

آژانس های کاریابی خصوصی در هلند، اسپانیا و سوئد^۱

مزدک نصوری^۲

چکیده

این مقاله توسعه آژانس های کاریابی خصوصی (آژانس کار موقت) در هلند، اسپانیا و سوئد را مورد بحث و بررسی قرار می دهد و برخی از مهم ترین مسائل مربوط به این صنعت را نمایان می سازد. تمرکز آن بیشتر بر روی دوره ای پس از دهه ۱۹۹۰ میلادی است، زمانی که فعالیت های آن ها در اسپانیا و سوئد قانونی شد و وضعیت اقتصاد، بازار کار و چارچوب نظارتی تغییرات چشمگیری داشت. در این مقاله نشان داده می شود که صنعت آژانس های کاریابی خصوصی در سه کشور مذکور به طور کاملاً متفاوتی توسعه پیدا کرده اند. در هلند، این صنعت بخشی از بازار کار بوده است و اتحادیه های تجاری آن را به عنوان یک بازیگر انعطاف پذیر بازار کار پذیرفته اند و به بررسی برخی از معضلات بازار کار این کشور مانند آژانس های کاریابی متقلب پرداخته می شود. همچنین، بازارهای کار هر سه کشور علاوه بر تقاضای پایین، با چالش های ساختاری مثل کار با جمعیت سالمند و نیروی کار و شرایط سخت بودجه ای مواجه هستند. به علاوه، قوانین حاکم بر بازار کار و آژانس های استخدامی خصوصی، تغییرات قابل توجهی کرده اند. نتیجتاً به عنوان یک کسب و کار چرخه ای که تحت تأثیر تغییرات ساختاری قرار دارد، صنعت آژانس کار موقت در اروپا، از رکود اقتصادی رنج می برد اما با مطالعه هزاران مؤسسه کاریابی خصوصی در این کشورها مشاهده گردید که روابط خوبی بین ادارات کاریابی خصوصی و خدمات اشتغال عمومی برقرار شده است و این صنعت در بازار کار اروپا به عنوان یک بازیگر مؤثر در عرصه مدیریت و اقتصاد جامعه، پذیرفته شده است.

واژه های کلیدی: آژانس کاریابی خصوصی، آژانس کار موقت، اقتصاد و بازار کار، خدمات اشتغال عمومی، کسب و کار چرخه ای.

Private employment agencies in the Netherlands, Spain and Sweden

۱. نوشتار حاضر ترجمه بخشی از مقاله ذیل می باشد:

Private employment agencies in the Netherlands, Spain and Sweden (available at www.ilo.org)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

(m.nasouri@mail.sbu.ac.ir)

پیش گفتار

این مقاله به وسیله گیزبرت ون لیمت^۱ نوشته شده که توسعه آژانس های کارایی خصوصی در هلند، هلند، اسپانیا و سوئد را مورد بحث و بررسی قرار می دهد و برخی از مهم ترین مسائل مربوط به این صنعت را آشکار می سازد. تمرکز آن بر دوره ای پس از دهه ۱۹۹۰ است، زمانی که فعالیت های آن ها در اسپانیا و سوئد قانونی شد. در هلند اجازه داشتند که خیلی زودتر عمل کنند. این مقاله توسعه صنعت را در قالب تغییرات در اقتصاد، بازار کار و چارچوب نظارتی قرار می دهد. اخیراً از طریق قانون گذاری در سطح ملی و بین المللی و از طریق خودقانونگذاری، تغییر چشم گیری داشته است. در این دوره، آژانس های هلندی و اسپانیایی با سرعت نسبتاً آهسته ای گسترش یافتند (اگرچه در سطوح مختلف). در دسترس بودن قالب های رقیب انعطاف پذیری بازار کار نیز در این امر نقش داشته است. در سوئد، این قالب ها تا حد زیادی غایب هستند و این کشور جایی است که صنعت آژانس کارایی خصوصی بیش از همه گسترش پیدا کرده است. مسئولیت عقاید بیان شده در این مقاله بر عهده نویسنده است و انتشار آن به معنای انعکاس نظرات سازمان جهانی کار نیست.

این یکی از چندین مطالعه تحقیقاتی است که در سال ۲۰۱۳ برای دپارتمان فعالیت های بخشی (SECTOR) در مورد تأثیر کنوانسیون آژانس های کارایی خصوصی، ۱۹۹۷ (شماره ۱۸۱) تهیه شده است. چارچوبی برای عملکرد چنین ادارات و شرایط استخدامی ایجاد می شود و در کشورهای منتخب با توجه به مواردی همچون پرداخت حقوق، تأمین اجتماعی، مرخصی و حقوق بازنشستگی در کشورهای منتخب، اطلاعات بخشی به صورت مناسب تأمین می گردد. اولین مقاله، در مراکش در سال ۲۰۱۱ چاپ شد. تحقیقات سال ۲۰۱۳ در مورد آرژانتین، شیلی، چین، آفریقای جنوبی و اروگوئه است که شامل تحقیق آماری و تجربی در مورد آژانس های استخدامی خصوصی و کار آژانس و تحقیق حقوقی در مورد اینکه آیا مفاد کنوانسیون شماره ۱۸۱ توسط قوانین و مقررات و عمل شدن در کشورهای منتخب منعکس می شوند.

پیشنهاد اولیه برای انجام این تحقیق در مورد تأثیر کنوانسیون آژانس های کارایی خصوصی ۱۹۹۷ (شماره ۱۸۱) در اکتبر ۲۰۱۰ در مجمع مشورتی بخشی برای بخش های خدمات خصوصی مطرح و در ژانویه ۲۰۱۱ به وسیله نشست شورای مشورتی بخشی پیشنهاد شد. این طرح در مارس ۲۰۱۱ توسط هیأت حاکمه سازمان بین المللی کار تصویب گردید. در مارس ۲۰۱۲ از دفتر خواسته شد که توسط شرکت کنندگان در بخش گفتگوی جهانی درباره نقش مؤسسات کارایی خصوصی در ترویج کار ایده آل (شایسته) و بهبود عملکرد بازارهای کار در بخش های خدمات خصوصی (اکتبر ۲۰۱۱) که در گزارش نهایی بحث خلاصه شده است، حضور داشته باشد. این مقالات تحقیقاتی تهیه شدند تا این دیدگاه ها را در نظر بگیرند و اسناد مقدماتی مانند مقالات کاری پیرامون تحریک بحث و

تفسیر انتقادی در نظر گرفته شوند و نباید به عنوان اسناد خط مشی سازمان بین المللی کار (ILO) در نظر گرفته شوند. سازمان جهانی کار از واژه صنعت آژانس کاریابی خصوصی (نه بخش که یک کلمه نامناسب جهت اشاره به چنین صنعت چند بخشی است) استفاده می کند. ما از اصطلاح بخش^۱ برای یک دسته متمایز و مشخص صنایع، استفاده می کنیم که می تواند به روشنی از بخش های دیگر اقتصاد، متمایز باشد و دپارتمان ما در حال حاضر در ۲۲ بخش از آنها فعالیت می کند. بخش با پرداختن به مسائل اجتماعی و کارگری در بخش های مختلف اقتصادی، هم در سطوح ملی و هم در سطوح بین المللی، کار شایسته را ترویج می دهد. با رفع چالش های بخش های خاص، سازمان جهانی کار به دولت ها، کارفرمایان و کارگران کمک می کند تا سیاست ها و برنامه هایی را توسعه دهند که کار مناسب ایجاد کرده و شرایط کاری در هر بخش را بهبود بخشد. رویکرد یکپارچه بخش با تمام دستورالعمل کار شایسته ارتباط برقرار می کند و به سازمان بین المللی کار اجازه می دهد تا به طور جامع به نیازهای خاص بخش های مرتبط با اشتغال، تأمین اجتماعی، حقوق کار و مسائل گفتگوی اجتماعی پاسخ دهد (جان مایرز^۲، رئیس واحد خدمات عمومی و خصوصی، دپارتمان فعالیت های بخشی).

دیباچه

به عنوان یک کسب و کار چرخه ای، صنعت آژانس کار موقت^۳ (TWA) از رکود اقتصادی کنونی در اروپا رنج می برد. این صنعت نیز تحت تأثیر تغییرات ساختاری قرار دارد. به نظر می رسد که دولت ها برای مبارزه با افزایش بیکاری و بهبود عملکرد بازار کار، دیدگاه مثبت تری نسبت به نقش و مشارکت آژانس های کاریابی خصوصی (PrEA) داشته باشند. آزادسازی بازار کار نیز می تواند یک تهدید محسوب شود، با این حال، به عنوان فرمول رقیب انعطاف پذیری بازار کار^۴، آژانس کاریابی خصوصی به عنوان یک مدل کسب و کار بکار می رود. در کل، منصفانه است بگوییم که به طور کلی آژانس های کاریابی خصوصی در بازار کار اروپا به عنوان یک بازیگر پذیرفته شده، تبدیل شده است، چرا که بسیاری از اتحادیه های تجاری مخالفت های قبلی را با عملیات آن ها کاهش داده اند (اگرچه نشانه هایی از مخالفت مجدد اتحادیه تجاری در زمان های اخیر وجود داشته است). در عوض، آژانس های کاریابی خصوصی تلاش های قابل توجهی را برای نشان دادن چهره اجتماعی خود از جمله کمک به اتخاذ مقررات اجتماعی حاکم بر فضای کسب و کار در سطح ملی، اروپایی و

1. sector

2. John Myers

۳. واژه آژانس کاریابی خصوصی (PrEA) و آژانس کار موقت (TWA) از این پس به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می گیرند.

۴. انعطاف پذیری بازار کار به معنای قابلیت تطابق بازار کار در مواجهه با تغییرات مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و غیره می باشد.

بین المللی انجام داده اند. خویش تنظیمی (خود قانونگذاری) برای ترسیم یک خط مشی بین آژانس های قابل احترام در یک طرف و آن هایی که در حاشیه یا خارج از قانون، کار می کنند مورد استفاده قرار می گیرد.

هزاران مؤسسه کاربایی خصوصی در این سه کشور مورد بررسی قرار گرفته اند. الزامات سرمایه ای، کوچک و موانع دیگر برای ورود نیز کم هستند. برخی از آن ها شرکت های بزرگ، فعال و بین المللی می باشند. بسیاری دیگر، تنها چند کارمند دارند. همه آن ها در رابطه مثلثی بین آژانس، کارگر و شرکت کاربر دخیل هستند. بسیاری تلاش می کنند که راه های قابل توجهی برای متمایز کردن محصول خود از رقبایشان پیدا کنند. به عنوان نماینده یک شرکت کارآفرینی چند ملیتی که در سوئد کار می کند، در مورد جدول پیشنهادی آن ها در مقایسه با رهبر بازار به نقل از (کوئی^۱ و همکاران، ۲۰۰۷: ۷۷) آمده است: "...آن ها در مورد دوره های بسیار آموزش دیده خود صحبت می کنند، من در مورد دوره های بسیار آموزش دیده خود صحبت می کنم، آن ها در مورد صد در صد ضمانت ناشی از عدم رضایت مشتری صحبت می کنند، من در مورد همین تضمین صحبت می کنم، آن ها در مورد زمان واکنش چهار ساعته صحبت می کنند، ما در مورد همین موضوع صحبت می کنیم... این دشوار است، من اعتقاد ندارم که کارگران موقتی ما بسیار بهتر یا بدتر از رقبای ما باشند."

