می‌شود. این قوانین شامل مصوبه استانداردهای کار، مصوبه قرارداد کار، مصوبه کارگران نیمه‌وقت و مصوبه کار پیمانکاری یا اعزامی هستند. دو تای اولی برای کارگران با قرارداد مدت مشخص کاربرد دارند، سومی برای کارگران نیمه‌وقت و آخری برای نیروهای پیمانکاری یا اعزامی به کار برده می‌شوند.

بر اساس مصوبه استانداردهای کار، بیشترین مدت زمانی که یک قرارداد با مدت زمان معین می‌تواند داشته باشد یک سال است، اما این قانون در سال‌های ۱۹۹۸ و ۲۰۰۳ اصلاح شد و این محدودیت زمانی، به سه سال برای کارگران بسیار ماهر و پنج سال برای کارگران ۶۰ ساله و بیشتر تغییر کرد. مصوبه قرارداد کار، مشاغل دارای مدت زمان معین را کنترل می‌کند. در اصلاحیه سال ۲۰۱۲ مصوبه قرارداد کار، کارگران دارای مدت زمان معین که قراردادهایشان بعد از پنج سال تجدید مستمر، تجدید شده باشد، دارای قرارداد دائم می‌شوند. اصلاحیه‌های اخیر سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۱۴ مصوبه کارگران موقت این الزام را به وجود آورده که در رابطه با دستمزد، وظایف و مسئولیت‌های شغلی، مدت زمان استخدام، و چشم‌انداز توسعه مسیر شغلی با کارگران موقت همان‌گونه رفتار شود که با دیگر کارگران برخورد می‌شود.

مصوبه کار پیمانکاری ژاپن، شرایط کار پیمانکاری یا اعزامی را تنظیم می‌کند. هنگامی که این مصوبه در سال ۱۹۸۵ تصویب شد، ممنوعیت استفاده از کار پیمانکاری موقت را که در مصوبه امنیت شغلی مشخص شده بود لغو کرد. در این کشور ابتدا اعزام نیروی کار تنها در ۱۳ شغل مجاز شمرده می‌شد، اما در سال ۱۹۹۶ دولت این فهرست را به ۲۶ شغل افزایش داد. بعدها در بازنگری مجدد، اعزام نیروی کار برای تمام مشاغل به استثنای خدمات حمل و نقل بنادر، ساخت و ساز، خدمات امنیتی، خدمات حوزه پزشکی، عملیات ویژه کارفرمایان و موضوعات مربوط به عملیات پرسنل، وکلا، حسابداران و فعالیت‌های تولیدی مجاز اعلام شد. در سال ۲۰۰۴، ممنوعیت استفاده از کارگران اعزامی در تولید لغو شد و تعداد کارگران اعزامی به سرعت افزایش یافت. بعدها محدودیت مدت زمانی کارگران اعزامی هم یا با افزایش مدت زمان همراه شد یا کلاً برداشته شد. با وجود این اصلاحیه‌های اخیر به این قصد بوده که استفاده از کارگران اعزامی را مجدداً محدود کند. این اصلاحیه‌ها شامل مواردی هستند که در ذیل به آنها اشاره شده است:

- اعزام یک روزه کارگر یا اعزام کارگر برای قراردادهای کمتر از سی روز با استثناهایی ممنوع شد (اصلاحیه ۲۰۱۲ مصوبه کار پیمانکاری). پیش‌تر، اعزام کردن برای کار یک روزه هم مجاز بود.

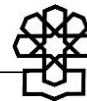
- برای حداکثر مدت زمانی که شغلی می‌تواند توسط نیروی پیمانکاری (کارگر اعزامی) انجام شود، یک محدودیت سه ساله در نظر گرفته شده است. بعد از این مدت زمان، شرکت باید مستقیماً یک کارگر را برای این شغل یا سمت استخدام دائم نماید.

- دوباره اعزام کردن یک کارگر به همان سازمان در طول یک سال بعد از اتمام آخرین قرارداد دیگر مجاز نیست (اصلاحیه ۲۰۱۲ مصوبه کار پیمانکاری). ظاهراً قبل از اجرای این اصلاحیه، چنین محدودیتی وجود نداشته است.

جدول ۳. تغییر نظام کار پیمانکاری موقت یا اعزام نیروی کار در ژاپن

ماه/سال	شغل	حداکثر دوره اعزام	موقت-به-دائمی
جولای ۱۹۸۶	در ابتدا ۱۳ شغل + ۳ شغل دیگر = در مجموع ۱۶ شغل	سه سال طبق آیین نامه اداری	غیرممکن
دسامبر ۱۹۹۶	افزایش مشاغل به ۲۶ شغل		غیرممکن
دسامبر ۱۹۹۹	اعزام نیروی کار در تمام گروه مشاغل غیر از خدمات حمل‌ونقل بنادر، ساخت و ساز، خدمات امنیتی، خدمات حوزه پزشکی، عملیات ویژه کارفرمایان و موضوعات مربوط به عملیات پرسنل، وکلا، حسابداران و غیره و عملیات تولید آزادسازی شدند.	عملیات مقررات‌زدایی شد یک سال برای هر پست	غیرممکن
دسامبر سال ۲۰۰۰	مثل موارد فوق	مثل موارد فوق	امکانپذیر
مارس ۲۰۰۴	ممنوعیت اعزام جهت مشاغل تولیدی، خدمات مربوط به حوزه پزشکی رفع شد.	۲۶ شغل	بدون محدودیت سقف امکانپذیر (الزامات مربوطه تلطیف شدند)
		عملیات مقررات‌زدایی شد	سه سال برای هر پست
		عملیات تولید	۱ سال برای هر پست (۳ سال بعد از مارس ۲۰۰۷)

مأخذ: آساو، ۲۰۱۰.



در کره جنوبی، دو نوع قانون استخدامی وجود دارد که کار غیراستاندارد را تنظیم می‌کند و از گروه ویژه‌ای از کارگران غیراستاندارد صیانت می‌کند. یکی از آنها، مصوبه کار با مدت زمان معین و کار نیمه‌وقت (۲۰۰۶) است که به مصوبه محافظت از کارمندان دارای مدت زمان معین و نیمه‌وقت هم مشهور است و دیگری هم مصوبه کار پیمانکاری موقت (۲۰۰۶) است که به مصوبه پاسداشت کارگران اعزامی هم شناخته می‌شود. این مصوبات داشتن رفتار نامطلوب با کارگران غیراستاندارد را ممنوع می‌سازند. همانند ژاپن، مصوبه کار پیمانکاری موقت کره هم مشاغل مشخصی مشتمل بر ۳۲ شغل را فهرست می‌کند که می‌توانند توسط نیروهای پیمانکاری یا اعزامی انجام شوند (جدول ۵).

جدول ۴. مشاغل مجاز برای کار پیمانکاری در کره جنوبی

دسته‌بندی شغل	نوع حرفه یا کار
حرفه *	کسب‌وکار کامپیوتری، خدمات اجرایی (مدیریت و امور مالی)، نمایندگی انحصاری، ** متصدی کتابخانه (مشاغل آرشیوی)، مترجم، مشاغل خلاق (هنرهای نمایشی)، پخش برنامه (هنرهای تئاتری)
مهندس یا متخصص	کامپیوتر، الکترونیک، ارتباطات، آموزش، هنر، سرگرمی، ورزش، حفاظت
کارمند یا منشی	طراحی فنی، امور مربوط به چشم و بینایی (ابزارهای الکترونیک)، کار اداری، کتابخانه (خدمات رایانامه)، متصدی تلفن، محافظ شخصی، دستیار آشپز، راهنمای سفر
کار خدماتی	متصدی پمپ بنزین، دستیار فروش مغازه، بازاریاب تلفنی، شوfer، نظافتچی ساختمان، سرایدار (نگهبان)، متصدی پارکینگ، مأمور تحویل (باربر و مامور جریمه پارکینگ) ***

مأخذ: سرانو، ۲۰۱۵.

* Profession

** Patent

*** Meter reader

مصوبه کار با مدت زمان معین و کار موقت تصریح می‌کند که کارمندان دارای قرارداد مدت مشخص می‌توانند از تمام حقوق کار که قوانین کار کره در اختیارشان قرار می‌دهد برخوردار باشند، البته بجز این مورد که قرارداد استخدام آنها با منقضی شدن مدت زمان معین به پایان خواهد رسید. مدت زمان این قرارداد دو سال است. براساس آن کارفرما نمی‌تواند کارمند دارای قرارداد معین را بیشتر از دو سال استخدام کند، خواه این مدت زمان مداوم باشد و یا منقطع باشد. بر اساس این قانون این مدت زمان به صورت دو سال انباشته یعنی براساس مجموع تمام دوره‌های زمانی محاسبه می‌شود. اگر کارگر با قرارداد مدت مشخص، بیشتر از مدت زمان دو سال به کار گرفته شود به صورت خودکار به یک کارمند دائم تبدیل می‌گردد.

