



**Social Security Post**

**تازه‌های تامین اجتماعی**

**شماره نود و سوم، ۹۹/۱۰/۱۴**

**ماهیت متغیر کار و پوشش مستمری عمومی: شواهدی از ایالات متحده و اروپا**

**چکیده:**

با تغییرات فناوری و گسترش اینترنت، ماهیت کار به کلی تغییر کرده است و بازار کار دوقطبی شده است در یکسو کار سنتی و در سوی دیگر کار غیراستاندارد قرار گرفته است. کار سنتی به کارهایی اطلاق می‌گردد که با یک قرارداد ثابت بین کارفرما و کارکنان مشخص می‌شود. در مقابل، کار غیراستاندارد - اصطلاحی که به طور گسترده برای تعریف کار جایگزین، کار مشروط، کار موقت و خویش‌فرمایی بکار می‌رود. در کار غیراستاندارد، افراد اغلب انعطاف بیشتری در برنامه‌ریزی زمان و محل کار خود دارند و می‌توانند مشاغل موقت و بیش از یک شغل داشته باشند. ولی کار غیراستاندارد، ممکن است به سادگی جزء سوابق مستمری بازنشستگی عمومی به حساب نیاید، ممکن است تعهد پرداخت حق بیمه را از کارفرمایان به عهده کارگران بگذارد، یا عرصه برای درآمد کم یا درآمد گزارش نشده را افزایش داده و با این کار در آینده موجب کاهش استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی گردد. عدم ثبات درآمدی بیشتر را موجب شده و دسترسی به مزایایی را که کارفرما ارائه می‌نماید، کاهش دهد و از همه مهم‌تر، می‌تواند شرایط استحقاق دریافت مزایای بیمه مستمری عمومی را تحت تأثیر قرار دهد.

علیرغم این تصور رایج که تغییرات مهم ماهیت کار هنوز از راه نرسیده‌اند، این پژوهش نشان داد که با گذشت زمان سهم کارگران مشغول به کار غیراستاندارد در این سه کشور تغییر چندانی نکرده است. این تحقیق به بررسی چگونگی تأثیر کار غیراستاندارد بر پوشش مستمری عمومی در ایالات متحده، انگلستان و آلمان می‌پردازد. چرا که هم قوانین مستمری بازنشستگی و هم میزان درآمد واقعی گزارش‌شده کارگرانی که مشغول کار غیراستاندارد هستند می‌تواند متفاوت از کارگران مشغول به کار استاندارد باشد. از دیگر یافته‌های این تحقیق این است که کارگرانی که بخش عمده‌ای از کار خود را در خویش‌فرمایی گذرانده‌اند، در بازنشستگی دچار عدم ثبات مالی بیشتری شده و اتکای بیشتری به دارایی‌های مالی خارج از نظام مستمری عمومی دارند و با توجه به اینکه خویش‌فرمایان دارایی‌های مالی بیشتری را نسبت به درآمد فعلی خود در مقایسه با دیگر شاغلان انباشت می‌کنند، رفتاری که با کاهش پوشش مستمری عمومی برای این افراد و افزایش خود بیمه‌گذاری آنان سازگار است.



## ماهیت متغیر کار و پوشش مستمری عمومی: شواهدی از ایالات متحده و اروپا

### ۱. پیشگفتار

تصویری که از مفهوم کار به اذهان تداعی می‌شود معمولاً شامل کارکنانی است که در ازای دریافت چک حقوق از کارفرمای خود در فواصل روزمره به یک دفترکار، کارخانه یا یک شرکت خرده فروشی می‌روند. فرد استخدام شده احتمالاً این انتظار را دارد که برای آینده‌ای قابل پیش‌بینی در همان شغل باقی بماند، حتی اگر همیشه خطر اخراج یا تعدیل وجود داشته و یا این که بخواهد بنا به دلایل شخصی به دنبال شغل بهتری باشد. در واقعیت، ترتیبات کار می‌تواند بسیار متنوع‌تر و بی‌ثبات باشد. کارگران می‌توانند در ترتیبات کار متنوعی قرار گیرند، برای مثال به عنوان یک پیمانکار مستقل، کارگر آماده به کار<sup>۱</sup> و یا کارمند یک آژانس کمک موقت یا یک شرکت پیمانکاری. کار می‌تواند مشروط باشد، که در این صورت کارگران یا فقط یک قرارداد موقت دارند یا فاقد هرگونه قرارداد رسمی یا غیررسمی برای ادامه کار هستند. ممکن است ساعات کار آنها کم و یا نامنظم باشد، که این موضوع برنامه‌ریزی زمان و منابع مالی آنها را دشوار می‌کند. کارگران ممکن است خویش‌فرما باشند و برای حفظ جریان درآمدها به توانایی خود در شناسایی مشتریان متکی باشند.