آژانس های بزرگ کاربایی خصوصی بر مزایای اندازه، تجربه طولانی، شبکه بین المللی و استحکام مالی خود تأکید می ورزند. شرکت های کوچکتر بر روی بخش های منطقه ای، بخشی یا شغلی تمرکز می کنند. دیگران به مدل کسب و کار شخصی یا ارزش های اخلاقی اصلی خویش ضربه وارد می آورند. به علاوه، آژانس ها دامنه خدماتی را که ارائه می کنند، گسترش می دهند: از جذب کارکنان به خدمات حقوق و دستمزد، دورکاری، برون سپاری^۲ و تحقیق و انتخاب. رندستاد^۳ یکی از پیشگامان بین المللی آژانس کاربایی خصوصی گزارش می دهد که تقاضای جهانی برای دو فعالیت در حال رشد است. این ها عبارتند از:

- ۱- برون سپاری فرآیند کارمندیابی (RPO) که در آن آژانس ها، فرآیند کارمندیابی مشتریان خود را در کل یا در بخش بر عهده می گیرند.
- ۲- برنامه های خدمات مدیریت شده (MSP)، که در آن آژانس مسئولیت کلیه سازماندهی و مدیریت نیازهای موقت مشتریان را بر عهده دارد (رندستاد، ۲۰۱۲: ۳۱).

1. Coe

۲. برون سپاری عبارت است از واگذاری انجام فعالیت های داخلی یک کسب و کار به تأمین کننده خارجی تحت قرارداد مشخص و ممکن است اختیارات تصمیم گیری نیز به این تأمین کننده داده شود.

3. Randstad

چارچوب نهادی

آژانس های کارایی خصوصی در خلأ عمل نمی کنند. آن ها قوانین و مقرراتی را که توسط قانون (تجارت، کار و اداری) و توافقنامه های جمعی تنظیم شده است، محدود می کنند. شعبه های کشور جزییاتی در مورد چارچوب نهادی ملی که آژانس های کارایی خصوصی در آن کار می کنند، ارائه می دهند. سیاست های مقررات زدایی بازار کار در دو دهه گذشته برای آژانس های کارایی خصوصی خوب بوده است. با این حال، مقررات زدایی، عدم مشروعیت نیست و مخالفان تمایل دارند آژانس های کارایی خصوصی را برای شرایط مخاطره آمیزی که در آن تعداد رو به رشدی از مردم قرار می گیرند، سرزنش کنند. شرکت های بزرگ فعال بین المللی تمایل دارند که به شیوه ای شفاف عمل کنند و مراقبت زیادی را به عنوان یک مسئول اخلاقی اتخاذ نمایند. اما آژانس های کوچکتر کارایی خصوصی وجود دارند که در نواحی خاکستری (کمتر از آنچه قابل قبول یا حتی قانونی است) فعالیت می کنند. دیگران فقط کارمندان خود را فریب می دهند و قانون را می شکنند. آن ها رویه های ایمنی و بهداشت را نقض می نمایند، دستمزد را جعل می کنند، مالیات ها و حق تأمین اجتماعی را نمی پردازند، مبلغ زیادی را برای پرداخت مسکن و نقل و انتقال کاری و نه برای سپردن بدهی، درگیری، تعرض و حتی خشونت جسمی کسر می کنند.

صدور مجوز به مدت طولانی، اجباری بود اما ملغی شد. با این حال، یک نوستالژی برای مقررات حتی در کشوری اروپایی با آزادی خواهانه ترین نظام سیاسی وجود دارد: "از آنجایی که سیستم صدور مجوز لغو شده است، اتحادیه های کارگری بریتانیا برای بازگشت آن لابی کرده اند، بر این اساس که طبیعت انحصاری کسب و کار سبب جلوگیری از سو استفاده بیشتر می شود. آژانس ها نیز از دولت بریتانیا خواستند تا الزام مجوز به منظور حذف آژانس های پوشالی بازگردد" (واس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۴).

خود تنظیمی می تواند قانون را تکمیل نماید. انجمن کارکنان سوئدی (SSA) در تلاش برای تعیین اعضای خود جدا از مؤسسات بی اعتبار و ارتقای مشخصات آنها در این فرآیند در سال ۲۰۰۷ تصمیم گرفت تا همه اعضایش که نیاز به کسب مجوز دارند بایستی به وسیله یک پیمان دسته جمعی کار^۳ (CLA) محدود شوند و دوازده شرط صدور مجوز را برآورده سازند (به کادر ۷ نگاه کنید). در هلند بنیاد SNCU برای مطابقت با توافقنامه جمعی آژانس کار موقت و بنیاد

1. Vaes

۲. بریتانیا قانون (مجوز) Gangmasters را در سال ۲۰۰۴ تصویب کرد اما این قانون تنها پیرامون منافع کارگران در کشاورزی، جنگلداری، باغبانی، بسته بندی مواد غذایی و فرآوری و پرورش صدف سخن گفته است.
۳. پیمان دسته جمعی کار یا توافقنامه جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار، بین یک یا چند سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری از یک طرف و یک یا چند کارفرما یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری از طرف دیگر منعقد می شود. در این موافقت نامه نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار مقرر است، منظور نمود.

استانداردهای کاری صنعت SNA همکاری نزدیکی با اداره مهاجرت، شهرداری ها، مقامات مالیاتی، بازرسی نیروی کار و دیگران دارند تا آژانس های مرتبط با قلب و سو استفاده حذف شوند. صندوق اجتماعی صنعت، بودجه آموزشی و توسعه و صندوقی را که در جهت بهبود شرایط کاری فعالیت می کند را تأمین مالی می نماید. یک صندوق حقوق بازنشستگی صنعت آژانس کارایی خصوصی و یک گواهی مسکن رسمی جهت مسکن مناسب برای مهاجران کار وجود دارد (به بخش ۴,۲ نگاه کنید).

سازمان های کارگری که هدفشان ارتقای قوانین و مقررات مربوط به بازار کار است، به طور قابل درکی تلاش برای تنظیم مقررات بازار را با شک و تردید می نگرند. به طور مثال، بسیاری از اتحادیه های تجاری سوئد معتقدند که آژانس های کارایی خصوصی هیچ شغل جدیدی را ایجاد نمی کنند اما مشاغل ما را از بین می برند: از این رو اولویت بالای این اتحادیه ها این است که برای حقوق برابر و پرداخت های کارگران آژانس موقت، چانه زنی کرده به طوری که از هزینه خنثی خود استفاده کنند و از رقابت ناعادلانه جلوگیری نمایند. تحلیل اکلانده^۱ از وضعیت سوئد روشنتر است: یک انگیزه کلیدی در پشت حمایت سازمان کار (کنفدراسیون اتحادیه تجاری یقه آبی سوئد) جهت نتیجه گیری از موافقت نامه های جمعی یا آژانس های کارمندی وجود داشت زیرا که کنفدراسیون می خواست از وضعیتی جلوگیری کند که در آن برای شرکت کاربر ارزان تر بود تا کارگر به وسیله یک آژانس کارمندی از همان کارمندانی که کار مشابه را انجام می دهند، استخدام کنند. به عبارت دیگر، انگیزه سازمان کار برای انعقاد یک توافقنامه، جلوگیری از تخریب اجتماعی یا تحریف رقابت در بازار کار بود. همچنین استدلال شده است که توافقنامه جمعی، آژانس های کارمندی را در بازار کار سوئد پذیرفتنی تر می کند. البته حزب کارفرما شدیداً به چنین توافقی نیاز داشت... (اکلانده، ۲۰۰۹: ۱۵۳).

ادارات استخدامی عمومی و آژانس های کارایی خصوصی

در سال های اخیر، روابط خوبی بین ادارات کارایی خصوصی و خدمات اشتغال عمومی وجود داشته است. ارتباطات اغلب در سطح محلی آغاز شده و یا بر روی گروه های هدف مانند جوانان، افراد بیکار دراز مدت، مهاجران و کارگران مسن تر متمرکز شده است. البته تجربه کشورهای مختلف متفاوت است. در سوئد هیچ گزارشی از تماس های سیستماتیک در سطح مرکزی وجود ندارد. دفتر اشتغال عمومی در سوئد از سرکارگران گماشته شده توسط آژانس کارایی خصوصی استفاده می کند. در برخی از دفاتر دولتی، آژانس های استخدامی خصوصی در فرآیند استخدامی شرکت می نمایند و سخنرانی هایی را برای جویندگان کار درباره نحوه نوشتن سابقه و چگونگی عملکرد پیمان های دسته جمعی کار ارائه می دهند. برخی از آن ها خدمات مربی گری شغل را ارائه می کنند (سدرهولم، ۲۰۱۰). در اسپانیا برخی دفاتر استخدامی عمومی محلی، موافقت نامه هایی با آژانس

1. Eklund

2. Cederholm

های استخدامی خصوصی امضا کرده اند. همچنین از کارگران آژانس کارایی خصوصی برای پر کردن برخی از مناصب خود استفاده می کنند. قانون ۳۵/۲۰۱۰ روش های همکاری بین آژانس های استخدامی خصوصی و خدمات عمومی استخدام را تعریف کرد. با این حال، به طور کلی منصفانه است که بگوییم در اسپانیا و سوئد، همکاری بین ادارات دولتی و خصوصی، محافظه کارانه است. از طرف دیگر، در هلند تماس های بین خدمات اشتغال عمومی UWV و PrEA در پنج سال گذشته، منقطع شده که بخشی از آن به دلیل کاهش بودجه عمومی است که منابع موجود برای خدمات اشتغال عمومی را کاهش می دهد. با توجه به این کاهش بودجه، به طور فزاینده ای دشوار است که توجه بیشتری را معطوف جویندگان شغل نماید. بیشتر تماس ها با کاربابان به صورت الکترونیکی صورت می گیرد.

همکاری بین آژانس های کارایی خصوصی و خدمات اشتغال عمومی به دهه ۱۹۸۰ باز می گردد. تا سال ۲۰۰۸، این همکاری عمدتاً محدود به گروه های هدف خاص و شرایط اخراج و یا تجدید ساختار (ایجاد مراکز تحرک خصوصی) بود. با این حال، امروزه همکاری بخش عمومی و خصوصی در سیاست و مدیریت بازار کار هلند کاملاً تثبیت شده است (ووس^۱، ۲۰۱۳: ۹۴).