مصوبه کار با مدت زمان معین و کار نیمه‌وقت، کارمند نیمه‌وقت را چنین تعریف می‌کند: کارمندی که ساعات کار هفتگی مورد توافق وی کمتر از کارمندان تمام وقتی است که همان شغل یا شغلی مشابه

را در محل کار انجام می‌دهند. طبق این مصوبه، اگر کارفرمایی کارمند نیمه‌وقت را مجبور کند که بیشتر از ساعت مورد توافق کار کند، کارمند به‌عنوان یک کارمند تمام‌وقت در نظر گرفته می‌شود. به علاوه، مصوبه استانداردهای کار کره یک قانون سرشکن به نسبت کارمندان تمام‌وقت مشابه، برای دستمزد، مزایا و شرایط کاری جنبی کارمند نیمه‌وقت دارد. دستمزد کارمند نیمه‌وقت براساس نرخ ساعتی محاسبه می‌گردد.

مصوبه کار پیمانکاری موقت، رابطه آژانس‌های خصوصی استخدام، سازمان کاربر و نیروهای پیمانکاری یا اعزامی را در روابط اشتغال مثلثی ساماندهی می‌کند. این مصوبه از نیروهای پیمانکاری یا اعزامی در برابر رفتار نامطلوب در مقایسه با کارمندان ثابت که مستقیماً توسط کارفرما استخدام شده‌اند، محافظت می‌کند. طبق این مصوبه، آژانس خصوصی استخدام موظف است که مجوز کسب‌وکار جذب کارکنان را بگیرد که این مجوز توسط وزارتخانه استخدام و کار^۱ تأیید شده است. برای اینکه آژانس خصوصی استخدام برای دریافت این مجوز واجد شرایط باشد، باید سرمایه کافی برای راه انداختن کسب‌وکار داشته باشد. این الزامات به خاطر محرز کردن این است که این شرکت‌ها از مسئولیت کارفرمایی خود آن گونه که در قوانین کار بیان شده است، احتراز نکنند. این مجوز هر سه سال تجدید می‌شود. اگر آژانس خصوصی استخدام، در حالی که مجوز کسب‌وکار کارکنان را ندارد، نیروی پیمانکاری را در محل کار کارفرما به کار بگمارد، هم آژانس خصوصی استخدام و هم کارفرما به جریمه‌ای که میزان آن بیشتر از ۲۰ میلیون وون کره نیست و یا به حبسی که مدت آن بیش از سه سال نیست و یا به هر دو جریمه محکوم شوند.

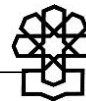
براساس مصوبه کار پیمانکاری موقت که از آن تحت عنوان مصوبه کار اعزامی کره هم یاد می‌شود، آژانس‌هایی که نیروهای پیمانکاری یا اعزامی را به سازمان کاربر می‌فرستند باید شرکت را به ثبت رسانده و مجوز کسب‌وکار جذب کارکنان را دریافت نمایند. بر اساس این مصوبه، هم آژانس خصوصی استخدام و هم سازمان کاربر قانوناً برای دستمزد و شرایط کاری نیروهای پیمانکاری یا اعزامی مسئول هستند.

۳-۲. نظام‌های تنظیمی غیرسختگیرانه

۳-۲-۱. هنگ‌کنگ، مالزی و سنگاپور

چارچوب‌های تنظیمی اشتغال غیراستاندارد در هنگ‌کنگ، مالزی و سنگاپور سختگیرانه تنظیم نشده‌اند. در هنگ‌کنگ انعطاف‌پذیری زیادی در بازار کار و روابط شغلی وجود دارد. کارفرمایان و کارمندان آزادند که در رابطه با شرایط و موقعیت‌های استخدامی به مذاکره بنشینند و به توافق برسند به شرط اینکه مفاد قانون استخدام را که قانون اصلی استخدام کشوریست، نقض نکنند. در این کشور قرارداد

1. MOEL: Ministry of Employment and Labour



استخدام می‌تواند شفاهی یا کتبی باشد.

قانون استخدام، شماری از حقوق استخدامی اجباری را مطرح می‌کند. در این قانون تنها دو دسته‌بندی از اشتغال ارائه شده است که شامل اشتغال مداوم^۱ و غیرمداوم^۲ است که نیروهایی که در دسته اول جای می‌گیرند از حقوق استخدامی قانونی بیشتری برخوردار هستند. قانون استخدام همچنین بیان می‌کند که مفروض است هر قرارداد مداوم یک قرارداد یک ماهه است و به‌طور ماهیانه نیز قابل تجدید کردن می‌باشد (حکم وزارتخانه‌ای، ۲۰۱۴:۵). در حقیقت این موضوع نشان می‌دهد که بازار نیروی انسانی در هنگ‌کنگ تا چه اندازه سیال است.

نیروهای موقت در صورتی که به‌عنوان نیروهای مداوم در نظر گرفته شوند از همان حقوقی برخوردار خواهند بود که براساس قوانین نیروی کار به کارمندان دائمی داده می‌شود. در غیر این صورت، کارگران غیردائمی تلقی می‌شوند و از حقوق و مزایای قانونی کمتری برخوردار خواهند بود. در هنگ‌کنگ هیچ قانون مشخصی در رابطه با حقوق نیروهای پیمانکاری وجود ندارد. با وجود این، همانند کارگران موقت، اگر آنها به‌عنوان نیروهای مداوم در نظر گرفته شوند از همان حقوقی برخوردار خواهند بود که کارگران دائمی برخوردارند.

بارزترین مشخصه بازار کار هنگ‌کنگ، استخدام انعطاف‌پذیر، سهولت استخدام و اخراج کارگران است. این روال با هزینه‌های قانونی و اجرایی حداقلی که در این فرآیند صرف می‌شود، آسان می‌گردد. در این کشور هیچ محدودیتی برای اخراج بی‌رویه وجود ندارد و به غیر از چند مورد کم، اخراج کردن یک کارمند هیچ توضیحی لازم ندارد. تمام این موارد به اضافه قوانین مصوب حداقلی استخدام توضیح می‌دهد که چرا کار قراردادی، کار موقت و کار پیمانکاری یا کار اعزامی در هنگ‌کنگ رایج نیست. در حقیقت در این کشور کارفرمایان هیچ انگیزه‌ای ندارند که به این سبک از اشتغال غیراستاندارد متوسل شوند، چرا که به‌نظر می‌رسد بیشتر مشاغل در هنگ‌کنگ غیراستاندارد هستند.

در مالزی، قوانین محدودی در رابطه با استفاده از قراردادهای استخدامی با مدت زمان معین وجود دارد. در حال حاضر، هیچ محدودیتی در رابطه با استفاده از قرارداد با مدت زمان معین، حداکثر تعداد قراردادهای متوالی مجاز و حداکثر مدت زمان تداوم یک قرارداد وجود ندارد. در سال ۲۰۱۰، حکومت مالزی تلاش کرد که با معرفی مفهوم «آژانس نیروی کار» در اصلاحیه‌ای که بر قانون مصوب استخدام سال ۱۹۹۵ ارائه داد، به آژانس‌های خصوصی استخدام، مشروعیت قانونی ببخشد. در این اصلاحیه آژانس خصوصی استخدام چنین تعریف شده است: فردی که با سازمان کاربر، پیمانکار یا پیمانکار فرعی قرارداد می‌بندد تا نیروی کار مورد نیاز برای انجام تمام یا بخشی از کاری را که پیمانکار یا پیمانکار فرعی قرارداد بسته تا برای سازمان کاربر انجام دهد، با توجه به شرایط عرضه کند (اصلاحیه A1419 مصوبه استخدام

1. Continuous
2. Non Continuous

۲۰۱۲). وجود این ماده در مصوبه استخدام، در حقیقت به معنی به رسمیت شناختن و قانونی بودن آژانس‌های خصوصی استخدام و فعالیت‌هایشان و شکل‌گیری رابطه اشتغال مثلثی است. در روابط اشتغال مثلثی کارگرانی که توسط آژانس به سازمان کاربر عرضه شده‌اند، کارمندان آژانس محسوب می‌شوند. در حقیقت دولت مالزی می‌خواست با این اصلاحیه آژانس خصوصی استخدام را به‌عنوان کارفرما بگمارد و در این شرایط حتی زمانی که نیروی پیمانکاری، کار در سازمان کاربر را آغاز می‌کرد باز هم آژانس خصوصی استخدام، کارفرما باقی می‌ماند. البته این اصلاحیه پیشنهادی بعدها پس گرفته شد. در ژوئن ۲۰۱۱، این اصلاحیه دوباره عرضه شد و متعاقباً تصویب و از اول آوریل ۲۰۱۲ برخلاف اعتراضات شدید انجمن‌های اتحادیه‌های کارگری مالزیایی و گروه‌های جامعه مدنی به اجرا درآمد. با وجود این، اعتراضات ادامه‌دار توسط اتحادیه‌های کارگری و گروه‌های جامعه مدنی، حکومت را مجبور کرد که اجرای این اصلاحیه را به تعلیق در آورده و استفاده از آژانس‌های خصوصی استخدام را به بخش کشاورزی محدود سازد.

در سنگاپور در حال حاضر هیچ‌گونه چارچوب قانونی در رابطه با برون‌سپاری کردن قراردادها وجود ندارد. با این حال فعالیت آژانس‌های خصوصی استخدام طبق مصوبه آژانس‌های استخدام ۲۰۱۲ تنظیم شده است. این مصوبه تمام موجودیت‌ها و افرادی را که کار پیمانکاری در سنگاپور انجام می‌دهند در برمی‌گیرد.

کارگران برون‌سپاری شده هم نظیر نیروهای پیمانکاری تحت پوشش مصوبه استخدام^۱، مصوبه استخدام نیروی انسانی خارجی^۲ و مصوبه غرامت صدمات کاری^۳ هستند.