ترتیبات کار غیراستاندارد در سال‌های اخیر رو به فزونی بوده است. با یک تخمین، سهم کارگران آمریکایی که مشغول کار جایگزین بوده‌اند، بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵ به میزان ۵ درصد افزایش یافت و به حدود ۱۶ درصد از نیروی کار رسید، اگرچه تحلیل‌های بعدی نشان می‌دهد که شاید این افزایش کمتر بوده باشد.<sup>۲</sup> نیروی کار آنلاین "گیگ" که شامل شرکت‌های مشهوری مانند اوبر<sup>۳</sup> و تسک ریت<sup>۴</sup> می‌شود، در حال حاضر فقط ۰/۵ درصد نیروی کار ایالات متحده را تشکیل می‌دهد اما به سرعت در حال رشد است. استفاده از قراردادهای موقت در اروپا رو به افزایش است بطوری که رشد ۲۵ درصدی کارکنان موقت از سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۲ در مقایسه با افزایش ۷ درصدی کارکنان دائم در مدت مشابه قابل توجه بوده است (EPSC, 2016). در انگلستان، "مطالعه اخیر تیلور" که به سفارش دولت انگلستان انجام شد، نشان داد که اشتغال دائمی کارکنان در حال حاضر تنها ۶۰ درصد از کل بازار کار بریتانیا را تشکیل می‌دهد و باقیمانده بین خویش‌فرمایی، کار نمایندگی، کار موقت، قراردادهای صفر ساعت<sup>۵</sup> و اقتصاد گیگ تقسیم می‌شود (تیلور، ۲۰۱۷). عوامل بسیاری در افزایش کار غیراستاندارد از جمله تغییرات فناوری، تغییرات جمعیتی و کاهش نقش اتحادیه‌ها دخیل بوده‌اند (بیدول<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

1. On-call  
2. Katz and Krueger  
3. Uber  
4. Task Rabbit  
5. zero hours contracts  
6. Bidwell



ترتیبات کار غیراستاندارد<sup>۱</sup> - اصطلاحی که بطور گسترده برای تعریف کار جایگزین، کار مشروط و خویش فرمایی تعریف می شود - مزایا و معایب مختلفی نسبت به اشتغال استاندارد دارد. داشتن توانایی انطباق پرسنل با تغییر نیازهای کار ممکن است موجب منفعت کارفرمایان گردد، اما از سوی دیگر شاید کارگران نیز بدنبال انعطاف بیشتری در برنامه ریزی زمان و محل کار خود باشند<sup>۲</sup>. دی ناتیل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) دریافت که اکثر کارگران مشاغل جایگزین، این نوع کارها را به مشاغل سنتی ترجیح می دهند. در برخی کشورها از جمله انگلستان، مزایای مالیاتی و حقوقی قابل توجهی وجود دارد که به فعالیتهای اقتصادی خویش فرمایی تعلق گرفته ولی شامل اشتغال سنتی نمی گردند (آدام<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷؛ آدامز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). با این حال، کارگران به احتمال زیاد با بی ثباتی درآمدی مواجه بوده و استحقاق آنها برای دریافت مزایا از سوی کارفرما کاهش خواهد یافت (دیویس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