آژانس های کارایی خصوصی در طبقه مرکزی میدان کار^۲ قرار دارند که در آنجا به مردم کمک می کنند تا شغلی را بیابند. افرادی که بیکار می شوند دیگر نیازی به حضور خود در خدمات استخدام عمومی ندارند اما باید نشان دهند که در آژانس های کارایی خصوصی ثبت نام کرده اند. همان طور که یک مصاحبه شونده به این موضوع اذعان کرده است: "...مزیت داشتن آژانس های کار موقت حال حاضر در طبقه مرکزی میدان کار این است که به کاربابان فرصتی می دهد تا یک فرد واقعی را ملاقات کنند (به عنوان مثال، کارمند یک آژانس کارایی خصوصی)...". از فوریه ۲۰۱۱ خدمات اشتغال عمومی UWV افرادی را به دفتر خود جهت تاریخ گذاری سریع، مصاحبه های کوتاه با نمایندگان مختلف آژانس های کارایی خصوصی دعوت می کند که بیکار شده اند، با هدف تعیین سریع جایی که آژانس کارایی خصوصی ممکن است بتواند به آنها شغلی را پیشنهاد دهد.

یک فرد بیکار که خواستار یک منفعت بیکاری می باشد، مجبور است که یک شغل جدید را نه تنها از طریق UWV بلکه از طریق آژانس کارایی خصوصی بپذیرد. این نکته قابل توجه است که دفاتر استخدام عمومی ملزم به یاری رساندن جهت پیدا کردن شغل هستند، در حالی که آژانس های کارایی خصوصی به مردم کمک می کنند تا یک شغل موقت بیابند. این تمرین UWV استاندارد برای بازگرداندن فرد بیکار به شغل در اسرع وقت است و اغلب اولین چیزی که UWV

1. Voss

۲. خدمات اجتماعی شهری و خدمات اشتغال عمومی در یک میدان کار (workplaza) همراه با آژانس های کارایی خصوصی و سایر سازمان های درگیر در آموزش و ادغام مجدد حضور دارند.

انجام می دهد این است که فرد بیکار را برای ثبت نام به طور مستقیم به یک آژانس کارایی خصوصی معرفی می کند (دکتر مارلوئس^۱، اقتصاد دان، ۳۰ اکتبر ۲۰۱۲).

همکاری بین دو نوع از آژانس های کارایی، تقویت شده است. در نوامبر سال ۲۰۱۰ انجمن های کارایی خصوصی هلند، ABU، NBBU و STOOF و خدمات اشتغال عمومی UWV، سرویس نقطه انعطاف پذیری را تأسیس کردند. این یک تیم دو نفره با هزینه مشترک مالی (یکی با سرویس استخدام عمومی و دیگری با پس زمینه آژانس استخدامی خصوصی) است که فقط فعالیتی برای ایجاد پل های ارتباطی است و اطمینان از این که همکاری بین سازمان های خصوصی و دولتی در تمام کشور در تمامی سطوح برقرار می باشد. این تیم با ارائه اطلاعات در مورد یارانه های موجود، سایر قوانین و مقررات مربوطه، تاریخ گذاری سریع و سایر خدمات مرتبط با همکاری عمومی- خصوصی این کار را انجام می دهد. این تیم همچنین موظف به شناسایی گرایش ها، فرصت ها و مشکلاتی است که نیازمند اقدام یا بحث توسط شرکای خصوصی-دولتی هستند.

این مقاله به شرح زیر سازماندهی شده است. مقدمه ای کوتاه از این سه کشور در فصل ۱ و به دنبال آن فصل های ۲ تا ۴ است که ابتدا بر روی پیشینه اقتصاد و بازار کار و چارچوب نهادی هر کشور پیش از بحث در مورد توسعه صنعت آژانس های کارایی خصوصی طی دو دهه گذشته ارائه شده است. این مقاله به موقعیت هلند توجه خاصی خواهد کرد زیرا این کشور به طور گسترده به عنوان یک پیشگام تنظیم آژانس کار موقت و نیز دیگر اشکال کار انعطاف پذیر است که درجه بالایی از امنیت اجتماعی را ترکیب می کند (ووس و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۹).

یادداشتی بر منابع: این مقاله بر مبنای تعدادی از مصاحبه ها (ضمیمه به یک لیست با افراد مصاحبه شده) و منابع منتشر شده می باشد که مهم ترین آن ها در پایان مقاله، فهرست شده اند. رصدخانه روابط صنعتی اروپایی یک منبع بسیار مفید بود. نویسنده با سپاسگزاری، توضیحات ارائه شده توسط کارین هاکانستا^۲ و جان مایرز را تصدیق می کند.

۱. مقدمه ای بر سه کشور

این مقاله، صنعت آژانس کارایی خصوصی را در سه کشور هلند، اسپانیا و سوئد مورد بررسی قرار می دهد و این که چگونه این صنعت در طول دو دهه گذشته رشد کرده است، یک دوره از آشفتگی قابل توجه می باشد. به طور مثال، هنوز مشخص نیست که آیا اقتصاد اروپا موفق شده است تا با پیامدهای بلند مدت بحران اقتصادی و مالی سال ۲۰۰۸ مواجه شود یا خیر. علاوه بر تقاضای پایین، بازارهای کار با چالش های ساختاری مثل کار با جمعیت سالمند و نیروی کار و شرایط سخت بودجه مواجه هستند. همچنین قوانین حاکم بر بازار کار و آژانس های کارایی خصوصی، تغییرات

1. Dr. Marloes

2. Carin Hakansta

قابل توجهی کرده اند. هر سه کشور، عضو بخشنامه کار آژانس اروپایی سال ۲۰۰۸ هستند (به کادر ۱ نگاه کنید).

کادر ۱: دستورالعمل کار آژانس موقت اروپا

در ۲۰ اکتبر ۲۰۰۸، پارلمان اروپا دستورالعمل کار موقت و آژانس را تصویب کرد که هدف آن تضمین این است که با کارگران آژانس همان رفتار، پرداخت و سایر شرایط اشتغال به عنوان کارمندان دائمی در شرکت کاربر در موقعیت قابل قیاس اعمال شود.

“شرایط بنیادین کاری و استخدامی کارگران آژانس موقت برای مدت مأموریت خود در یک شرکت کاربر، حداقل بایستی در مورد کسانی اعمال شود که اگر آن ها به طور مستقیم برای اشتغال کردن همان شغل استخدام شده اند” (بند ۵(۱)).

با این حال برای نشان دادن این واقعیت که کشورهای عضو قادر به توافق کامل با این دستورالعمل نیستند، اجازه می دهد تا چندین قالب و فضای کافی برای تفسیر به عنوان مثال، تعریف دقیق کار و شرایط استخدام و درک پرداخت وجود داشته باشد. یکی از معافیت ها (معافیت نوردیک^۱) در بند ۵(۳) دستورالعمل است که به دولت های عضو اجازه می دهد تا گزینه انعقاد توافقنامه های جمعی را به شرکای اجتماعی ارائه دهند و ترتیباتی را ایجاد می کنند که از رفتار برابر، متفاوت است در حالی که هنوز احترام به حمایت کلی از کارگران آژانس وجود دارد (ووس و دیگران، ۲۰۱۳؛ مالیار^۲، ۲۰۱۰).

به علاوه، هلند و اسپانیا، کنوانسیون شماره ۱۸۱ سازمان جهانی کار را تصویب کرده اند. سوئد آن را تصویب نکرده است و به احتمال زیاد در آینده نزدیک این کار را نخواهد کرد.

پیش زمینه

اقتصاد اروپا سالهاست که در وضعیت بدی قرار دارد. رشد اقتصادی آن کند است. درآمدها در حال سقوط هستند. نرخ بیکاری رو به افزایش است. پیش بینی ها برای بازگشت به نرخ رشد اقتصادی خوب در حال محو شدن هستند. اگر به خاطر عملکرد نسبتاً خوب آلمان نبود، تمام قطار اقتصادی اروپا ممکن بود که متوقف شود. دولت ها مشتاق هستند تا افزایش بیکاری را متوقف کنند و اقتصاد خود را شکوفا سازند. برای مهار اثر بحران مالی سال ۲۰۰۸ بر سطحی وسیع تر، دولت های اروپایی در تلاش برای حفظ اشتغال در سطح خوب، در عملیات نجاتگران بانک های داخلی خود شرکت کرده اند. با این وجود، این موضوع تا حدودی موفقیت آمیز بود، همان طور که با رشد اقتصادی آهسته و افزایش بیکاری نشان داده شده است.

1. Nordic
2. Malyar

به علاوه، دولت های اروپایی تحت فشار دو عامل ساختاری هستند: اول، آن ها بایستی بدهی عمومی و کسری بودجه را در یک سطح مشخصی نگه دارند^۱. دوم، آن ها بایستی با پیامدهای مالی جمعیت فرسوده و نیروی کار خود کنار بیایند. عوامل مذکور، کشورهای اروپایی را در وضعیت بغرنجی قرار داده است. در یک نمای کلی بودجه ای، این دولت ها تحت فشار هستند تا همبستگی خود را با کشورهای عضو اتحادیه اروپا در مسائل مالی^۲ پیدا کنند و با هزینه های همبستگی نسلی در خانه مقابله نمایند. لازم به یادآوری نیست که وضعیت اقتصادی هر سه کشور مورد بررسی، تقریباً یکسان است البته از بین آن ها، در این میان اسپانیا بدون شک در بدترین وضعیت اقتصادی قرار دارد. از سال ۲۰۰۸ تاکنون هیچ رشد اقتصادی در این کشور دیده نشده است. در عرض چند سال نرخ بیکاری از ۸٫۳ درصد در سال ۲۰۰۷ به ۲۷ درصد در سال ۲۰۱۳ رسیده است. این افزایش چشمگیر پس از دوره ای رخ داد که در آن اقتصاد اسپانیا رشد زیادی نشان داده و میلیون ها شغل ایجاد کرده بود. بیکاری در یک دوره زمانی که اقتصاد نیز باعث ایجاد اشتغال برای میلیون ها مهاجر شد، کاهش یافت. پس از سال ۲۰۰۸، بانک ها اعطای وام به توسعه دهندگان املاک و بخش ساخت و ساز را متوقف کردند که موتور رشد اقتصادی اسپانیا بودند.

هلند به خاطر داشتن پایین ترین نرخ بیکاری در اروپا (به طور متوسط کمتر از ۴ درصد دهه اول ۲۰۰۰) شاهد تبدیل ناگهانی شدیدی به بدتر از سال ۲۰۱۲ است. فروپاشی اعتماد مصرف کنندگان که تا حدودی با عدم قطعیت مربوط به تلاش های دولت برای تنظیم مجدد بازار مسکن به وجود آمده بود، یک عامل کلیدی است. در مقایسه با دیگر کشورهای اروپایی، اقتصاد سوئد در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد (اما نرخ بیکاری بین ۷ الی ۸ درصد است). سوئد در اوایل دهه ۱۹۹۰ دچار بحران جدی شد. سوئد مانند دو کشور دیگر، یکی از اعضای اتحادیه اروپا می باشد اما برخلاف دیگر کشورهای منطقه یورو، عضوی از منطقه یورو نیست. بانک های سوئد تحت تأثیر بحران مالی کشورهای حوزه بالتیک طی سال ۲۰۰۸ قرار گرفت اما با اقدام به موقع مقامات سوئد، آن ها توانستند که سیاست پولی خود را به خوبی تنظیم و موفق به جبران این وضعیت شدند.