البته با وجود اینکه در سنگاپور تنظیمات خاصی در رابطه با برون‌سپاری فعالیت‌ها وجود ندارد، اما برخی از اتحادیه‌های کارگری در ماه مارس ۲۰۰۸ توصیه‌نامه‌ای را در باب شیوه مسئولانه برون‌سپاری منتشر کرد که دریافت‌کنندگان خدمات را تشویق می‌کرد که هنگام برون‌سپاری ۵ اصلی را که در جدول ۶ برشمرده شده، در نظر داشته باشند.

1. Employment Act
2. Employment of Foreign Manpower Act (EFMA)
3. the Work Injury Compensation Act (WICA).



جدول ۵. پنج بهترین شیوه منبع‌یابی در سنگاپور

۱. پاسداری از حقوق بنیادی شغلی کارگران
۲. مشخص کردن قراردادهای خدماتی بر مبنای ملزوماتی که در سطح خدماتی وجود دارد نه سرشماری افراد
۳. به رسمیت شناختن عواملی که در کیفیت سرویس دخالت دارند (یعنی داشتن سابقه خوب، مهیا ساختن قراردادهای استخدام کتبی برای کارگران، سطوح امتیازدهی و اعتباربخشی، آموزش کارگران و تجهیزات و ابزارهای مناسب
۴. جستجو برای برقراری همکاری مشترک طولانی‌مدت با ارائه‌دهندگان خدمات
۵. مهیا کردن یک محیط کاری مناسب برای کارگران

مأخذ: همان.

در حقیقت طرح‌های ابتکاری سنگاپور هدفش این است که شرایط کار نیروهای دارای قرارداد مدت‌دار را بهتر سازد و ارائه این طرح‌ها در حقیقت می‌تواند به نوعی چارچوب سختگیرانه قلمداد شود.

۳-۳. میانه طیف چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه و غیرسختگیرانه

۳-۳-۱. تایوان و تایلند

تایوان و تایلند موارد خاصی هستند که در میانه طیف چارچوب‌های تنظیمی سختگیرانه و غیرسختگیرانه قرار می‌گیرند. در تایلند، هیچ‌گونه تعریف رسمی از کار غیراستاندارد در مصوبه پاسداشت نیروی کار وجود ندارد. در واقع در تایلند هیچ‌گونه مقررات رسمی که براساس آن مشاغل یا کاری بتواند برون‌سپاری شود و یا در قالب پیمانکاری فرعی انجام شود وجود ندارد. با وجود این بخش پنجم مصوبه پاسداشت نیروی کار، میان پیمانکار و پیمانکار فرعی تمایز قائل می‌شود. بر این اساس پیمانکار سطح اول یعنی فردی که موافقت می‌کند که تمام یا بخشی از کاری را در جهت منافع کارفرما به عهده بگیرد یا انجام بدهد در حالی که پیمانکار فرعی یعنی فردی که با به عهده گرفتن انجام تمام یا بخشی از کار تحت مسئولیت پیمانکار سطح اول و در جهت منافع کارفرما با پیمانکار سطح اول توافق می‌کند. از اینجا مشخص است که زنجیره‌ها و لایه‌های مختلفی از پیمانکاری فرعی در تایلند وجود دارند و مجاز به فعالیت هستند.

با اینکه در مصوبه پاسداشت نیروی کار تایلند مسئولیت مشترک میان آژانس و سازمان کاربر و عدم تبعیض در رابطه با دستمزد و مزایای کارگران دائمی و موقت (پیمانکاری فرعی) که کار یکسانی انجام می‌دهند مشخص شده است، اما ظاهراً در این کشور مقرراتی که استفاده از نیروهای پیمانکاری فرعی را در حرفه‌ها و مشاغل مشخصی محدود کند یا برای مدت زمان (و تجدید) قرارداد این کارگران محدودیتی قائل شود، وجود ندارد.

در تایوان، نیروهای موقت یا قراردادی یا کارگران دارای قرارداد با مدت زمان معین به‌صورت مستقیم توسط سازمان کاربر استخدام می‌شوند. این کارگران تحت پوشش مصوبه استانداردهای کار هستند.

مصوبه استانداردهای کار چنین مشخص می‌کند که یک قرارداد دارای مدت زمان معین با انقضای قرارداد به‌عنوان یک قرارداد دائم پنداشته می‌شود. کارگران قراردادی مستقیماً تحت نظارت سازمان کاربر هستند و دستمزد و مزایایشان باید مشابه کارمندان ثابت باشد. ماده‌هایی که در مصوبه استانداردهای کار، درباره قرارداد دارای مدت زمان معین کارگران تنظیم شده‌اند بسیار سختگیرانه‌اند و انعطاف‌پذیری کمی دارند که موجب می‌شود کارفرمایان ترجیح بدهند نیروهای پیمانکاری و یا اعزامی را استخدام کنند.

اخیراً قانونی در خصوص پاسداشت کار پیمانکاری یا اعزامی در تایوان پیشنهاد شده است. این قانون پیشنهادی کار پیمانکاری موقت را چنین تعریف می‌کند: اعزام کارگران توسط نهادی که این نیروها را استخدام کرده‌اند (آژانس) به سازمانی دیگر برای ارائه خدمات، تحت نظارت و مدیریت سازمان دوم (سازمان کاربر) (اتاق بازرگانی امریکا در تایپه، ۲۰۱۴).

قانون پیشنهادی پاسداشت کار پیمانکاری بیان می‌کند که سازمان کاربر و آژانس از طریق یک قرارداد تجاری به یکدیگر مرتبط می‌شوند که به موجب این قرارداد، آژانس، نیروی مورد نیاز را برای انجام کاری معین در سازمان کاربر عرضه خواهد کرد. از آنجا که آژانس، کارفرمای قانونی کارگر است، ارتباط استخدامی میان این دو گروه برقرار می‌شود. چنین رابطه‌ای توسط مصوبه استانداردهای کار اداره می‌شود. در رابطه با دستمزد، مزایا و حتی در صورت بروز حوادث صنعتی برای کارگران، مسئولیت بر عهده آژانس به‌عنوان کارفرما می‌باشد نه بر عهده سازمان کاربر. این مسئولیت آژانس است که متقاضیان کار را انتخاب کند و با آنها مصاحبه کند و به نیروهای پیمانکاری یا اعزامی در محل کارشان در سازمان کاربر نظم و انضباط ببخشد.

۴. شباهت‌ها و تفاوت‌ها در چارچوب‌های تنظیمی

آنچه در چارچوب تنظیمی تمام کشورهای آسیایی مورد مطالعه مشترک است، شناسایی شرکت برون‌سپاری، سازمان ارائه دهنده خدمات، آژانس ارائه‌دهنده نیروی انسانی، مؤسسه اعزام یا اجاره نیروی کار، شرکت پیمانکار یا پیمانکار فرعی نیروی کار به‌عنوان کارفرمای کارگرانی است که در روابط اشتغال مثلی دخیلند. دیگر زمینه همانندی نیز شرایط انضباط‌بخشی کارمندان است. شرکتی که نیروی کار عرضه می‌کند این قدرت را دارد که سنج‌های انضباط بخشی را بر کارگرانی که از قرارداد استخدامی یا قوانین و مقررات سازمان کاربر سرپیچی کرده‌اند، اعمال کند.

به استثنای فیلیپین، در تمام کشورهای مورد مطالعه نیروهای پیمانکاری یا اعزامی تحت نظارت سازمان کاربر هستند. با این حال، تمام کشورها مشاغل، بخش‌ها یا شرایط معینی را که در آنها نیروهای پیمانکاری می‌توانند استخدام شوند، مشخص نکرده‌اند. در اندونزی و فیلیپین برون‌سپاری کار و برون‌سپاری نیروی کار (در اندونزی) و پیمانکاری خدمات یا نیروی کار (در فیلیپین) تنها برای



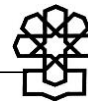
فعالیت‌هایی مجازند که جنبی، کمکی یا غیرضروری بوده و مطلوب فعالیت اصلی و عمده سازمان کاربر نباشند. در اندونزی، ویتنام، ژاپن و کره، براساس تنظیمات صورت گرفته مشاغل معینی که می‌توانند برون‌سپاری شوند مشخص شده‌اند.

در جدول ۷ ابعاد کلیدی قوانین کار و قوانین مربوط به آن در رابطه با نیروهای پیمانکاری در ده کشور آسیایی خلاصه شده است.