از همه مهمتر، شرایط استحقاق دریافت مزایای مستمری عمومی نیز می تواند تحت تأثیر نوع روابط اشتغال باشد. در برخی موارد، کار غیراستاندارد ممکن است به سادگی در سوابق مستمری عمومی لحاظ نشود، ممکن است تعهد پرداخت حق بیمه را از کارفرمایان و خریداران خدمات به عهده کارگران گذارد، یا گستره تعریف شده برای درآمد کم یا درآمد گزارش نشده را افزایش داده و با این کار موجب کاهش استحقاق مستمری بازنشستگی در آینده شود. با اینکه تغییر ماهیت کار به وضوح بر مزایای مستمری عمومی تأثیر می گذارد، پژوهش های اندکی در این خصوص انجام شده است.

مقاله حاضر به بررسی این موضوع می پردازد که افزایش کار غیراستاندارد چگونه می تواند بر پوشش مستمری عمومی تأثیر بگذارد. ما تجزیه و تحلیل خود را به عنوان مطالعه موردی از سه اقتصاد توسعه یافته ایالات متحده، انگلیس و آلمان انجام می دهیم تا دریابیم تفاوت در قوانین بازنشستگی مؤثر بر کار غیراستاندارد چگونه می تواند رابطه بین کار غیراستاندارد و بازنشستگی را شکل دهد. اولین کار، تعریف کار غیراستاندارد و مشخص کردن معیارهایی است که می توان با روش تطبیقی در همه کشورها و صرف نظر از گذشت زمان جمع آوری کرد. دومین کار، همانطور که با جزئیات بیشتری در ادامه توضیح داده ایم، کاری چالش برانگیز است، چراکه بررسی های استاندارد نیروی کار که بطور سالیانه یا با فواصل زمانی بیشتری انجام می شوند لزوماً حاوی اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه کلیه معیارهای مطلوب کار غیراستاندارد نیستند. ما مطالعات مرتبط خاص هر کشور را بررسی می کنیم و داده های سری زمانی را برای این سه کشور برای آن دسته از معیارهایی که می تواند به روش تطبیقی ساخته شود، ارائه می دهیم. ما دریافتیم که از سال ۲۰۰۰، سهم کارگران مشغول در خویش فرمایی (همانطور که در داده های نظرسنجی خانوار اندازه گیری شد) در ایالات متحده تقریباً در حدود ۱/۵ درصد کاهش یافته است، در انگلیس حدود ۲/۵ درصد افزایش یافته و در آلمان تقریباً بدون تغییر باقی مانده است. بین سال های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۷ اشتغال های غیرمعمول<sup>۷</sup> در آلمان افزایش زیادی داشته اند و به دنبال آن کاهش شگفت آوری رخ داده است. سهم کارگران کارهای موقت یا کارگران مشغول به دو یا چند شغل در انگلیس کاهش یافته و چند شغله ها در ایالات متحده نیز کمتر شده اند.

1. Non-standard work arrangements  
2. Hurst and Pugsley, Mas and Pallais, Spreitzer et al  
3. DiNatale  
4. Adam  
5. Adams  
6. Davis  
7. atypical employment



دوم، ما به بررسی جنبه‌هایی از قوانین مستمری عمومی می‌پردازیم که با پوشش بازنشستگی کارگران مشغول به کار غیراستاندارد مرتبط هستند. این موارد طبیعتاً شامل هرگونه شرایط استحقاق یا نرخ حق بیمه مختص کارگران مشاغل غیراستاندارد می‌شود، و در عین حال ممکن است شامل قوانینی باشد که برای کلیه کارگران اعمال می‌شود، اما انتظار می‌رود برای این گروه از کارگران اهمیت ویژه‌ای داشته باشد. ما چگونگی تأثیر تغییر ماهیت کار بر پوشش مستمری عمومی را نیز به بحث می‌گذاریم.