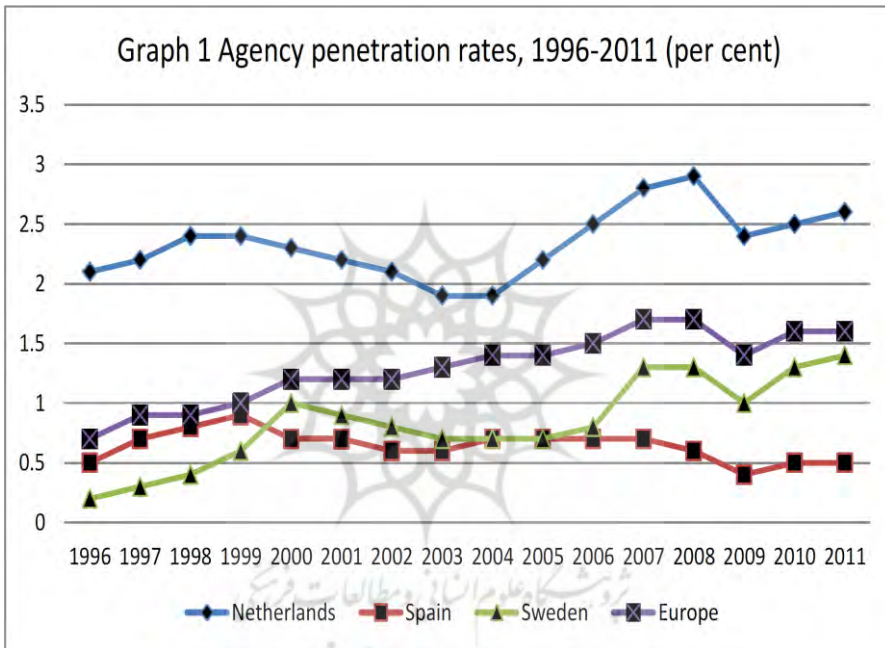
به درجه ای متفاوت، هر یک از مقررات بازار کار سه کشور، مورد بررسی دقیق قرار گرفته است. با افزایش نرخ بیکاری، دولت ها اقداماتی را برای اصلاح بازار کار انجام داده اند. این مورد به ویژه در اسپانیا صدق می کند که از سال ۲۰۰۸ تقریباً هر ساله یک طرح اصلاحی جدید را مطرح کرده است. مقررات کار در زمانی که اقتصاد اسپانیا میلیون ها فرصت شغلی را در دوران رشد سریع ایجاد

۱. بر طبق معیار ماستریخت، نسبت کسری بودجه دولت به تولید ناخالص داخلی بیش از ۳ درصد و نسبت بدهی دولت به تولید ناخالص داخلی بیش از ۶۰ درصد است.

۲. و پیامدهای غیر مستقیم این امر برای سیستم مالی خودشان.

کرده بود، تضعیف، معلق یا منسوخ شدند. در کشورهای دیگر، وضعیت به میزان کمتری دراماتیک است اما روند، واضح می باشد.

تشویق شرکت ها برای سرمایه گذاری و استخدام افراد بیشتر (یا اجتناب از آن ها) علی رغم بحران ها، در دستور کار همه دولت ها قرار دارد. اغلب اقداماتی که برای بهبود فضای کسب و کار انجام می شوند شامل تغییراتی در قانون کار و ایجاد بازارهای کاری انعطاف پذیرتر هستند. در برخی کشورها این امر به گونه ای تدریجی انجام شده است، در حالی که در دیگر کشورها این امر شامل بازنگری گسترده از کل قانون کار و تغییرات بنیادین ساختارها و فرآیندهای روابط صنعتی است (کلواورت^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶-۷).



نمودار ۱: آمار نفوذ آژانس، ۲۰۱۱-۱۹۹۶ (به ازای درصد)

آژانس های کاریابی خصوصی در هلند، اسپانیا و سوئد

نرخ نفوذ آژانس های استخدامی خصوصی در اروپا عدد ثابتی را از ۰,۷ درصد در سال ۱۹۹۶ به ۱,۶ درصد در سال ۲۰۱۱ نشان می دهد (نمودار ۱ را ببینید). با این حال، این میانگین تفاوت های قابل ملاحظه ای را پنهان می کند. بر اساس همان منبع، میزان نفوذ در اسپانیا از ۰,۵ درصد در سال ۲۰۱۱ به همان اندازه سال ۱۹۹۶ بالا بود (در اواخر دهه ۱۹۹۰ به سرعت افزایش یافت). در هلند این نرخ به طور پیوسته بالاتر از ۲ درصد بوده، اگرچه در تعادل، تنها یک افزایش حاشیه ای

از ۲,۱ درصد در سال ۱۹۹۶ به ۲,۶ درصد در سال ۲۰۱۱) را نشان داد. کاهش از ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۴ بایستی در سایه مقررات زدایی از بازار کار دیده شود که در اواخر دهه ۱۹۹۰ رخ داد. سوئد کشوری است که نرخ نفوذ از اواسط دهه ۱۹۹۰ از ۰,۲ درصد در سال ۱۹۹۶ به ۱,۴ درصد در سال ۲۰۱۱ افزایش یافته است که هنوز پایین تر از حد متوسط اروپا می باشد.

این کشورها همچنین در میانگین سنی و سطح تحصیلات کارگران آژانس کار موقت و وظایف متداول با یکدیگر متفاوت هستند. کارگران آژانس کار یابی موقت سوئد معمولاً بیش از ۲۶ نفر هستند و حداقل تحصیلات متوسطه را تکمیل کرده اند و معمولاً وظایف خود را طی ۳ ماه انجام می دهند. کارگران آژانس موقت اسپانیا معمولاً وظایفشان را کوتاه (کمتر از یک ماه) انجام می دهند. آن ها عمدتاً بین ۲۵ الی ۴۵ سال سن دارند. اقلیت قابل توجهی تحصیلات متوسطه را تکمیل نکرده اند. در هلند، بیشتر کارگران حداقل یک دیپلم دبیرستان دارند. کارگران آژانس کار موقت هلندی جوان هستند. کمتر از نیمی از آن ها زیر ۲۶ سال هستند. تنها ۲۰ درصد در طول مدت بیش از ۳ ماه در سال ۲۰۱۱ مشغول به کار بودند.

آژانس کار موقت مدتی است که بخشی از بازار کار هلند می باشد. این موضوع به خوبی تثبیت و از نظر اجتماعی پذیرفته شده است. با این حال، نگرانی اصلی این است که چگونه با بسیاری از سازمان های متقلبی که این صنعت را بدنام می کنند، کنار بیایند. افزایش انواع دیگر قراردادهای انعطاف پذیر، چالش دیگری برای آژانس های کار یابی خصوصی هلندی است. در سوئد، نگرش ها نسبت به صنعت آژانس های کار یابی خصوصی با هم مختلط شده اند، مانند پدیده ای که در مدت زمان نسبتاً کوتاهی اهمیت پیدا کرده است. بسیاری آن را به عنوان یک بازار کار نامنظم، شناسایی می کنند. آژانس های متقلب به عنوان مسأله ای جدی در سوئد نگریسته نمی شوند. سوئد مشکلات مکرری با عوامل ناعادلانه (موقت) دارد. جمع آوری انبوه مهاجران که البته تعداد آن ها در مقیاسی کوچک است. ساختار اجتماعی سوئد بسیار سازمان یافته می باشد. بازار کار اسپانیا با درصد بالایی از کارگران قراردادهای کار موقت (حدود یک سوم کل دستمزد کارکنان در اوایل دهه ۲۰۰۰) و ورود میلیون ها مهاجر (عمدتاً آمریکای لاتین) جویای کار، شناسایی شده است. کارگران قراردادهای کار موقت، نخستین قربانیان بحران شغلی اسپانیا بوده اند. در نتیجه سهم آنان در سال ۲۰۱۱ به ۲۵ درصد کاهش یافته است.

بخش هایی به دنبال جزئیات بیشتر در مورد وضعیت این سه کشور هستند. برخی اطلاعات زمینه ای درباره اقتصاد و بازار کار به درک نقش و توسعه آژانس های کار یابی خصوصی در هر کشور کمک خواهند کرد. همین امر برای قوانین چارچوب نهادی، موافقت نامه های جمعی و مقرراتی که تا حد زیادی مسئول چگونگی توسعه آژانس های کار یابی خصوصی در طول زمان می باشد، صدق می کند. ما تغییرات اصلی در قانون و طبقه بندی چند دهه گذشته را بررسی می کنیم اما چنین روشی

ذاتاً ناقص است. چارچوب نظارتی، پیوسته در حال تغییر است. مقررات اغلب پیچیده هستند. ارزیابی این که چگونه قوانین و توافق نامه های جمعی پیچیده تر و واضح تر است، خارج از محدوده این مقاله قرار می گیرد. علاوه بر این، همان طور که رندستاد اشاره کرده، آژانس های کارایی خصوصی ممکن است از نظر قانونی پذیرفته شوند اما این بدان معنا نیست که آنها از نظر اجتماعی هم پذیرفته شده اند.

۲. هلند

۱.۲. مقدمه

آژانس های کارایی خصوصی بیش از ۵۰ سال است که در هلند فعال بوده اند. آن ها بخشی از بازار کار هستند. در کل، این بازار کار انعطاف پذیرتر شده است. ضخامت لایه انعطاف پذیر تا حدودی در نتیجه قانون جدید گسترش یافته است. شرکت های بازرگانی سهم خود را در بازار تهدید شده به وسیله فرمول های جدید و عقد قرارداد می بینند. آژانس های متقلب یک مشکل مداوم هستند که به وسیله اجرای قانون بسیار جدی گرفته می شوند.

۲.۲. اقتصاد و بازار کار

برای بیش از یک دهه، هلند یکی از پایین ترین نرخ های بیکاری در اروپا بود. با این حال، در سال ۲۰۱۲ اقتصاد شروع به افول کرد. این کشور در سال ۲۰۱۲ رشد نکرد. این امر منجر به افزایش سریع بیکاری و سازگاری رو به پایین استانداردهای زندگی مردم شده است. این کشور تحت تأثیر هزینه های مرتبط با افزایش نیروی کار و جمعیت، نرخ باروری پایین و نسبت بالاتر وابستگی قرار دارد. همان طور که در جلوه ای دیگر، رکود اقتصادی بحث را بر روی انعطاف پذیری بالاتر بازار کار در قالب دستور کار سیاسی سوق داده است. با این حال در بسیاری از موارد، هلند دارای یک بازار کار انعطاف پذیر است. برای مثال نرخ نفوذ آژانس کارایی خصوصی بالاتر از میانگین اروپایی است (نمودار ۱ را ببینید). به علاوه، هلند بیشترین سهم کارگران موقت (و کمترین تعداد ساعات کار) را در اروپا دارد. نیمی از تمام مشاغل در هلند، پاره وقت هستند!