جدول ۶. ابعاد چارچوب‌های تنظیمی پیرامون مشاغل غیر استاندارد (مشمول بر کار پیمانکاری موقت)

تایوان	کره	ژاپن	هنگ کنگ	ویتنام	تایلند	سنگاپور	فیلیپین	مالزی	اندونزی	ابعاد
	✓	✓		✓			✓		✓	وجود مشخصه‌هایی پیرامون بخش‌ها، فعالیت کسب‌وکار، انواع مشاغلی که در آنها کار پیمانکاری موقت مجاز شمرده شده است.
	✓	✓		✓			✓		✓	محدودیت‌هایی پیرامون مدت اولین قرارداد، تعداد دفعات تمدید یک قرارداد، تعداد سال‌هایی که کار تحت یک قرارداد مدت مشخص می‌تواند ادامه یابد.
	✓	✓		✓		✓	✓			قوانین و مقرراتی پیرامون تأمین و استخدام نیروی انسانی از طریق وضع تنظیماتی پیرامون مجوزدهی و تأمین و اعزام نیروی کار.
✓	✓	✓	✓	✓	✓	?	✓		?	مسئولیت مشترک: تنظیمات روشنی که تضمین می‌کند سازمان کاربر و آژانس مشترکاً مسئول پرداخت دستمزد، اضافه‌کاری، پرداخت در دوران تعطیلات، پرداخت اضافه‌کاری، پرداخت معوقه‌ها، پرداخت‌های خاص و ... می‌باشند.
✓	✓	✓		✓	✓		✓		?	تصریح مقرراتی شفاف پیرامون حق و حقوق قانونی نیروهایی که درگیر کار پیمانکاری موقت هستند.

مأخذ: سرانو، ۲۰۱۴.



با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان اظهار کرد که چارچوب تنظیمی صورت‌های غیراستاندارد اشتغال که مشتمل بر کار پیمانکاری است در اندونزی، فیلیپین، ویتنام، ژاپن و کره در دسته سختگیرانه جای می‌گیرد. از طرف دیگر، در مالزی و سنگاپور و هنگ‌کنگ چارچوب تنظیمی بیشتر غیرسختگیرانه است. با این حال، باید تأکید کرد که در مورد سنگاپور طرح سه‌جانبه گرایانه‌ای که به هدف بهبود شرایط کاری کارگرانی که قرارداد مدت‌دار دارند صورت گرفته، احتمالاً معادل عملی چارچوب قانونی سختگیرانه را در خود دارد. تایلند و تایوان موارد خاصی هستند که می‌تواند بین دو گونه غیرسختگیرانه و سختگیرانه قرار بگیرد.

آنچه در چارچوب تنظیمی تمام این کشورها مشترک است، به رسمیت شناختن آژانس پیمانکاری به‌عنوان کارفرمای نیروی کار است. مورد مشترک دیگر در زمینه انضباط نیروی کار است که به این ترتیب شرکت پیمانکاری این قدرت را دارد که در مورد نیروهایی که قرارداد کاری را نقض کرده‌اند یا از قوانین و مقررات سازمان کاربر تخلف کرده‌اند حدود کیفری را اعمال کند.

اما در کشورهای مختلف مقرراتی که در رابطه با نظارت بر نیروهای پیمانکاری وجود دارد متفاوتند. برای مثال در فیلیپین به موجب تنظیمات وزارتی^۱ صورت گرفته در سال ۲۰۱۲ آژانس پیمانکاری باید بر کار نیروها نظارت داشته باشد و میان سازمان کاربر و نیروی پیمانکاری هماهنگی برقرار کند. در اندونزی، مالزی و ویتنام نیروهای برون‌سپاری شده یا اعزامی مورد نظارت سازمان کاربر هستند. همچنین، این‌گونه نیست که تمام کشورها مشاغل، بخش‌ها و شرایط خاصی را برای استخدام نیروی پیمانکاری تعیین کرده باشند. در اندونزی و فیلیپین، استفاده از کار پیمانکاری موقت تنها برای انجام فعالیت‌هایی مجاز می‌باشند که جانبی، کمکی و غیرضروری بوده و مطلوب فعالیت اصلی سازمان کاربر نباشند. دولت مالزی طبق مقررات سال ۲۰۱۲ تعدادی خدمات پشتیبانی را مشخص کرد که عرضه نیروی کار فقط در آن مشاغل مجاز اعلام شده بود.

در ویتنام، استفاده از کار پیمانکاری موقت و اعزام نیروی کار تنها هنگامی مجاز است که شرکتی در دوران اوج تولید خود باشد یا برای جایگزین کردن موقت نیروهایی که به مرخصی زایمان رفته‌اند و یا پر کردن پست‌هایی که فرد متصدی آن به دلیل بیماری یا اتفاقاتی که ناشی از کار بوده است صدمه دیده باشد که در این شرایط می‌تواند از نیروهای پیمانکاری استفاده کند، در غیر این صورت استفاده از آنها مجاز نیست. به علاوه، در ویتنام دولت در سال ۲۰۱۳ حکمی صادر کرد که به موجب آن هفده نوع کار فهرست شده بود که می‌توانست به صورت برون‌سپاری یا کار پیمانکاری انجام شود. در مقابل ظاهراً در مالزی، سنگاپور و تایلند ضوابطی که استفاده از کار پیمانکاری را در شغل‌ها و بخش‌های خاصی محدود کرده باشد وجود ندارد.

در ژاپن شرایط کار پیمانکاری یا اعزامی براساس مصوبه نیروهای پیمانکاری یا اعزامی ژاپن، تنظیم

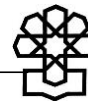
شده است. هنگامی که این مصوبه در سال ۱۹۸۵ تصویب شد، ممنوعیت کار پیمانکاری موقت که در مصوبه امنیت شغلی مورد تأکید قرار گرفته بود، لغو شد. در ابتدا اعزام نیروی کار تنها در ۱۳ شغل مجاز شمرده می‌شد، اما در سال ۱۹۹۶ دولت این فهرست را به ۲۶ شغل افزایش داد. بعدها در بازنگری‌های مجددی که صورت گرفت، کار پیمانکاری موقت را بجز چند مورد برای تمام مشاغل مجاز دانست. در سال ۲۰۰۴، ممنوعیت استفاده از این نوع کار در تولید لغو شد و تعداد نیروهای پیمانکاری به سرعت افزایش یافت. بعدها محدودیت مدت زمانی نیروهای پیمانکاری هم یا با افزایش مدت زمان همراه شد یا کلاً برداشته شد.

در کره جنوبی نیز همانند ژاپن، مصوبه کار پیمانکاری موقت، مشاغل مشخصی را مشتمل بر ۳۲ شغل فهرست می‌کند که می‌توانند به عهده نیروهای پیمانکاری نهاده شوند.

چارچوب تنظیمی یک کشور، عامل مهمی است که می‌تواند وسعت و ژرفای کار پیمانکاری موقت را تحت تأثیر خود قرار دهد. با در نظر گرفتن این مطلب، انتظار می‌رود در کشورهای نظیر اندونزی، فیلیپین و ویتنام، ژاپن و کره که به‌عنوان کشورهای شاخه‌ای شناخته شده‌اند که قوانین جامعی در این خصوص دارند تخلف از قوانین و مقررات کمتر باشد. اما نتایج مطالعات صورت گرفته و بررسی شرایط واقعی کشورهای مورد مطالعه حکایت از این دارند که وجود چارچوب قانونی تفصیلی و جامع نیز هیچ ضمانتی نمی‌کند که سوءاستفاده‌ها و تخلف‌ها محدود شوند. این مسئله خصوصاً در مورد کشورهای اندونزی و فیلیپین دیده می‌شود. در خصوص استفاده از نیروهای پیمانکاری، بحث اصلی چارچوب تنظیمی این کشورها در تعبیری است که از فعالیت‌های جانبی، پشتیبانی و غیر ضروری سازمان کاربر صورت می‌گیرد. در حقیقت، در اندونزی، مالزی، تایلند و تا حدودی هم فیلیپین، بسیاری از نیروهای پیمانکاری، فعالیت‌های اصلی و تخصصی سازمان کاربر را انجام می‌دهند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

روش‌های غیراستاندارد اشتغال در بسیاری از کشورها مثل کشورهای عضو منطقه آسه‌آن (اتحادیه کشورهای جنوب شرق آسیا)^۱ و کشورهای شرق آسیا در حال افزایش است. دلیل اصلی که باعث می‌شود شرکت‌ها از روش‌های استخدام غیراستاندارد استفاده کنند، نیاز به انعطاف‌پذیری عددی (مباحث مربوط به درآمد و هزینه) جهت کاهش هزینه استخدام در بلندمدت است. در حقیقت تقاضا برای انعطاف‌پذیری محیط کاری منجر به گرایش کارفرمایان به سمت روش‌های کاری قابل انطباق و موقت شده است. در همه کشورهای مورد مطالعه، اشتغال غیراستاندارد اغلب واجد ویژگی‌های مشترکی است. این



ویژگی‌ها شامل قرارداد استخدام ثابت یا کوتاه‌مدت (یا دوره تصدی غیردائم)، دستمزد پایین‌تر، مزایای تأمین اجتماعی محدود یا بدون پوشش تأمینی (مثل پرداخت بابت مرخصی‌های استعلاجی، مستمری و غیره)، کار در چند محیط کاری مختلف، مهارت پایین (یا در بعضی موارد، مهارت اندک) و عدم توسعه مسیر شغلی، توجه بیش از حد به زنان و جوانان و فقدان سازماندهی اتحادیه‌ها می‌باشد. خلاصه آنکه، استخدام غیراستاندارد (یعنی مواردی مثل کار قراردادی، کار برون‌سپاری شده، تأمین نیروی کار توسط آژانس‌ها، نیروی کار تحت استخدام آژانس‌های خصوصی استخدام، انعقاد قرارداد با نیروی کار، کار فصلی، کار مبتنی بر پروژه، کار موقت، خوداشتغالی کاذب و غیره) در زمره مشاغل بی‌ثبات و غیر استاندارد طبقه‌بندی می‌شوند.