سرانجام، مقایسه‌ای ساده میان رفاه مالی در دوران بازنشستگی کارکنان استخدامی و در مقابل آنان، خویش‌فرمایان (دسته‌ای از کارگران غیراستاندارد) در سه تحلیل موازی برای ۲۷ کشور اروپایی و اسرائیل، انگلیس و ایالات متحده انجام دادیم. نتایج نشان داد که خویش‌فرمایان اروپایی عدم ثبات مالی بیشتری دارند و بیشتر در معرض خطر فقر ناشی از بازنشستگی هستند. عدم ثبات مالی برای خویش‌فرمایان در انگلستان نیز بیشتر است، در حالی که چنین رابطه‌ای در ایالات متحده وجود ندارد. همچنین نابرابری درآمدی در زندگی کسانی که تمام عمر خویش‌فرما بوده‌اند، بیشتر است. سرانجام، نتایج نشان داد که خویش‌فرمایان دارای‌های مالی بیشتری را نسبت به درآمد فعلی خود در مقایسه با دیگر شاغلان انباشت می‌کنند، رفتاری که با کاهش پوشش مستمری عمومی برای این افراد و افزایش خود بیمه‌گذاری<sup>۱</sup> آنان سازگار است. باید توجه داشت که این یافته‌ها به دلیل پتانسیل درونزاد<sup>۲</sup> بودن خویش‌فرمایی نباید علی<sup>۳</sup> تعبیر شوند. نتیجه گیری‌های ما بر اساس برداشت نهایی از پیامدهای تغییر ماهیت کار صورت می‌پذیرد.

## ۲. پیشینه و ادبیات تحقیق

### ۲-۱. تعریف کار غیراستاندارد

در حالی که علاقه عمومی نسبت به تغییر ماهیت کار رو به افزایش است، هیچ تعریف کاملاً پذیرفته شده‌ای وجود ندارد که حدود کار غیرسننتی را مشخص کند. در گسترده‌ترین سطح، کار سنتی به کارهایی اطلاق می‌گردد که در زمینه روابط کارفرما و کارکنان صورت پذیرفته و انتظار می‌رود به طور نامحدود ادامه یابد. در مقابل، کار غیرسننتی ممکن است شامل ترتیبات کاری موقت یا مشروط بوده یا عملکرد کارگر را به عنوان یک فروشنده خدمات کار خود و نه به عنوان یک کارمند استاندارد دربرگیرد.

در عمل، اصطلاحات کار جایگزین و کار مشروط، نمایندگی انواع خاصی از کارهای غیرسننتی را بر عهده دارند. همانطور که توسط دفتر آمار کار آمریکا<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۸ تعریف شده است، ترتیبات استخدامی جایگزین شامل گروه‌های زیر می‌باشد: (۱) پیمانکاران مستقل (کارگرانی که به عنوان پیمانکار مستقل، مشاور مستقل یا کارگر مستقل<sup>۵</sup> شناخته می‌شوند، صرف نظر از اینکه آیا آنها خویش‌فرما یا کارگران حقوق‌بگیر هستند یا خیر)، (۲) کارگران آماده به کار (کارگرانی که فقط در صورت لزوم فراخوانده می‌شوند تا کار کنند، اگرچه می‌توان کار آنها را برای چند روز یا هفته‌ها پشت سر هم برنامه‌ریزی کرد)، (۳) کارگران آژانس کمک موقت (کارگرانی که از سوی آژانس کمک موقت حقوق می‌گیرند، خواه شغل آنها موقت باشد یا نه)، و (۴) کارگرانی که توسط شرکت‌های پیمانکاری تامین می‌شوند (کارگرانی