در حقیقت، هلند تعداد قابل توجهی از افراد را در قراردادهای انعطاف پذیر دارد. آژانس دولتی هلندی UWV که از نزدیک شاخص های بازار کار هلند را دنبال می کند به افزایش بلند مدت تعداد افراد در لایه انعطاف پذیر اشاره کرده است که شامل کارگران در قراردادهای کوتاه مدت،

۱. اکثر کارمندان پاره وقت، زن هستند اما تعداد مردان شاغل در حال افزایش است. کار پاره وقت، مردم را قادر می سازد تا کار و مراقبت را با هم ترکیب کنند (برای کودکان و افراد مسن). به طور مهمی، سطح حمایت اجتماعی از مشاغل پاره وقت اساساً متفاوت از مشاغل تمام وقت نیست. به عنوان مثال، قوانین حاکم بر تعطیلات، مرخصی والدین، حقوق بازنشستگی و حفاظت در برابر اخراج مربوط به کارگران نیمه وقت است.

کارگران آژانس و خویش فرمایی (خود اشتغالی) هستند. سهم آن از نیروی کار از ۲۳ درصد در سال ۱۹۹۶ به ۳۴ درصد در سال ۲۰۰۹ افزایش یافته است (به کادر ۲ مراجعه کنید).

کادر ۲- هلند: اجزای اصلی لایه انعطاف پذیر

- قرارداد (تعداد افراد در هر روز سال ۲۰۱۱: نامشخص). یک پیمان کار، کار خاصی را برای یک قیمت مشخص انجام می دهد، با افراد و ابزار خودش کار می کند و سازمان دهی و نظارت می نماید. این یک پدیده در حال رشد در کشاورزی و لجستیک (پشتیبانی) است. اغلب کارگران، مهاجر لهستانی (موقت) هستند که بیش از نیمی از حداقل حقوق، دریافت نمی کنند.

- در مشاغل تلفنی (تعداد در سال ۲۰۱۱: ۳۳۴۰۰۰). کارگر برای کار، در دسترس قرار دارد اما میزان ساعت کاری مشخص نیست و این می تواند منجر به نوسانات زیاد درآمد هفتگی یا ماهانه شود. مشاغل تلفنی می توانند در موارد خاصی مفید باشند (به عنوان مثال، پیمان کار دفن و کفن) و بخش های دیگر که تقاضا برای کار، نامنظم است و ممکن است ناگهان افزایش یابد (مانند کافه ها، رستوران ها و یا مراقبت های بهداشتی).

- برون سپاری پرداخت (۲۰۱۱: ۱۴۴۰۰۰ نفر در هر روز). شرکت کاربر، نیروهای تازه انتخاب کرده و بر کارگران نظارت می کند اما این ها به وسیله سازمان حقوق و دستمزد، استخدام می شوند. دیگری تعهدات اداری و سایر تعهدات را انجام می دهد و بنابراین شرکت های کاربر را قادر می سازد تا از هزینه های مربوط به مدیریت، اخراج و بیماری اجتناب کنند. ۳۷ درصد کل کارگران بیش از ۴۵ سال دارند. آنها عموماً در کافه ها و رستوران ها، خرده فروشی و عمده فروشی کار می کنند.

- قراردادهای بلند مدت (تعداد افراد در هر روز در سال ۲۰۱۱: ۶۱۴۰۰۰) برای کار بر مبنای پروژه و به عنوان جایگزینی در مورد بیماری یا حاملگی استفاده می شوند. همچنین به عنوان دوره آزمایشی طولانی مورد استفاده قرار می گیرند. بیش از ۶۵ درصد کمتر از ۳۵ سال سن دارند. آن ها عمدتاً در تجارت، مراقبت های بهداشتی و خدمات دیگر فعال هستند.

- آژانس کار موقت (تعداد افراد در هر روز در سال ۲۰۱۱: ۱۷۲۰۰۰).

- کارگران خویش فرمای بدون رابطه استخدامی (ضریب ZZP: تعداد افراد در هر روز در سال ۲۰۱۱: ۷۲۸۰۰۰) بکار گرفته نمی شوند، توسط یک توافقنامه جمعی کار پوشش داده نمی شوند و به طور خودکار در برابر بیماری و بیکاری بیمه نمی گردند. یک سهم نامشخصی از ضریب ZZP از کارمندان دفاکتو و دارای نام مستقل هستند (منبع اصلی: ABU).

کارگران خویش فرما (ضریب ZZP)

آخرین گروه، خویش فرمای بدون کارگران شخصی (ضریب ZZP- به معنای واقعی کلمه: خویش فرما بدون کارمند) است، به این دلیل که برخلاف گروه های دیگر، از کارکنانی که به طور خودکار

تحت پوشش بیمه بیکاری (اجباری) و معلولیت قرار می گیرند، متضرر نمی شوند. افزایش آن ها (از ۵۷۰۰۰۰ در سال ۲۰۰۱ به ۷۱۷۰۰۰ در سال ۲۰۱۰)^۱ به عنوان یک توضیح برای سطح نسبتاً پایین بیکاری در هلند ذکر شده است (دکر^۲ و همکاران، ۲۰۱۲؛ بوش^۳ و همکاران: ۲۰۱۲).

بسیاری از ضرایب ZZP کارگران خویش فرمای پاره وقت هستند. حدود ۳۰ الی ۴۵ درصد از کسانی که شرکت خود را تأسیس می کنند (از ابتدا) کار را به عنوان یک کارمند پرداختی جهت از بین بردن خطرات و مزایای هر نوع کار ادامه می دهند (دکر و همکاران، ۲۰۱۲). بسیاری از آن ها بر روی درآمدهای کوچک، جان خود را از دست می دهند و زمانی که اقتصاد، ضعیف عمل می کند، نرخ ها را به سمت پایین تنظیم می نمایند.

این افزایش با اولویت های شخصی، نبود شغل مناسب و تشویق دولت فعال توضیح داده می شود. قوانین اجرایی ساده شده اند. قوانین مالی برای تأسیس شرکت خویش، جذاب تر شده است. از سال ۲۰۰۶ و تحت شرایط خاصی، بیکاران می توانند یک شرکت را تأسیس و سود بیکاری خود را حفظ نمایند (بوش و همکاران، ۲۰۱۲). عوامل سازمانی نیز نقش دارند. در طول سال ها، سیستم امنیت اجتماعی، ضعیف تر شده است و کارمندان آسان تر بیکار می شوند. شکاف بین عدم قطعیت درآمد کارمندان و کارگران خویش فرما کمتر از قبل است و آنرا برای کسانی که شغل معمولی دارند بیشتر جذاب می سازد (بوش و همکاران، ۲۰۱۲: ۷).

۳.۲. چارچوب نهادی

در هلند هیچ چیز غیر معمولی در مورد شرکای اجتماعی که با هم در حوزه های منافع مشترک کار می کنند، وجود ندارد. مشارکت آن ها به طور گسترده به عنوان کمکی برای ثبات اقتصادی و اجتماعی دیده می شود. روابط کار نسبتاً پایدار است (اما کشور ادامه مشارکت خود را در فعالیت های صنعتی نظاره گر بوده است). کارفرمایان و کارگران سازمان ها مرتباً در سطح ملی و بخشی با یکدیگر ملاقات می کنند. آن ها با همراهی یکدیگر با دولت ملاقات می نمایند تا درباره بازار کار و توسعه اقتصادی وسیع تر بحث و تبادل نظر کنند^۴. یک ویژگی معمول از الگوی مشورت و توافق همگانی هلندی، موافقت نامه جمعی کار (CAO) می باشد و گسترش اجباری آن فراتر از قدرت احزاب اصلی جهت مذاکره است.

۱. از نظر درصد، هلند در گروه میانی اروپا، جلوتر از سوئد اما در پشت اسپانیا و دیگر کشورهای اروپای جنوبی قرار دارد.

2. Dekker

3. Bosch

۴. تا سال ۱۹۹۵ دولت قبل از معرفی قوانین جدید ملزم به مشورت با شورای سه گانه اقتصادی اجتماعی (SER) بود.

هلند اغلب به عنوان نمونه ای از کشوری یاد می شود که موفق به ایجاد چارچوبی برای ترکیب انعطاف پذیری و امنیت در بازار کار شده است. قانون انعطاف پذیری سال ۱۹۹۹ (قانون انعطاف پذیری و امنیت)، پس از سال ها بحث جدی در میان شرکای اجتماعی تصویب شد که هدف آن فراهم کردن هر نوع انعطاف پذیری است که برخی از کارگران و بسیاری از کارفرمایان به دنبال آن هستند و همچنین امنیت اشتغال و درآمد به وسیله کارگران مد نظر می باشد. مسلماً مهم ترین نوآوری قانون انعطاف پذیری، معرفی قانون 3x3x3 بود که دوره را طولانی تر می کرد تا قرارداد باز خاتمه یافته، دوباره آغاز شود. پس از سه سال یا سه قرارداد متوالی، یک قرارداد باز خاتمه یافته وجود دارد مگر این که وقفه ای سه ماهه یا بیشتر ادامه داشته باشد. یکی دیگر از مقررات مهم، تعریف یک قرارداد کارگری با یک آژانس کاریابی خصوصی به عنوان یک قرارداد اشتغال منظم می باشد. استثناء در مورد ۲۶ هفته اول است، زمانی که به اصطلاح شرط آژانس اعمال می شود (به کادر ۳ نگاه کنید) (کایزر^۱، ۲۰۱۱؛ مالیار، ۲۰۱۰).

قانون انعطاف پذیری به وسیله WAADI (قانون واسطه های بازار کار) تکمیل شده و از اول جولای ۱۹۹۸ به اجرا گذاشته شده است. WAADI صنعت آژانس کاریابی خصوصی را با لغو سیستم صدور مجوز، ممنوعیت کار آژانس در صنعت ساخت و ساز و محدودیت های دیگر مربوط به جابجایی، حداکثر مدت، نقل و انتقال کارگر و توانایی آژانس کاریابی خصوصی برای جلوگیری از ورود کارمندان آژانس به قراردادهای استخدامی مستقیم با شرکت های کاربر، آزاد کرد. این ممنوعیت استفاده از کارگران آژانس مربوط به جایگزینی کارگران در اعتصاب و مسئولیت دوگانه شرکت های کاربر و آژانس های کاریابی خصوصی جهت پرداخت حق بیمه اجتماعی و مالیات بود (کایزر، ۲۰۱۱؛ آرواسمیت^۲، ۲۰۰۶؛ مالیار، ۲۰۱۰).