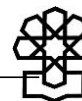
در مجموع می‌توان چنین نتیجه گرفت که:

۱. در کشورهای مورد مطالعه، تعاریف مختلفی در رابطه با اشتغال غیراستاندارد وجود دارد که بعضی از این تعاریف به کار پیمانکاری موقت اشاره دارند. تنوع عبارات مورد استفاده، که بعضی از آنها با یکدیگر تداخل داشته یا حتی معانی مغایر دارند، استفاده از یک عبارت واحد برای مقایسه اشکال و گرایش‌های استخدام غیراستاندارد بین کشورهای مورد مطالعه را مشکل می‌کند. برای مثال، در اندونزی، نیروهای کار قراردادی، آن دسته از نیروهای کاری هستند که قرارداد استخدامی مستقیمی با سازمان کاربر دارند در حالی که نیروهای کار برون‌سپاری‌آنها هستند که با شرکت برون‌سپاری‌کننده قرارداد دارند. در فلپین و سنگاپور، نیروهای کار قراردادی نیز می‌توانند نیروهای کار برون‌سپاری شده یا نیروهای کاری باشند که توسط آژانس‌ها یا پیمانکاران تأمین نیروی انسانی اعزام شده‌اند. اما به‌طور کلی عبارات مختلفی که برای اشاره به استخدام‌های غیراستاندارد به کار می‌روند ویژگی‌های اشتغال غیراستاندارد را دارا می‌باشند. به علاوه، انواع استخدام غیراستاندارد مثل روابط سه‌وجهی مشتمل بر کار پیمانکاری موقت در همه کشورهای مورد مطالعه وجود داشتند. در بیشتر این کشورها، کار پیمانکاری موقت معادل کار برون‌سپاری و کار پیمانکاری در نظر گرفته می‌شود.

۲. در رابطه با اشتغال غیراستاندارد دو چارچوب تنظیمی ارائه گردید و کشورها بر این اساس دسته‌بندی شدند. این چارچوب‌ها شامل چارچوب تنظیمی «سختگیرانه» و چارچوب تنظیمی «غیرسختگیرانه» هستند. چارچوب تنظیمی در اندونزی، فیلیپین و ویتنام، ژاپن و کره جنوبی در گروه «سختگیرانه» قرار می‌گیرند. از طرف دیگر، در مالزی و سنگاپور و هنگ‌کنگ، چارچوب سیاستگذاری منعطف‌تر بوده و در گروه «غیرسختگیرانه» جای می‌گیرند. اما مهم است تأکید کنیم که در سنگاپور، مواردی را که در آنها هدف روش‌های ابتکاری سه‌وجهی مختلف، بهبود شرایط کاری کارکنان از نظر قراردادهای مدت‌دار است را شاید بتوان نوعی چارچوب حقوقی «سختگیرانه» دانست. تایلند و تایوان نیز موارد خاصی هستند که می‌توان آنها را در میانه طیف چارچوب تنظیمی «سختگیرانه» و «غیرسختگیرانه» قرار داد.

به استثنای سنگاپور، در سایر کشورهای مورد بررسی اشتغال غیراستاندارد از جمله کار پیمانکاری موقت زیاد بوده و روند رو به رشدی دارد. در اندونزی، برآورد شده که ۶۵ درصد همه کارکنان استخدام شده در بنگاه‌های رسمی در سال ۲۰۱۰، کارگر غیراستاندارد بودند. در مالزی حداقل یک نفر از هر چهار مستخدم در مالزی کارگر غیررسمی غیراستاندارد بودند. در فیلیپین، در سال ۲۰۱۰، از هر سه عضو اتحادیه شاغل در در سازمان‌های رسمی، تقریباً یک نفر، کارگر غیرمنظم (غیردائم) بود. در تایلند، استخدام غیررسمی حدود ۶۳ درصد کل استخدام در سال ۲۰۱۲ را تشکیل می‌داد. در ویتنام، بیش از یک نفر از هر سه نیروی کار در سراسر بنگاه‌ها، قرارداد یک تا سه ساله داشتند. این رویه در بخش سرمایه‌گذاری خارجی مستقیم متداول‌تر است. در این بخش از هر پنج قرارداد بیش از دو مورد، طول تصدی بین یک تا سه سال دارد. در هنگ‌کنگ، اشتغال پاره‌وقت به تدریج از سال ۱۹۹۰ در حال افزایش است و به دلیل ضایع شدن حق و حقوق نیروی کار این سبک اشتغال نگرانی‌هایی را ایجاد نموده است. در ژاپن براساس آمارهای ارائه شده در سال ۲۰۱۳ حدود ۶۴ درصد از کارکنان دارای اشتغال استاندارد هستند و این سبک از اشتغال سبک غالب استخدام می‌باشد. با این حال ۲۵ سال قبل این میزان در حدود ۸۲ درصد بوده است که نشان‌دهنده این است که سهم کارکنان استاندارد طی سال‌های ۱۹۸۸ تا ۲۰۱۳ حدود ۲۰ درصد کاهش یافته است. در حقیقت کاهش محسوس سهم کارگران استاندارد طی این سال‌ها به دلیل گسترش اشتغال غیراستاندارد در ژاپن است. از سال ۱۹۸۰ تعداد کارکنان غیر استاندارد رو به فزونی نهاد به گونه‌ای که این سبک از اشتغال در حال حاضر به‌عنوان یکی از طبقه‌بندی‌های مهم شغلی در نظر گرفته می‌شود. در کره جنوبی از سال ۲۰۱۴ حدود ۵/۱ میلیون نیروی غیراستاندارد وجود دارد. یعنی از هر ۳ نیروی حقوق‌بگیر یک نفر را نیروی کار غیراستاندارد تشکیل می‌دهد.

در تایوان نیروهای غیراستاندارد شامل نیروهای پیمانکاری و پاره‌وقت می‌شوند. در این کشور استفاده از نیروهای پیمانکاری از حدود ۲۰ سال قبل آغاز شد که طی ده سال گذشته به‌کارگیری این شیوه متداول شد. براساس آمارهای رسمی سال ۲۰۱۱ از میان ۱۷۱۰۰۰ نفر نیروی قراردادی یا ۱/۵۹ درصد از کل جمعیت شاغل ۹۱۰۰۰ نفر یا ۰/۶۱ درصد از آنها پاره‌وقت هستند و ۵۷۴۰۰۰ نفر یا ۵/۳ درصد از آنها نیروی پیمانکاری می‌باشند. این بدین معناست که در سال ۲۰۱۱ تعداد نیروهای پیمانکاری نسبت به سایر نیروهای غیراستاندارد بیشتر بوده است و اگرچه این نسبت هنوز هم پایین است، اما آمارها حاکی از افزایش تعداد این نیروها بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ است.



جدول ابعاد کلیدی چارچوب قانونی و تنظیمی اشتغال غیراستاندارد در کشورهای مورد مطالعه

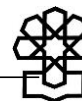
کشور	چارچوب تنظیمی
اندونزی	<p>- اشتغال با مدت زمان معین از دو سال تجاوز نمی‌کند و تا یک سال قابل تمدید است. قرارداد با مدت زمان معین تنها برای شغل‌های معینی مجاز است که انتظار می‌رود در زمان معینی به انجام برسند (قانون نیروی انسانی^۱، بند ۵۷ و ۵۹).</p> <p>- برون‌سپاری کار، مشتمل بر کاری است که فعالیت اصلی سازمان محسوب نمی‌شود و یا جز فعالیت‌های پشتیبانی سازمان برون‌سپاری‌کننده به شمار می‌رود (قانون نیروی انسانی، بند «۶۵»).</p> <p>- برون‌سپاری نیروی انسانی یا عرضه نیروی کار، فراهم‌سازی یا عرضه نیروی کار به سازمان را دربرمی‌گیرد. بین نیروی کار و ارائه‌کننده نیروی کار (آژانس خصوصی استخدام) رابطه استخدامی وجود دارد. در حقیقت آژانس در قبال دستمزد، حمایت رفاهی و شرایط کاری نیروی کار و بحث و جدل‌هایی که ممکن است رخ بدهد مسئول است. بین مؤسساتی که به‌عنوان ارائه‌کننده نیروی کار خدمت می‌کنند (آژانس پیمانکاری) و مؤسساتی که از نیروی کاری استفاده می‌کنند (سازمان کاربر)، یک قرارداد مکتوب منعقد می‌شود (قانون نیروی انسانی، بند «۶۶»).</p> <p>- در برون‌سپاری کار و برون‌سپاری نیروی انسانی یا عرضه نیروی کار، صرفاً فعالیت‌هایی می‌توانند توسط پیمانکاران شخص ثالث انجام شوند که فعالیت‌های مکمل یا پشتیبان سازمان کاربر باشند.</p>
مالزی	<p>- در مالزی قراردادها دارای مدت زمان معین است که می‌تواند تحت قرارداد خدماتی یا قرارداد برای خدمت منعقد شود. اولی یک قرارداد کاری با مدت زمان معین بین یک کارفرما و یک کارمند است و مشمول قانون کار می‌شود. قرارداد برای خدمات که از آن با عنوان «قرارداد مستقل» هم یاد می‌شود مشتمل بر فردی است که کار را برای رکن دیگری انجام می‌دهد، اما به‌عنوان نیروی او شناخته نمی‌شود. کارگرانی که این نوع قرارداد را دارند مشمول قوانین مصوب اشتغال و کار نمی‌شوند.</p> <p>- در این کشور هیچ‌گونه محدودیتی در رابطه با استفاده از قرارداد مدت مشخص، تمدید دفعات قرارداد مدت مشخص و همین‌طور حداکثر مدت زمان قرارداد مشخص وجود ندارد.</p> <p>- پیمانکار کسی است که با سازمان کاربر قرارداد می‌بندد که تمام یا قسمتی از کاری که توسط سازمان کاربر صورت می‌گیرد را انجام بدهد. پیمانکار فرعی کسی است که با یک پیمانکار قرارداد می‌بندد تا کار یا بخشی از کاری که پیمانکار خودش متقبل شده برای سازمان کاربر انجام دهد را به انجام برساند و هر شخصی را که با یک پیمانکار فرعی قرارداد می‌بندد که تمام یا بخشی از کاری را که پیمانکار فرعی برای پیمانکار متقبل شده را انجام بدهد هم دربرمی‌گیرد (قانون اشتغال^۲، ۱۹۵۵، بخش دو).</p>