1. self-insurance

2. endogeneity

3. causal

4. U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS)

5. freelance worker



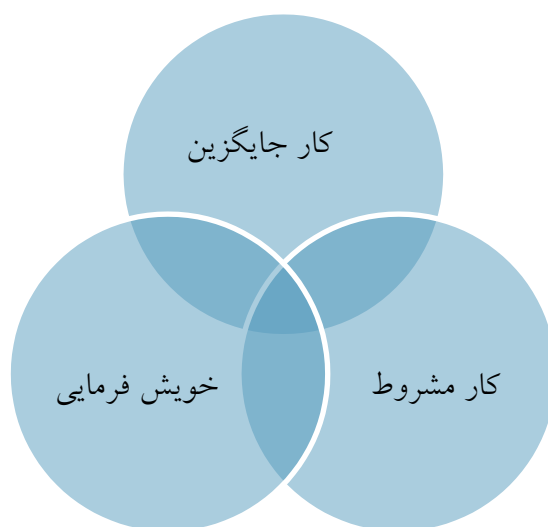
که در شرکتی استخدام شده‌اند که بر اساس قرارداد، خود آنها یا خدماتشان را به دیگران ارائه می‌دهند، معمولاً فقط به یک مشتری اختصاص داده می‌شوند و معمولاً در محل کار مشتری فعالیت می‌کنند. دفتر آمار کار آمریکا کارگران مشروط را به عنوان "کسانی که قرارداد ضمنی یا صریح برای ادامه کار ندارند"، تعریف می‌کند. کسانی که بنا به دلایل شخصی مانند بازنشستگی یا بازگشت به تحصیل کار خود را ترک کنند، در این زمره قرار نمی‌گیرند. دفتر آمار کار ایالات متحده بر اساس تعاریفی متفاوت ارزیابی‌های متعددی را از کار مشروط ارائه می‌دهد. به عنوان مثال، انتظار می‌رود شغل مورد نظر کمتر از یک سال طول بکشد، و در مقابل انتظار نمی‌رود بدون بازه زمانی مشخصی باشد. نوع دیگر کار خارج از اشتغال سنتی، خویش‌فرمایی است. افراد خویش‌فرما می‌توانند کسب‌وکار خود را ثبت کنند - گامی که "مزایای سنتی ساختار شرکت‌ها، شامل مسئولیت محدود، ملاحظات مالیاتی و فرصت افزایش سرمایه برای فروش سهام و اوراق قرضه" را شامل می‌شود - یا غیرشرکتی باقی بمانند (هیپل و هموند<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). افراد خویش‌فرما همچنین گاهی اوقات با داشتن و یا نداشتن کارکنان حقوق بگیر (جدای از مؤسس یا صاحب کسب‌وکار) مشخص می‌شوند.

شایان ذکر است که کار جایگزین، کار مشروط و خویش‌فرمایی اصطلاحات مشخصی هستند که با یکدیگر در برخی زمینه‌ها (بر اساس تعاریف دفتر آمار کار آمریکا) همپوشانی دارند، و این موضوع در نمودار شماره ۱، به وضوح نشان داده شده است. به عنوان مثال، افراد مشغول به کار جایگزین شامل کارگران استخدام شده (به عنوان مثال، کسانی که برای یک سازمان کمک موقت یا برای شرکتی که خدمات خود را بر اساس یک قرارداد به دیگران ارائه می‌دهد کار می‌کنند) و کارگران خویش‌فرمایی (به عنوان مثال، پیمانکاران مستقلی که اظهار می‌دارند خویش‌فرمایند) می‌باشد. برعکس، در میان خویش‌فرمایان، تنها افرادی که به عنوان پیمانکار مستقل یا کارگران آماده به کار شناخته می‌شوند، در زمره کار جایگزین قلمداد می‌شوند. به همین ترتیب، نیروی کار مشروط می‌تواند کارگران استخدام شده و یا خویش‌فرما و نیز کارگران ترتیبات کاری جایگزین و غیرجایگزین را، بسته به آنچه این کارگران در مورد مدت مورد انتظار شغل خود گزارش می‌دهند (و سایر جنبه‌های تعریف خاص دفتر کار آمریکا از کار مشروط) شامل گردد. در ادامه مقاله، از اصطلاح "کار غیراستاندارد" استفاده می‌کنیم تا انواع ترتیبات کاری غیرسنتی شامل کار جایگزین، کارهای مشروط و خویش‌فرمایی را در برگیرد. در بعضی مواقع تمرکز بیشتری بر یکی از سه نوع کار غیراستاندارد (کار جایگزین، کار مشروط یا خویش‌فرمایی) خواهیم داشت.