قانون کلیدی قبلی در مورد آژانس های کاریابی خصوصی شامل قانون کاریابی ۱۹۳۰ است (قانون خدمات اشتغال) که خدمات اشتغال انتفاعی را ممنوع ساخت اما چندین جنبه غیر قانونی را کنار گذاشته و بنابراین به آژانس های کاریابی خصوصی اجازه فعالیت می دهد. در سال های بعد، مجموعه ای از قوانین حاکم بر این صنعت ضروری شد، زمانی که تعدادی از آژانس ها قادر به پرداخت مالیات، احترام به ایمنی و مقررات بهداشتی و یا پرداخت دستمزد مناسب نبودند. این امر در قانون کار موقت سال ۱۹۶۵ انجام شد (قانون تأمین نیروی کار). در سال ۱۹۷۰ سیستم صدور مجوز اجباری معرفی شد که در آن حداکثر مدت در هر مأموریت و ممنوعیت کار آژانس در ساخت و ساز را تعیین می کرد. قانون خدمات اشتغال سال ۱۹۹۱ مقررات مربوط به آژانس کاریابی خصوصی را تثبیت نمود اما اجازه داد که پیمان های دسته جمعی کار از تقریباً تمام مقررات، معاف

1. Keizer

2. Arrowsmith

شوند. سیستم مجوز را نمی توان بلافاصله لغو کرد زیرا که هلند، کنوانسیون شماره ۹۶ سازمان بین المللی کار را تصویب کرده بود که سیستم مجوز را اجباری کرده است (مالیار، ۲۰۱۰).

۴.۲. آژانس های کاربایی خصوصی

درست مانند سوئد (فصل ۴ مقاله) اولین آژانس های استخدامی خصوصی، تایپیست های (حروف گران) موقتی را استخدام کردند، فعالیتی که با مخالفت قابل توجه مقامات و اتحادیه های صنفی مواجه شد. طول وظایف محدود بود. نرخ ها کنترل شدند. در سال ۱۹۶۱، شش آژانس تصمیم گرفتند تا یک سازمان ABU و فدراسیون آژانس های استخدام خصوصی را ایجاد کنند. در سال ۱۹۶۵ حدود ۱۸۰ آژانس کاربایی خصوصی در این عملیات شرکت داشتند، اولین توافقنامه جمعی کار برای کارگران در سال ۱۹۷۱ به امضا رسید. در طول بحران اقتصادی اوایل دهه ۱۹۸۰ نخست وزیر لوبرس^۱ از نقش مثبت این نهادها تمجید کرد. در همه موارد می توان گفت که در هلند، آژانس های کار موقت با همان احزاب مخالف یا مشابه دیگر، بلکه از طریق گفتگو و آمادگی مداوم برای ارائه خود به عنوان یک بازیگر مسئول با یک چهره اجتماعی با یکدیگر روبرو شدند، آن ها به طور کلی بخشی از بازار کار بودند. آن ها در خود تنظیمی، مشارکت و با اجرای قانون جهت حذف آژانس های متقلب، کمک می کنند. آن ها در سال ۲۰۰۳ یک صندوق آموزشی و توسعه (STOOF) و SNCU در سال ۲۰۰۴ تأسیس کردند (کادر ۵ را نگاه کنید). یک طرح جدید دیگر، ابتکار صندوق انعطاف پذیری مسکن می باشد^۲ (منبع: ABU).

آژانس های کار موقت توسط قانون انعطاف پذیری، محدود می شوند اما اغلب در هلند، کارفرمایان و کارگران اجازه دارند از قواعد قانونی از طریق توافقنامه جمعی کار (CLA) منحرف شوند. در حقیقت، نیروی کار آژانس موقت توسط دو توافقنامه جمعی کار پوشش داده می شود. آنچه که توسط سازمان اصلی ABU منعقد شد، به طور کلی الزام آور اعلام شده است، مگر در جایی که توافقنامه جمعی کار به وسیله سازمان رقیب NBBU (انجمن کار موقت و آژانس های استخدام) به پایان رسیده باشد. NBBU در سال ۱۹۹۴ ایجاد شد، اعضای بیشتری (۸۹۵) نسبت به ABU (۵۰۰) دارا بود، اما سهم بازار کوچک تری (۲۵ درصد در مقابل ۶۵ درصد برای ABU) داشت. اعضای NBBU کوچک و متوسط هستند. گروه های ABU (و به عنوان دفاع از آن دیده می شود) بالاتر از همه بزرگان از جمله مهم ترین آژانس های بین المللی هستند.

1. Lubbers

۲. اعضای دو سازمان ABU و NBBU که کارگران مهاجر را استخدام می کنند و به آن ها مسکن می دهند بایستی به معیارهای مسکن که توافق شده است، احترام بگذارند. در توافقنامه جمعی کار یک آژانس نظارتی مستقل، اطمینان حاصل می کند که آن ها این کار را انجام می دهند.

کادر ۳- هلند: امنیت اشتغال در فازها (دوره ها)

هر دوی ABU و NBBU دارای یک سیستم فازی مشترک هستند، امنیت شغلی کارگر را به یک فاز بالاتر ارتقا می دهند. سه فاز (A تا C) در توافقنامه جمعی کار (۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴) بین ABU و چهار اتحادیه وجود دارد (متحدان FNV، اتحادیه De، انجمن خدمات CNV و انجمن منافع سراسری LBV). به عنوان یک قاعده، کارمندان در فاز A شروع و مراحل فراهم شده را طی می کنند و در انتها به فاز C می رسند. فاز A حداقل ۷۸ هفته طول می کشد، در این مرحله شرکت کاربر و کارگر ممکن است قرارداد را در هر زمانی خاتمه دهند (پایان مأموریت پایان قرارداد است که به اصطلاح، شرط آژانس نامیده می شود). این قرارداد همچنین زمانی به پایان می رسد که کارگران، بیمار شوند. هر مأموریت به مدت ۷۸ هفته طول می کشد. وقفه های بین تکالیف در این مأموریت، نقشی ندارند مگر این که وقفه بیش از ۲۶ هفته طول بکشد و در این صورت بازده ۷۸ هفته ای به صفر میل می کند. زمانی که کارگر به کار خود ادامه ندهد هیچ پرداختی را دریافت نمی کند. پس از ۷۸ هفته کار برای یک آژانس، کارگر وارد مرحله B می شود. ممکن است تا هشت قرارداد در مدت حداکثر دو سال منعقد گردد. این آژانس به پرداخت های کارگر حتی در صورت بیماری و یا جدایی بین تکالیف ادامه می دهد. این برابر با ۹۱ درصد کل دستمزدی است که دریافت کرده اند، اما در هیچ موردی کمتر از حداقل دستمزدها نمی باشد. پس از اتمام فاز B (یعنی پس از سه و نیم سال) کارگر وارد فاز C می شود و درون یک قرارداد بدون محدودیت زمانی قرار می گیرد که در طی آن، حتی در صورت بیماری و یا وقفه بین تکالیف، همچنان پرداخت توسط آژانس نسبت به او انجام می گیرد.

از لحاظ پرداخت، در طول ۲۶ هفته اول، کارگر یا دستمزد تعیین شده در مقیاس ABU و یا همان که توسط شرکت کاربر تعیین شده است را دریافت می کند. از هفته ۲۷ در همان شرکت، مقیاس های پرداخت شرکت به طور خودکار اعمال می شود. در سال ۲۰۰۹، ۷ درصد کل کارگران آژانس در فاز B و یا فاز C بودند (کایزر، ۲۰۱۱). آخرین (۲۰۱۲) توافقنامه جمعی کار با یک دوره پنج ساله تصریح می کند که تا ژانویه ۲۰۱۵ حقوق برابر با شروع هر قرارداد، ارائه خواهد گشت. با این حال، دوره مقدماتی ۲۶ هفته همچنان نسبت به گروه های هدف خاص اعمال خواهد شد.

توافقنامه جمعی کار NBBU حال حاضر (۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳) همچنین یک سیستم فازی (۱) تا (۴) همراه با افزایش امنیت شغلی را تصریح می کند. مانند توافقنامه جمعی کار ABU بایستی به کارگران در آخرین فاز (فاز ۴ پس از فاز ۳ حدود یک الی دو سال) یک قرارداد بدون

محدودیت زمانی ارائه شود. فاز ۱ تا ۲۶ هفته، فاز ۲ تا ۱۰۴ هفته و فاز ۳ تا ۵۲ هفته طول می کشد. تفاوت اصلی بین ABU و سیستم فازی NBBU این است که کارگران برای آژانس های وابسته به NBBU در طول هر دو فاز ۲ و ۱ تحت شرط نمایندگی کار می کنند. این طولانی تر از توافقنامه جمعی کار ABU است. از طرف دیگر، کارگرانی که توسط توافقنامه جمعی کار NBBU پوشش داده می شوند با توجه به مقیاس شرکت کاربر از روز اول پرداخت می گردد.

آژانس های متقلب (کلاه بردار)

بخش آژانس کاریابی خصوصی مدت ها است که از آژانس های بی قید و بند مثل بخش باغبانی، ساخت و ساز، نظافت و فرآوری گوشت رنج می برد. مرزهای اروپا، باز و جنبش آزاد کارگران تا حد زیادی تعداد کارگران مهاجر را افزایش داده و همزمان، با خطر سو استفاده و تقلب همراه بوده است. مقامات، این خطرات را جدی می گیرند. در حقیقت، چالش آژانس های متقلب یا بی قید و بند توسط یک رویکرد مشترک (عمومی-خصوصی) مرتفع می شود که به واسطه آن خود تنظیمی صنعت (از طریق مجوز SNA- بحث شده در کادر ۴ و SNCU- بحث شده در کادر ۵ و مقامات اجرایی، قصد دارند تا اثربخشی یکدیگر را تقویت کنند. در اوایل سال ۱۹۷۶، ABU قوانین رفتاری را برای اعضای خود ایجاد کرد (ABU، ۲۰۱۱). در سال ۱۹۹۸، ABU بنیاد آزمون مالی (SFT) را تأسیس کرد که تضمین می کند تا تمام اعضای ABU حق بیمه اجتماعی خویش را پرداخت نمایند (ibid).