1. Manpower Act
2. Employment Act

کشور	چارچوب تنظیمی
فیلیپین	<p>- پیمانکار فرعی نیروی انسانی فردی است که با پیمانکار یا پیمانکار فرعی قرارداد می‌بندد تا نیروی کار لازم را برای انجام تمام یا قسمتی از کاری که پیمانکار یا پیمانکار فرعی قرارداد بسته تا برای یک سازمان کاربر یا پیمانکار - هر کدام که باشد- به انجام برساند، عرضه کند (اصلاحیه قانون اشتغال ۲۰۱۲ A۴۱۹)۱.</p>
	<p>- کارگران آزمایشی باید ۶ ماه کار آزمایشی انجام دهند، که کار بیشتر از این مدت فرد را محق می‌کند که در صورتی که شغل، ماهیت دائمی داشته و برای کسب‌وکار ضروری باشد مشمول کار دائم شود.</p> <p>- کارگران موقت آنهایی هستند که برای کاری استخدام می‌شوند که اصولاً ضروری و مطلوب کسب‌وکار یا فعالیت معمول کارفرما نیست. با این حال یک سال خدمت یک نیروی موقت، حتی اگر به صورت ادواری هم بوده باشد، به این معنی است که فرد محق است که نیروی دائمی شود.</p> <p>- کارگران قراردادی یا پروژه‌ای، کارگرهایی هستند که استخدام آنها برای یک پروژه مشخص یا اجرای کار مشخص تعیین شده است و تکمیل یا انجام آن هم در همان زمان پذیرش کار مشخص شده است.</p> <p>کارگران فصلی کارگرانی هستند که استخدام آنها، خصوصاً زمان و مدت آن، به صورت قابل توجهی تحت تأثیر عوامل فصلی است.</p> <p>- پیمانکاری یا پیمانکاری فرعی تمهیدی است که طی آن سازمان کاربر موافقت می‌کند که اجرا یا انجام یک شغل، کار یا خدمت مشخص در یک زمان معین یا از پیش مشخص شده را به یک پیمانکار یا پیمانکار فرعی واگذار کند، فارغ از این که این شغل، کار یا خدمت در داخل یا خارج از محل سازمان کاربر صورت بگیرد (بخش دو، مصوبه وزیران، ۲۰۱۱).</p> <p>پیمانکار یا پیمانکار فرعی به فرد یا نهادی اشاره دارد که تحت یک قرارداد خدماتی یکی از خدمات مرتبط با ارائه کارگران ماهر، کارگران موقت، یا ترکیبی از خدمات برای سازمان کاربر فراهم می‌کند (بخش ۲، مصوبه وزیران، ۲۰۱۱).</p> <p>- رابطه کارگر-کارفرما میان شرکت پیمانکار و نیروهایی که او برای انجام شغل معین، کار یا خدمت مورد قرارداد به کار گرفته است وجود دارد. همچنین یک رابطه قراردادی بین سازمان کاربر و پیمانکار وجود دارد که طبق مواد پیش‌بینی شده در قانون مدنی^۱ است. در صورت بروز هرگونه تخلف از مواد قانون کار، از جمله نپرداختن دستمزد، برای اعمال کردن مواد قانون کار و دیگر قوانین اجتماعی سازمان کاربر و پیمانکار مسئولیت مشترک دارند تا جایی که کار تحت قرارداد استخدامی انجام گیرد (بخش ۵، مصوبه وزیران، ۲۰۱۱).</p> <p>- قراردادی که صرفاً متمرکز بر نیروی کار است^۲ چنین تعریف شده: «زمانی که آژانس پیمانکاری هیچ سرمایه اساسی برای پشتیبانی ظرفیت خود در جهت انجام کار برون‌سپاری شده ندارد، هیچ تجهیزات و ابزاری برای پرداختن به کار ندارد، و بر شیوه و اجرای کاری که توسط کارگران به کار گماشته شده انجام می‌پذیرد هیچ کنترلی ندارد» و صریحاً براساس مصوبه وزیران در سال ۲۰۱۱ ممنوع شده است.</p>

1. Civil Code

2. Labour only Contracting



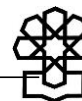
کشور	چارچوب تنظیمی
سنگاپور	<p>- هیچ چارچوب قانونی برای برون سپاری قراردادهای وجود ندارد، اما طرح‌های سه‌جانبه‌گرایانه^۱ و دولتی وجود دارد که از کارگران برون‌سپاری شده حمایت می‌کند نظیر طرح بهترین برون سپاری^۲ و تشکیل کمیته سه‌جانبه‌گرایی برای کارگران کم درآمد و الگوی دستمزدی تصاعدی برای کارگران کم درآمد و طرح اعتبار بخشی کلین مارک^۳ و غیره.</p> <p>کارگران برون‌سپاری شده، کارمندان پیمانکاران شخص ثالث (شرکت‌های برون‌سپاری، ارائه‌دهندگان خدمات) هستند و مشمول قانون اشتغال، قانون اشتغال نیروی انسانی خارجی و قانون پرداخت خسارت صدمات ناشی از کار هستند.</p> <p>- قانون آژانس‌های استخدام^۴ سال ۲۰۱۲، عملکرد آژانس‌های اشتغال خصوصی^۵ را تحت نظارت خود درآورد چه آنهایی که در سنگاپور بودند و چه آنهایی که خارج از آن کار آژانس‌های استخدام در سنگاپور را انجام می‌دادند.</p>
تایلند	<p>- اجاره کار^۶ قراردادی است به موجب آن فردی که پیمانکار خوانده می‌شود موافقت می‌کند که کار معینی را برای فرد دیگری که کارفرما خوانده می‌شود انجام دهد و کارفرما موافقت می‌کند که اجرت کار را پردازد (بخش ۶، فصل ۳، آیین نامه مدنی و تجاری^۷، BE۲۴۷۲).</p> <p>- زمانی که سازمان کاربر، قرارداد منعقد کرده تا بر کار نظارت کند و کار پرداخت دستمزدها را واگذار کند یا شرکتی را برای تأمین نیروی انسانی استخدام نموده است، به‌گونه‌ای که آن کار بخشی از کل تولید یا کسب‌وکاری باشد که تحت مسئولیت آن متصدی است، متصدی باید به‌عنوان رئیس کارگران فوق‌الذکر پنداشته شود (بخش ۵، قانون حمایت از نیروی کار^۸).</p> <p>- پیمانکار سطح یک یعنی فردی که موافقت نموده که تمام یا بخشی از کار را در جهت منفعت کارفرما انجام دهد (بخش ۵، قانون حمایت از نیروی کار).</p> <p>- پیمانکار فرعی یعنی کسی که با یک پیمانکار سطح یک موافقت می‌کند تا انجام همه یا قسمتی از کاری که تحت مسئولیت پیمانکار سطح یک است را برای منفعت کارفرما تقبل کند و همچنین به کسی گفته می‌شود که با یک پیمانکار فرعی موافقت می‌کند تا یک شغل پیمانکاری تحت مسئولیت پیمانکار فرعی را تقبل کند، فارغ از اینکه چند لایه از قرارداد فرعی ممکن است وجود داشته باشد (بخش ۵، قانون حمایت از نیروی کار).</p> <p>- جایی که کارفرما یک پیمانکار فرعی است قانون حمایت از نیروی کار مقرر می‌کند که تمام پیمانکاران یا کارفرمایان ارشد با کارفرمای بلافصل خود مشترکاً مسئول دستمزدها، مزد</p>

1. Tripartite
2. Best Sourcing Initiative
3. Clean Mark Accrediation Scheme
4. Employment Agencies Act
5. Private Employment Agency
6. Hire of Work
7. Civil and Commercial Code
8. Labour Protection Act

در این طرح شرکت‌هایی که خدمات نظافتی با استاندارد بالا انجام می‌دهند و از طریق آموزش کارگران خود را با مهارت می‌سازند و قوانین کاری عادلانه‌ای را به کار می‌گیرند شناسایی و اعتباربخشی می‌شوند.