1. Hipple and Hammond



## نمودار ۱. همپوشانی در کارهای جایگزین، کار مشروط و خویش فرمایی



## ۲-۲. پیشینه تحقیقات در مورد کارهای غیراستاندارد

مطالعات گذشته، دانش مرتبط با روند رواج کار غیراستاندارد و همچنین ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد درگیر در این نوع کار و پیامدهای کار غیراستاندارد برای امنیت دوران بازنشستگی را به شکل واضح توضیح می‌دهند. با این حال در ایالات متحده، این کار با خلایق که در جمع‌آوری داده‌های مربوطه و حساسیت‌های ظاهری ارزیابی‌ها به موضوعات مختلف سنجش ایجاد شده است، بسیار چالش برانگیز است.

رواج کارهای جایگزین و مشروط در ایالات متحده بین سال‌های ۱۹۹۵ و ۲۰۰۵ نسبتاً پایدار بود، دوره‌ای که طی آن داده‌های مرتبط بطور منظم توسط دفتر آمار کار آمریکا جمع‌آوری شده اند. سهم کارگران در کارهای جایگزین از ۱۰ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۱۰/۷ درصد در سال ۲۰۰۵ اندکی افزایش یافت، در حالی که سهم کارگران از کار مشروط (بر اساس وسیع‌ترین تعریف)، از ۴/۹ به ۴/۱ درصد، اندکی کاهش یافت. پس از یک دهه که هیچ گونه اطلاعاتی جمع‌آوری نشد، کاتز و کروگر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) یک نظرسنجی انجام دادند و تخمین زدند که سهم کارگران مشغول به کار جایگزین به ۱۵/۸ درصد از نیروی کار در سال ۲۰۱۵ رسیده است که نسبت به سال ۲۰۰۵، ۵/۱ درصد افزایش داشته است. دفتر آمار کار آمریکا بررسی خود را دوباره در سال ۲۰۱۷ انجام داد و دریافت که ۱۰/۱ درصد از کارگران در کار جایگزین و ۳/۸ درصد در کارهای مشروط مشغول بودند، مقادیری که با سال‌های ۱۹۹۵ و ۲۰۰۵ مشابه بود. کاتز و

1. Katz and Krueger



کروگر دلیل اختلاف بین دو مجموعه برآورد اخیر را بررسی کرده و نتیجه می‌گیرند که تفاوت در شرایط بازار کار و روش‌های نظرسنجی و نمونه‌گیری در این موضوع نقش داشته‌اند. با احتساب این موارد، آنها تخمین می‌زنند که سهم کارگران مشغول کار جایگزین بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵ حدود ۱ تا ۲ درصد افزایش داشته است. اقتصاد "گیگ" زیر مجموعه‌ای از کارهای جایگزین است که در سال‌های اخیر با اقبال عمومی بیشتری روبرو شده است. اصطلاح گیگ در صنعت موسیقی اشاره به فرصتی یکباره برای پخش یا ضبط موسیقی دارد اما اکنون این اصطلاح بطور گسترده‌تری برای اشاره به هر کار یک مرتبه‌ای استفاده می‌شود که در آن کارگر به ازای انجام یک وظیفه خاص یا برای مدت مشخصی دستمزدی دریافت می‌کنند (ابراهام<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). مدتهاست که کارگران روزمزد این نوع کارها را انجام می‌دهند، اما رشد بسترهای آنلاین مانند اوبر، تسک رابیت و مکانیکال ترک<sup>۲</sup> ارتباط کارگران و کارفرمایان را تسهیل کرده است.

اندازه‌گیری نیروی کار گیگ با داده‌های موجود امری چالش برانگیز است. همانطور که ابراهام و همکارانش (۲۰۱۸) اشاره کردند، سوالات مربوط به داده‌های بررسی خانوار احتمالاً به‌اندازه کافی دقیق نبوده تا کارگران گیگ را از درون گروه‌های بزرگتر (به عنوان مثال، خویش فرمایان غیرشرکتی) شناسایی کند، و همچنین ممکن است به‌اندازه کافی نیز ژرف نباشد تا بتوانند بدون تناقض، کارهای گیگ را خصوصاً وقتی با شغل دومی ترکیب شوند مشخص کند. داده‌های مالیاتی (به عنوان مثال، پرونده‌های ۱۰۹۹-MISC) به طور منحصر به فرد، کارگران گیگ را متمایز نمی‌کنند. با این وجود، نشانه‌های روشنی وجود دارد که حاکی از رشد روزافزون نیروی کارگیگ است. هال و کروگر (۲۰۱۸) گزارش داده‌اند که از میانه سال ۲۰۱۲ تا پایان سال ۲۰۱۵، تعداد رانندگان اوبر هر شش ماه دو برابر شده است.