از اواخر جولای سال ۲۰۱۲، تمام کارفرمایانی که کارکنان را در برابر پرداخت و تحت نظارت و مدیریت یک حزب دریافت کننده، مستقر می کنند، بایستی در دفتر تجاری اتاق بازرگانی، ثبت نام نمایند. جریمه ها برای عدم ثبت نام یا ثبت نام ناقص، اغراق آمیز هستند: از ۱۲۰۰۰ یورو به ازای هر کارمند برای اولین تخلف و تا ۳۶۰۰۰ یورو به ازای هر کارمند برای جرم سوم. همچنین شرکت های کاربر آژانس کاریابی خصوصی در خطر جریمه قرار دارند. در اکتبر ۲۰۱۲، ۱۲۰۰۰ آژانس کاریابی خصوصی در دفتر تجاری، ثبت شدند. از این تعداد ۵۰۰۰ عدد عضو صندوق بازنشستگی صنعت آژانس کاریابی خصوصی هستند. ۲۶۰۰ عدد توسط SNA گواهی شده اند (به کادر ۴ نگاه کنید). از این تعداد، ۱۴۰۰ عدد عضو ABU یا NBBU هستند. از میان ۷۰۰۰ آژانس باقی مانده

۱. تعهد ثبت نام برای تمام شرکت هایی که کارمندان را تأمین می کنند، اعمال می شود. به طور مثال، شرکت هایی که فعالیت اصلی آن ها تأمین کردن کارکنان است مانند آژانس های استخدامی و شرکت هایی که در آن، تأمین کردن کارکنان یک فعالیت اضافی است یا این که در دیگر فعالیت های تجاری جریان می یابد. این موضوع در مورد همه تأمین کنندگان صرف نظر از شکل قانونی آن ها صدق می کند، حتی اگر آن ها کارگران را تأمین نمایند و دفتری در هلند نداشته باشند مانند شرکت های خارجی یا سرکارگرانی که کارگران را جذب می کنند.

۲. تعهد مجوز زودتر از موعد برای آژانس های کاریابی خصوصی در اواخر دهه ۱۹۹۰ لغو شد، زیرا این امری هزینه بر و ناکارآمد به نظر می آمد.

است که ما موارد تقلب، پرداخت کمتر از دستمزدهای تعیین شده در توافقنامه جمعی کار، عدم پرداخت مستمری، اضافه کاری پرداخت نشده، اشتغال غیر قانونی و حتی قاچاق انسان را بر اساس اظهارات آقای پیتر لوف^۱، مدیر SNCU پیدا می کنیم (پلیس موافقت نامه جمعی کار) در: ۲۸ اکتبر سال ۲۰۱۱.

وزارت کار و امور اجتماعی یک تیم بازرسی برای مبارزه با ادارات کار موقت ایجاد کرده است. برای شناسایی این آژانس های کاربایی خصوصی که کمتر از حداقل دستمزد می پردازند، مالیات و کمک های تأمین اجتماعی را پرداخت نمی کنند و از کارگران خود برای همکاری با مقامات مالیاتی، شهرداری ها، قانون و اجرای حکم و SNCU، سوء استفاده می نمایند. همچنین با مقامات اروپای شرقی و مرکزی جایی که بسیاری از کارگران مهاجر از آن می آیند، همکاری می کند. به علاوه، یک خط ارتباطی ویژه را راه اندازی کرده است که در آن قربانیان سازمان های متقلب می توانند حتی به صورت ناشناس شکایت نمایند (منبع: www.rijksoverheid.nl). علاوه بر این، مقامات به شرکت های استفاده کننده توصیه می کنند که تنها با آژانس ها معامله داشته باشند (کادر ۴ را ببینید). به عنوان مثال، توافقنامه جمعی کار برای کارگران ساخت و ساز بیان می کند که اعضا ممکن است فقط کارگران را از آژانس های تأیید شده، استخدام نمایند. زیرا تنها این امر تضمین می کند که آن ها مالیات ها و مشارکت های تأمین اجتماعی را پرداخت می نمایند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کادر ۴: بنیاد استانداردهای کار (SNA)

علاوه بر تعهد ثبت نام که در سال ۲۰۱۲ برای مبارزه با فریب تقلب صورت گرفته بود، آژانس های کار موقت تشویق می شوند که با علامت کیفیت SNA بنیاد استانداردهای کار هلند، تأیید گردند. شرکت های وابسته به ABU بایستی تأییدیه SNA را داشته باشند. به محض پیوستن به این سازمان، آژانس های وابسته به NBBU شش ماه برای کسب مجوز SNA فرصت دارند. علامت SNA نشان می دهد که آژانس موقت، مالیات و حداقل دستمزد را پرداخت می کند. علامت کیفیت بر اساس استاندارد NEN4400 است و توسط صنعت آژانس موقت و شرکای اجتماعی برای حفاظت از شرکت های کاربر و مقاطعه کاران فرعی در برابر ادعاهای هزینه بر، راه اندازی شد. کارگران آژانس موقت می توانند ادعا نمایند که حقوق و مزایای مرخصی آن ها در صورتی که کارفرمایشان قادر به پرداخت آن نباشد و یا تمایلی به پرداخت آن نداشته باشند، از شرکت کاربر دریافت کنند. با این حال، شرکت های کاربر که تنها از آژانس های تأیید شده با علامت کیفیت SNA استفاده می کنند، از این که مسئول پرداخت مالیات حقوق معوقه و مالیات بر ارزش افزوده شرکتی هستند که کارکنان را تأمین می کند، خودداری می نمایند. تعداد شرکت های تأیید شده در ۱ دسامبر ۲۰۱۲ برابر با ۳۰۵۰ عدد می باشد. ۱۰۹۲ آژانس کاریابی خصوصی دیگر تقاضای مجوز کرده اند (منبع: www.normeringarbeid.nl).

با ارتقا دادن ویژگی های اعضای خود، آژانس های واجد شرایط (با حسن نیت) به مبارزه با آژانس های سرکش و متقلب کمک می کنند. آن ها این کار را با تأیید توافقنامه های جمعی کار و با مشارکت اتحادیه های اصلی تجاری و به وسیله افزایش اثر بخشی SNCU، پلیس CLA انجام می دهند (به کادر ۵ نگاه کنید).

کادر ۵: صندوق اجتماعی بخش آژانس کار موقت (SFU)

SFU در سال ۲۰۰۷ تأسیس شد. این سازمان برای سه صندوق است (NBBU و ABU و SNCU). امضاکنندگان پیمان های دسته جمعی کار (ABU و NBBU) این پیمان را امضا کرده اند. اعضای کارفرما در حدود ۰,۲ درصد صورتحساب دستمزد خود را به تأمین مالی SFU اختصاص می دهند.

- صندوق آموزش و توسعه برای بخش کار موقت (بنیاد آموزش و توسعه انعطاف پذیری STOOF) آموزش را ترویج می دهد تا کیفیت سازمان ها و کارکنان افزایش یابد، فعالیت اصلی شامل کمک به شرکت های مشاور به وسیله برنامه های کاربردی جهت برنامه های آموزشی یارانه اتحادیه اروپا است.

- شرایط کاری در صندوق بخش کار موقت (STAF) با هدف بهبود شرایط کاری، کاهش غفلت از بیماری و افزایش دوباره ادغام کارگران در صنعت آژانس کار موقت است. هدف آن برجسته کردن بهترین شیوه ها و پیشنهادات در مورد نحوه مدیریت بهتر سلامت کارکنان و تأکید بر پیشگیری می باشد.

- انطباق با موافقت نامه جمعی کار برای بنیاد بخش کارگران آژانس موقتی (SNCU)، پلیس CLA در سال ۲۰۰۴ ایجاد شد. این سیستم بر انطباق توافقنامه جمعی کار نظارت می کند و کارفرمایان و کارکنان را با اطلاعات مربوط به قواعد CLA جهت بهبود انطباق تأمین می نماید. اپراتورهای SNCU یک راه ارتباطی ویژه برای کسانی که خواهان گزارش سو رفتار هستند، ارائه می دهند. این سیستم می تواند جریمه ها و تقاضاهای بازپرداخت را نسبت به شرکت هایی که CLA را نقض می کنند، اعمال نماید. در سال ۲۰۱۳، SNCU بودجه ای معادل ۲,۷ میلیون یورو داشت که تا حدودی توسط SFU تأمین مالی و بخشی از آن به واسطه جریمه پرداخت خواهد شد.

هدف از این ابتکارات، این است که مقامات را قادر سازند تا منابع کمیاب خود را بر روی گروه های با ریسک بالا به عنوان اعضای غیر عضو ABU و NBB و آژانس های گواهی نشده SNA متمرکز نمایند.

نتیجه گیری

اقتصاد اروپا در وضعیت بدی قرار دارد. نرخ بیکاری بالا و بالاتر می رود. آینده نامطمئن است زیرا زمان بیشتری صرف غلبه بر بحران مالی سال ۲۰۰۸ و پیامدهای آن خواهد شد. در این شرایط نامشخص، درخواست اصلاحات بازار کار، گسترده تر خواهد شد. آژانس های کارایی خصوصی به طور مثبتی نگرینسته می شوند. هر چند در بسیاری از نقاط، مخالفت با فعالیت های آن ها همچنان

باقی است. بازیگران اصلی این صنعت تلاش های قابل توجهی را برای نشان دادن چهره اجتماعی خود انجام داده اند. آنها می خواهند به عنوان بازیگرانی مسئول دیده شوند و فاصله خود را از رقبای بی پروا و غیر مسئول حفظ نمایند. آژانس های هلندی در این زمینه، نقش مهمی را داشته اند. صنعت آژانس کاریابی خصوصی در سه کشور (هلند، اسپانیا و سوئد) به طور کاملاً متفاوتی توسعه پیدا کرده است. به عنوان یک صنعت سیکلی (چرخه ای)، وضعیت اقتصادی بر توسعه آن تأثیر می گذارد. با این حال، نگرش ها و ادراکات، تغییرات ساختاری در بازار کار و به ویژه تغییرات در چارچوب نهادی به اندازه اقتصاد، مهم هستند.

در هلند، این صنعت از مدت ها پیش، بخشی از بازار کار بوده است و در اواسط دهه ۱۹۹۰ نرخ نفوذ کارگران آژانس های کاریابی خصوصی به عنوان بخشی از نیروی کار بیش از ۲ درصد بود. پانزده سال بعد این نرخ نفوذ کمی بالاتر رفت. آژانس های کاریابی خصوصی هلندی به دلیل سطوح پایین تر حمایت اجتماعی در برابر کارفرمایان و هزینه های کمتر از انعطاف پذیری بازار کار، در رقابت شدیدی با رقبای هستند. این صنعت از طریق قانونگذاری، توافقات جمعی و خودتنظیمی بسیار سخت کار کرده است تا استانداردهای اشتغال خوب را حفظ نماید، با توجه به این نکته که اتحادیه های تجاری اعلام کرده اند که کار آژانس موقت، شکلی ترجیحی از انعطاف پذیری خارجی آن ها است.

در اسپانیا، تصویر آژانس کاریابی خصوصی به دلیل فقر اقتصادی دولت و بازار کار، محو می شود. با این وجود، به نظر می رسد که در اسپانیا بتوان اثر جایگزینی را به کار گرفت. شرکت های اسپانیایی دسترسی فراوانی به انواع مختلف قراردادهای کوتاه مدت و نیاز کمی به استخدام کارگران بخش خصوصی دارند. نرخ نفوذ آژانس های کاریابی خصوصی در اسپانیا ۰٫۵ درصد است که طی پانزده سال، تغییر چندانی نکرده است.