کشور	چارچوب تنظیمی
	<p>اضافه کار، مزد ایام تعطیل، مزد اضافه کاری در ایام تعطیل، پاداش انفصال از خدمت، پاداش ویژه انفصال از خدمت و اضافه مالیات^۱ باشند.</p> <p>- عدم تبعیض میان کارگران: اگر دو گروه از کارگران کار یکسانی انجام دهند، فارغ از طبقه‌بندی شغلی یا موقعیتشان، باید حقوق و مزایای یکسانی دریافت کنند (اصلاحیه قانون حمایت از نیروی کار، ۲۰۰۸).</p> <p>قانون حمایت از نیروی کار مقرر می‌کند جایی که توافق جمعی وجود دارد، کارگرانی که دارای قرارداد فردی هستند تنها در صورتی می‌توانند استخدام شوند که حقوق و مزایایشان نسبت به آنچه در توافق جمعی آمده برابر یا بیشتر از آن باشد.</p>
ویتنام	<p>- اعزام نیروی کار^۲ یا اجاره کارمند عملی است که در آن مؤسسه‌ای تحت عنوان مؤسسه اعزام نیروی کار (اژانس خصوصی استخدام) مجوز دارد کارمندی را برای یک کارفرمای دیگر به کار گمارد. در این حالت کارمند، تحت کنترل کارفرمای دوم به کار می‌پردازد در حالی که ارتباط کاری خود را با مؤسسه اعزامی (اژانس) هم حفظ می‌کند (آیین نامه کار^۳، ۲۰۱۲)</p> <p>- کار پیمانکاری موقت یا اعزام نیروی کار^۴، برای هر قرارداد کاری محدود به دوازده ماه است. به این معنی که کارمند نمی‌تواند قرارداد همان شغل را تجدید کند و نه آن استخدام می‌تواند برای مدت طولانی‌تری تمدید گردد و نه کارمند می‌تواند قرارداد کاری دیگری داشته باشد، هرچند که اژانس خصوصی استخدام می‌تواند کارگر دیگری برای آن شغل استخدام کند. کار پیمانکاری موقت یا استخدام از طریق اعزام نیروی کار تنها زمانی مجاز است که کارفرما نیاز دارد که به‌صورت موقتی کارگران فصلی استخدام کند تا در دوران اوج تولید مساعدت نمایند یا موقتاً جایگزین کارگرانی شوند که به مرخصی زایمان رفته‌اند، یا بابت حوادث یا بیماری‌های مربوط به کار صدمه دیده‌اند، یا برای کارمندانی که ساعت کاری خود را کاهش داده‌اند و یا برای استخدام کردن کارگران بسیار ماهر. اما نکته کلی این است که سازمان‌ها مجاز نیستند که این کارگران را برای جایگزینی نیروهای استخدام کنند که اخراج شده‌اند یا اینکه بخواهند کارگران را برای کار در جاهایی که شرایط زندگی در آن دشوارست به کار بگیرند.</p> <p>- قرارداد مکتوب یا قرارداد تجاری که قرارداد عرضه نیروی کار نامیده می‌شود، بین مؤسسه اعزام نیروی کار (اژانس خصوصی استخدام) و سازمان کاربر بسته می‌شود و باید تعداد کارگران استخدام شده، دستمزد، شرایط کاری و کار مشخص در آن قید شود. همچنین محل کار شرکت یا جایی که نیروی کار اعزامی (نیروی پیمانکاری) به کار گماشته خواهند شد، موقعیت و توصیف دقیق کار، مدت قرارداد مخصوصاً تاریخ آغاز و انجام، ساعات اداری کار و مرخصی‌ها، ایمنی شغلی و شرایط بهداشتی و تعهداتی که هر رکن به کارمند دارد، همگی در قرارداد ذکر می‌شوند. مؤسسه اعزام نیروی کار باید نیروی استخدامی را از مواد قرارداد عرضه نیروی کار آگاه کند و هنگامی که وی با آنچه در قرارداد مکتوب شده است موافقت کرد، قرارداد کاری بین مؤسسه اعزام نیروی کار و کارمند استخدامی - پیش از آنکه وی به سازمان کاربر اعزام شود- امضا می‌گردد (اصلاحیه آیین‌نامه کار^۵، ۲۰۱۳).</p>

1. Surchages
- 2 Labour Dispatch
3. Labour Code
4. Labour Dispatch Work
5. Amended Labour Code



کشور	چار چوب تنظیمی
	<p>- حقوق کارگرهای اعزامی نباید از کارگران دائمی سازمان کاربر که همان کار را انجام می‌دهند کمتر باشد. این حقوق شامل حقوق روزهای تعطیل، مستمری، مرخصی با حقوق، مستمری از دست دادن شغل، بیمه تأمین اجتماعی، بیمه درمانی و بیمه عدم اشتغال باید مطابق با قانون باشد. کارمند استخدام شده هم در عین اینکه تحت نظارت سازمان کاربر است باید از دستورالعمل‌ها و قوانین و مقررات شرکت اعزام‌کننده نیرو (آژانس) و توافق نامه ائتلاف جمعی^۱ پیروی کند. در شرایطی که کارمند و سازمان کاربر از قرارداد تخلف کنند، مؤسسه اعزام نیروی کار به‌عنوان کارفرمای حقیقی کارگر عمل می‌کند و قدرت این را دارد که حدود کیفی^۲ را بر کارمند متخلف اعمال کند.</p> <p>- مؤسسه اعزام نیروی کار (آژانس) باید سرمایه‌ای معادل ۲ میلیارد دنگ ویتنام (تقریباً ۹۴۶۰۰ دلار آمریکا) داشته باشد و یک ودیعه یک میلیارد دنگی ویتنام (تقریباً ۴۷۳۰۰ دلار آمریکا) را هم پرداخت کند که جواز رسمی این نوع کار را دریافت کند (قانون کار ۲۰۱۲، فصل ۵، بخش ۵).</p> <p>- نوع کار وجود دارد که می‌تواند به‌صورت برون‌سپاری یا اعزامی انجام گردد (حکم شماره ۱۳/۵۵/۲۰/NDCP/ قابل اجرا از ۱۵ جولای ۲۰۱۳).</p>
تایوان	<p>- کارگران موقت یا قراردادی یا کارگران دارای قرارداد با مدت زمان معین به‌صورت مستقیم توسط سازمان کاربر استخدام می‌شوند.</p> <p>- این کارگران تحت پوشش مصوبه استانداردهای کار هستند. مصوبه استانداردهای کار چنین مشخص می‌کند که یک قرارداد دارای مدت زمان معین با انقضای قرارداد به‌عنوان یک قرارداد دائمی پنداشته می‌شود. کارگران قراردادی مستقیماً تحت نظارت سازمان کاربر هستند و دستمزد و مزایایشان باید مشابه کارمندان دائمی باشد. ماده‌هایی که در مصوبه استانداردهای کار، درباره قرارداد دارای مدت زمان معین کارگران هستند بسیار سختگیرانه‌اند و انعطاف‌پذیری کمی دارند که موجب می‌شود کارفرمایان ترجیح بدهند نیروهای پیمانکاری و یا اعزامی را استخدام کنند.</p> <p>- براساس قانون پاسداشت کار پیمانکاری یا اعزامی، کار پیمانکاری موقت چنین تعریف می‌شود: فرستادن کارگرانی توسط نهادی که استخدام شده‌اند به سازمانی دیگر برای ارائه خدمات تحت نظارت و مدیریت سازمان دوم (اتاق بازرگانی امریکا در تاپیه، ۲۰۱۴).</p> <p>- قانون پیشنهادی پاسداشت کار پیمانکاری یا اعزامی بیان می‌کند که سازمان کاربر و آژانس با یک قرارداد تجاری به هم متصل می‌شوند که طبق آن، آژانس، نیروی مورد نیاز را برای انجام کاری معین در سازمان کاربر مهیا خواهد کرد. از آنجا که آژانس، کارفرمای قانونی کارگر است، ارتباط استخدامی میان این دو گروه وجود دارد. چنین رابطه‌ای توسط مصوبه استانداردهای کار اداره می‌شود. در رابطه با دستمزد، مزایا و حتی در صورت بروز حوادث صنعتی برای کارگران، مسئولیت بر عهده آژانس به‌عنوان کارفرما می‌باشد نه بر عهده سازمان کاربر. این مسئولیت آژانس است که متقاضیان کار را انتخاب کند و با آنها مصاحبه کند و به نیروهای پیمانکاری یا اعزامی در محل کارشان در سازمان کاربر نظم و انضباط ببخشد.</p>
ژاپن	<p>- در ژاپن انواع خاصی از قوانین کار برای مشاغل غیراستاندارد به کار برده می‌شود. این قوانین، مصوبه استانداردهای کار، مصوبه قرارداد کار، مصوبه کارگران نیمه‌وقت و مصوبه کار پیمانکاری یا اعزامی هستند. دو تای اولی برای کارگران با قرارداد مدت مشخص کاربرد دارند و سومی برای کارگران نیمه‌وقت و آخری برای نیروهای پیمانکاری یا اعزامی به کار برده می‌شوند.</p>

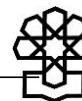
1. Collective Bargaining Agreement

2. Disciplinary Measures

کشور	چارچوب تنظیمی
	<p>- مصوبه کار پیمانکاری یا اعزامی ژاپن، شرایط و موقعیت‌های کار پیمانکاری یا اعزامی را تنظیم می‌کند. هنگامی که این مصوبه در سال ۱۹۸۵ تصویب شد، ممنوعیت کار پیمانکاری موقت را که در مصوبه امنیت شغلی مشخص شده بود لغو شد. در ابتدا اعزام نیروی کار تنها در ۱۳ شغل مجاز شمرده می‌شد، اما در سال ۱۹۹۶ دولت این فهرست را به ۲۶ شغل افزایش داد. بعدها در بازنگری مجدد، اعزام نیروی کار بجز چند شغل برای تمام مشاغل را مجاز اعلام شد. در سال ۲۰۰۴، ممنوعیت استفاده از کارگران اعزامی در تولید لغو شد و تعداد کارگران اعزامی آن به سرعت افزایش یافت. بعدها محدودیت مدت زمانی کارگران اعزامی هم با افزایش مدت زمان همراه شد یا کلاً برداشته شد. با وجود این اصلاحیه‌های اخیر به این قصد بوده که استفاده از کارگران اعزامی را بازم محدود کند. این اصلاحیه‌ها شامل این موارد می‌شوند:</p> <p>- اعزام یک روزه کارگر یا اعزام کارگر برای قراردادهای کمتر از سی روز با استثناهایی ممنوع شد (اصلاحیه ۲۰۱۲ مصوبه کار پیمانکاری). پیش‌تر، اعزام کردن برای کار یک روزه هم مجاز بود.</p> <p>- برای حداکثر مدتی که شغلی می‌تواند توسط کارگر اعزامی انجام شود، یک محدودیت سه ساله در نظر گرفته شده است. بعد از این مدت زمان، شرکت باید مستقیماً یک کارگر را برای این شغل یا سمت استخدام کند.</p> <p>- دوباره اعزام کردن یک کارگر به همان سازمان در طول یک سال بعد از اتمام آخرین قرارداد دیگر مجاز نیست (اصلاحیه ۲۰۱۲ مصوبه کار پیمانکاری). ظاهراً قبل از اجرای این اصلاحیه، چنین محدودیتی وجود نداشته است.</p>
کره جنوبی	<p>- در کره، دو نوع قانون استخدامی وجود دارد که کار غیراستاندارد را تنظیم می‌کند. این قوانین از انواع خاصی از کارگران غیراستاندارد محافظت می‌کند. یکی از آنها، مصوبه کار با مدت زمان معین و کار نیمه‌وقت (۲۰۰۶) است، که به مصوبه محافظت از کارمندان دارای مدت زمان معین و نیمه‌وقت هم مشهور است، و دیگری هم مصوبه کار پیمانکاری موقت (۲۰۰۶) است که به مصوبه پاسداشت کارگران اعزامی (نیروهای پیمانکاری) هم شناخته می‌شود. این مصوبات رفتار نامطلوب با کارگران غیراستاندارد را ممنوع می‌سازند. همانند ژاپن، مصوبه کار پیمانکاری موقت در کره هم مشاغل مشخصی را مشتمل بر ۳۲ شغل فهرست می‌کند که می‌توانند به عهده نیروهای پیمانکاری یا اعزامی نهاده شوند.</p> <p>- مصوبه کار پیمانکاری موقت، رابطه آژانس‌های خصوصی استخدام، سازمان کاربر و نیروهای پیمانکاری یا اعزامی را در روابط اشتغال مثلثی ساماندهی می‌کند. این مصوبه از نیروهای پیمانکاری یا اعزامی در برابر رفتار نامطلوب در مقایسه با کارمندان ثابت که مستقیماً توسط کارفرما استخدام شده اند، محافظت می‌کند.</p> <p>- طبق این مصوبه، آژانس خصوصی استخدام موظف است که مجوز کسب‌وکار جذب کارکنان را که توسط وزارتخانه استخدام و کار^۱ گواهی شده، دریافت کند. برای اینکه آژانس خصوصی استخدام برای دریافت این مجوز واجدالشرایط باشد، باید سرمایه کافی برای راه انداختن کسب‌وکار داشته باشد. این الزامات به خاطر محرز کردن این است که این شرکت‌ها از مسئولیت کارفرمایی خود آن گونه که در قوانین کار بیان شده است، احتراز نکنند. این مجوز هر سه سال تجدید می‌شود. اگر آژانس خصوصی استخدام، در حالی که مجوز کسب</p>

1. MOEL: Ministry of Employment and Labour

2. Employer's Liability



کشور	چار چوب تنظیمی
	<p>جذب کارکنان را ندارد، نیروی پیمانکاری رادر محل کار کارفرما به کار بگمارد، هم آژانس خصوصی استخدام و هم کارفرما به جریمه‌ای محکوم خواهند شد که البته این جریمه بیشتر از ۲۰ میلیون وون کره نیست و یا ممکن است به حبس محکوم شوند که این حبس نمی‌تواند بیش از سه سال باشد و یا اینکه به هر دو محکوم شوند.</p> <p>- براساس مصوبه کار پیمانکاری موقت کره که تحت عنوان مصوبه کار اعزامی کره هم از آن یاد می‌شود، آژانس‌هایی که نیروهای پیمانکاری یا اعزامی را به سازمان کاربر می‌فرستند باید ثبت نام کنند و مجوز کسب جذب کارکنان دریافت نمایند. براساس این مصوبه، هم آژانس خصوصی استخدام و هم سازمان کاربر قانوناً برای دستمزد و شرایط کاری نیروهای پیمانکاری یا اعزامی مسئول هستند.</p>
هنگ کنگ	<p>- در هنگ کنگ انعطاف پذیری زیادی در بازار کار و روابط شغلی وجود دارد. کارفرمایان و کارمندان آزادند که در رابطه با شرایط و موقعیت‌های استخدامی به مذاکره بنشینند و به توافق برسند به این شرط که مفاد قانون استخدام را که قانون اصلی استخدام کشورست، نقض نکنند. در این کشور قرارداد استخدام می‌تواند شفاهی یا کتبی باشد.</p> <p>- قانون استخدام شماری از حقوق استخدامی اجباری را مطرح می‌کند. در این قانون تنها دو دسته‌بندی از اشتغال ارائه می‌شود که شامل اشتغال مداوم^۱ و غیرمداوم^۲ می‌باشد. دسته اول از حقوق استخدامی قانونی بیشتری برخوردار است. قانون استخدام همچنین بیان می‌کند که مفروضت هر قرارداد مداومی یک قرارداد یک ماهه باشد و قابل تجدید کردن ماهیانه باشد (حکم وزارتخانه ای، ۲۰۱۴:۵). این امر نشان می‌دهد که بازار نیروی انسانی در هنگ کنگ حقیقتاً سیال است.</p> <p>- کارمندان موقت در صورتی که به‌عنوان کارگران مداوم در نظر گرفته شوند از همان حقوقی برخوردار خواهند بود که براساس قوانین نیروی کار به کارمندان دائمی داده می‌شود. در غیر این صورت، کارگران غیرمداوم تلقی می‌شوند و از حقوق و مزایای قانونی کمتری برخوردار خواهند بود. در هنگ کنگ هیچ قانون مشخصی در رابطه با حقوق نیروهای پیمانکاری وجود ندارد. با وجود این، نظیر کارگران موقت، اگر آنها به‌عنوان کارگران مداوم انگاشته شوند از همان حقوقی برخوردار خواهند بود که کارگران دائمی برخوردارند.</p> <p>- نشانه ویژه هنگ کنگ در استخدام انعطاف‌پذیر، سهولت استخدام کردن و اخراج کردن کارگران است. این روال با هزینه‌های قانونی و اجرایی حداقلی که در این فرآیند صرف می‌شود، آسان می‌گردد. هیچ محدودیتی برای اخراج بی رویه وجود ندارد و به غیر از چند مورد کم، اخراج کردن یک کارمند هیچ توضیحی لازم ندارد. تمام این موارد به اضافه قوانین مصوب حداقلی استخدام توضیح می‌دهد که چرا کار قراردادی، کار موقت و کار پیمانکاری یا کار اعزامی در هنگ کنگ رایج نیست. کوتاه اینکه کارفرمایان هیچ انگیزه‌ای ندارند که به این نوع اشتغال غیراستاندارد متوسل شوند، چرا که بیشتر مشاغل در هنگ کنگ احتمالاً غیراستاندارد انگاشته می‌شوند.</p>

1. Continous
2. Non Continous

منابع و مأخذ

1. Asao, Yutaka., Overview of Non-regular Employment in Japan, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2010, available at:
http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf
2. International Labour Organization. “Act of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 Concerning Manpower” (Jakarta, ILO), 2004.
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian%20Labour%20Law%20%20Act%2013%20of%202003.pdf>
3. Serrano, M.R. “Non-standard Employment in ASEAN: Commonalities, Varieties and Union Strategies”, in Melisa R. Serrano Between Flexibility and Security: The Rise of Non-Standard Employment in Selected ASEAN Countries (Jakarta, ASEAN Services Employees Trade Unions Council), 2014.
4. Serrano, M.R. regulating Non-standard Employment in ASEAN: a comparative survey of labour laws and union strategies. 2015, Available at:
http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/42/Regulating_nonstandard_employment_in_ASEAN__East_Asia_Final_RDW_2015_MRSerrano.pdf.



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۴۵۸۵

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی ۳. تجاری از کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا

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

ترجمه و تألیف: 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. کشورهای اتحادیه جنوب شرق آسیا
۳. کشورهای شرق آسیا
۴. سازمان کاربر
۵. نیروی پیمانکاری



تاریخ انتشار: ۱۳۹۴/۹/۲۹