سوئد دارای یک بازار کار منظم است. پیمان های دسته جمعی کار، درصد بالایی از نیروی کار را پوشش می دهند، این نکته قابل توجه است که دولت سوئد (برخلاف دولت های اسپانیا و هلند) امکان ندارد که پیمان های جمعی کار را به طور الزام آوری، اعلام کند. قراردادهای کاری باز خاتمه یافته به عنوان یک استاندارد در سوئد، برقرار هستند و قراردادهای استخدام خصوصی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. سوئد کشوری است که در آن نرخ نفوذ آژانس کاریابی خصوصی در طی پانزده سال بسیار رشد کرده است (مسلماً از یک مینای پایین).

آزادسازی مقررات بازار کار یک پاسخ متداول به وضعیت استخدامی و اقتصادی ضعیف حال حاضر است. با این حال، این یک نکته قابل بحث است که چه اندازه (و کدام نوع) از مقررات زدایی به افزایش سطح اشتغال و بهره وری کمک خواهد کرد. بسیاری از این مقررات در دوره های اولیه، رشد مداوم استخدام را حفظ نکرد. به طور قطع، سوئد کشوری است که در بین سه کشور مورد مطالعه

در اینجا، دقیق ترین بازار کار را دارد و تنها درجه مختصری از مقررات زدایی از بازار کار را شاهد است. همچنین این کشور در حال حاضر، بالاترین نرخ رشد اقتصادی را دارد.

اختصارات

- ABU: انجمن آژانس های کار موقت (هلندی)
AETT: انجمن دولتی برای کار موقت
AGETT: انجمن آژانس های بزرگ کار موقت
ASEMPLEO: انجمن آژانس های کار موقت (اسپانیایی)
AR: گزارش سالانه
CAO: پیمان دسته جمعی کار (CLA)
CCOO: کنفدراسیون اتحادیه تجاری یقه آبی اسپانیایی
CFH: چارچوب انعطاف پذیری تصدیق شده
CIETT: کنفدراسیون بین المللی آژانس های کاربایی خصوصی
CLA: توافقنامه جمعی کار (پیمان دسته جمعی کار)
CNV: فدراسیون ملی اتحادیه های تجاری مسیحی (هلندی)
EPL: قانون حفاظت از اشتغال
ETA: سرزمین صلح و آزادی (بخشی از فرانسه و اسپانیا)
EU: اتحادیه اروپا
EuroCiett: کنفدراسیون اروپایی آژانس های کاربایی خصوصی
FEDETT: فدراسیون آژانس های کار موقت (اسپانیایی)
FNV: کنفدراسیون اتحادیه تجاری هلند
GDP: تولید ناخالص داخلی
HAO: انجمن کارفرمایان بازرگانی سوئد
HTF: فدراسیون اتحادیه تجاری یقه سفید
ILO: دفتر بین المللی کار یا سازمان بین المللی کار
INEM: مؤسسه کاربایی ملی
LAS: قانون حفاظت از اشتغال ۱۹۸۲:۸۰
LBV: انجمن ملی منافع کارمندی
LO: کنفدراسیون اتحادیه تجاری یقه آبی (سوئدی)
NBBU: انجمن آژانس های کاربایی و کار موقت
NEN: مؤسسه استانداردهای هلندی

- MSP: برنامه خدمات مدیریت شده
OECD: سازمان همکاری اقتصادی و توسعه
PrEA: آژانس کاریابی خصوصی
PEP: برنامه نزدیکی اشتغال
PP: حزب سیاسی اسپانیا
RD: حکم سلطنتی
RPO: برون سپاری پردازش اشتغال
SER: شورای اجتماعی-اقتصادی
SECTOR: دپارتمان فعالیت بخشی
SFT: بنیاد آزمایش مالی
SFU: صندوق اجتماعی برای شعبه آژانس کار موقت
SME: مؤسسه تجاری کوچک و متوسط
SNA: بنیاد استانداردهای کار (هلندی)
SNCU: مطابقت با بنیاد توافقنامه جمعی کار شعبه آژانس کار موقت
SPEE: خدمات ملی استخدام عمومی
SSA: انجمن کارکنان سوئدی
STAF: شرایط کار در بنیاد شعبه آژانس موقت
STIPP: صندوق مستمری شعبه کارکنان
STOOF: بنیاد آموزش و توسعه برای شعبه کار موقت
TA: آژانس موقت
TWA: آژانس کار موقت
UGT: اتحادیه سراسری کارگران
UWV: مسئولیت اجرای بیمه کارمندی
VAT: مالیات بر ارزش افزوده
ZZP: خویش فرمایی بدون کارمند

- ABU. 2009 Feiten en cijfers: Instroomonderzoek over utzendkrachten (ABU, Lijnden).
- ABU. 2011 Inspiring Journey, Inspired sector: 50 years ABU (ABU, Lijnden).
- ABU. n.d. Flexpocket: Feiten en cijfers over flexibele arbeidsvormen.
- Anfreo-Tudela, Juan Carlos. 2011 “Le développement de l’intérim en Espagne” in: Belkacem, R.; Kornig, C.; Michon, F. (eds.) Visages de l’intérim en France et dans le monde (Paris, L’Harmattan).
- Arrowsmith, James. 2006 Temporary agency work in an enlarged European Union (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Bennmarker, H.; Grönqvist, E.; Öckert, B. 2009 Betalt efter resultat utvärdering av försöksverksamhet med privata arbetsförmedlingar (Uppsala, Institut för arbetsmarknadspolitisk utvärdering – IFAU, Rapport 2009:23).
- Bentolila, S.; Cahuc, P.; Dolado, J.J.; Le Barbanchon, Th. 2012 “Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France vs. Spain,” in The Economic Journal, Vol.122, Issue 562, pp. F155–F187, August.
- Berg, Annika. 2008 Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en Studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag (Lund, Juristförlaget i Lund).
- Bosch, N.; Roelofs, G.; van Vuuren, D.; Wilkens, M. 2012 De huidige en toekomstige groei van het aandeel zzp’ers in de werkzame beroepsbevolking.
- Cederholm, Maria. 2010 Vem Förmedlar Framtidens Jobb? (Stockholm, Svensk Näringsliv).
- Clauwaert, S.; Schömann, I. 2012 The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise (Brussels, European Trade Union Institute, ETUI Working paper 2012.4).
- Coe, N.M.; Johns, J.; Ward, K. 2009 “Managed flexibility: Labour regulation, corporate strategies and market dynamics in the Swedish temporary staffing industry” in: European Urban and Regional Studies, 2009 16(1), pp. 65-85.
- Dekker, F.; Stavenuiter, M. 2012 ZZp’ers en het social stelsel: op weg naar herziening? (Instituut GAK, Verwey Jonker-Instituut).
- Eklund, Ronnie. 2009 “Who is afraid of the Temporary Agency Directive?” in: Eklund, R.; Hager, R. Kleineman, J. ; Wängberg, H. Skrifter till Anders Victorins minne (Uppsala, Iustus).
- Éltető, Andrea. 2011 “The Economic crisis and its management in Spain” in: Eastern Journal of European Studies Vol. 2 Issue 1, June 2011.
- European Foundation for the Improvement of living and working conditions (Eurofound). 2008 Temporary agency work and collective bargaining in the EU (Dublin, Eurofound).
- Eurofound. European Industrial Relations Observatory on-line (EIROOnline).

- Fernández Martínez, H. 2012 Análisis de la reforma del mercado laboral español (Barcelona, Universitat Abat Oliba CEU, Facultat de Ciències Socials).
- De Graaf-Zijl, M.; Brak, J.; Folmer, E. 2010 Uitzenden in tijd van crisis: Bemiddeling en scholing door uitzendbureaus (Amsterdam, University of Amsterdam – Amsterdam Institute for Advanced Studies AIAS Working paper 10-95).
- Heyma, A.; de Graaf-Zijl, M. 2009 “De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling” in TPEdigitaal 3(2), pp.142-162.
- Håkansson, K.; Isidorsson, T. 2007 “Flexibility, Stability and Agency work: A comparison of the use of Agency Work in Sweden and the UK” in: Furåker, B.; Håkansson, K.; Karlsson, J.Ch. Flexibility and Stability in Working Life, (London, Palgrave Macmillan).
- Håkansson, K.; Isidorsson, T.; Kantelius, H. 2012 “Temporary Agency work as a means of achieving Flexicurity?” in: Nordic journal of working life studies, Vol. 2, No. 4, November, pp. 153-169.
- International Labour Office (ILO). 2011 Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors (GDFPSS/7/2011; ILO, Geneva).
- Johnson, Anders. 2010 Hyrt går hem: Historien om den svenska bmaningsbranchen (Stockholm, Bemanningföretagen/Informationsförlaget).
- Kantelius, Hannes. 2010 Inhyrningslogik: Långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet (Göteborgs Universitet, Vetenskaplig Skriftserie Arbete och Hälsa Nr. 2010; 44 (10).
- Keizer, Arjan B. 2011 “Non-regular Employment in the Netherlands” in: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) Non-regular Employment – Issues and challenges Common to major Developed Countries (JILPT Report No.10; JILPT, Tokyo).
- Koene, B.A.S.; Ansari, S.M. 2011 “Institutional Change and the Multinational Change Agent: A study of the Temporary Staffing Industry in Spain” in: Journal of Organisational Change Management 24 (4), pp.511-531.
- De Koning, J.; Denys, J.; Walwei, U. 1999 Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries (Report prepared for the European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial relations and Social Affairs).
- Malyar, Treni. 2010 Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work: the implementation of this Directive in the Netherlands and Germany (Tilburg, University of Tilburg, Faculty of Law).
- Mullor, Mónica. 2011 “La reforma de los servicios públicos de empleo: propuesta para fomentar la colaboración público-privada, la competencia y la

libertad de elección de los desempleados” in Cuadernos de Pensamiento Político, enero/marzo, pp. 167-177.

- Prieto Alonso, Ruth. 2012 La temporalidad en el mercado de trabajo español (Valladolid, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo).
- Randstad. 2012 Annual Report.
- Rodriguez-Piñero Royo, Miguel C. 2004 “Spain” in: Blanpain, R.; Graham, R. (eds.) Temporary agency work and the information society (Kluwer Law International).
- UWV. 2013 UWV Kennisverslag 2013-1 (March at: www.uwv.nl/kennis).
- Vaes, T., Vandenbrande, T. 2009 Implementing the new temporary agency work directive (Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, Hoger Instituut voor de arbeid/ Higher Institute of Labour Studies – HIVA).
- Voss, E.; Vitols, K.; Farvaque, N.; Broughton, A.; Behling, F.; Dota, F.; Leonardi, S.; Naedenoen, F. 2013 The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue (Final report for the Joint Eurociett/UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market” (Hamburg).
- Wölfl, A.; Mora-Sanguinetti, J.S. 2011 Reforming the labour market in Spain (Paris, OECD Economics Department Working paper No. 845).