خویش‌فرمایی نوع شناخته شده‌تر از انواع کار جایگزین است، با این حال مطالعات قبلی که میزان رواج آن را تخمین زده‌اند نیز با مشکلاتی در اندازه‌گیری روبرو بوده‌اند. هر دو پژوهشی که توسط ابراهام و همکاران (۲۰۱۸) و کاتز و کروگر (۲۰۱۶) صورت گرفته، نشان می‌دهند که میزان خویش‌فرمایی اندازه‌گیری شده در نظرسنجی‌های خانوار، کمتر از داده‌های مالیاتی است. علاوه بر این، در حالی که داده‌های نظرسنجی‌های خانوار روند ثابت یا نزولی خویش‌فرمایی را نشان می‌دهد، سوابق مالیاتی رشد مداوم طولانی مدتی داشته‌اند.

ادبیات موجود ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد درگیر در کار غیراستاندارد را مورد بررسی قرار داده است. در مطالعه کاتز و کروگر افراد شاغل در کارهای جایگزین دارای طیف سنی وسیعی بودند به طوری که ۲۴ درصد از کارگران در گروه سنی ۵۵ تا ۷۵ سال بودند، در مقابل ۱۴ درصد از کارگران در گروه سنی ۲۵ تا ۵۴ سال و ۶ درصد از کارگران در گروه سنی ۱۶ تا ۲۴ سال بودند. آنان دریافتند که زن و مرد در کارهای جایگزین تفاوت نسبتاً اندکی دارند. در حالی که تفاوت‌ها براساس نژاد یا قومیت و تحصیلات در کارهای جایگزین به طور کلی اندک است، تفاوت‌های واضح‌تر با نوع کار جایگزین ظهور می‌کنند. در مقایسه با فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، کسانی که از دبیرستان ترک تحصیل کرده‌اند،

1. Abraham  
2. Mechanical Turk



احتمال کمتری وجود دارد که پیمانکاری مستقل باشند یا کارگرانی باشند که خدماتشان توسط شرکت‌های پیمانکاری ارائه می‌شود؛ و بیشتر احتمال دارد که کارگران آماده به کار و کارکنان آژانس‌های کمک موقت باشند. همچنین در میزان رضایتمندی برحسب نوع کار جایگزین نیز تفاوت‌هایی وجود دارد، به طوری که ۸۴ درصد از پیمانکاران مستقل اظهار می‌دارند که ترجیح می‌دهند برای خود کار کنند، در حالی که تنها ۵۵ درصد کارگران آماده به کار، این ترتیب را به داشتن ساعاتی که به طور منظم برنامه‌ریزی شده باشد، ترجیح می‌دهند. فقط ۲۳ درصد از کارگران آژانس کمک موقت شغل خود را به اشتغال دائم ترجیح می‌دهند. احتمال کار جایگزین در صنایع ساخت‌وساز و خدمات حرفه‌ای و تجاری در بیشترین سطح خود است.

مطالعات قبلی حاکی از آن است که عوامل اقتصادی می‌توانند در تصمیم‌گیری برای ورود به کار جایگزین تأثیر بگذارد. کاتز و کروگر (۲۰۱۷) تخمین می‌زنند که روندهای سکولار مانند افزایش نابرابری و تغییر فناوری باعث افزایش کار جایگزین می‌شود، در حالی که عوامل چرخه‌ای از اهمیت کمتری برخوردار هستند، کوستاس<sup>۱</sup> (۲۰۱۹). درآمد و دارایی خانوارها در دوره قبل از شروع اشتغال گیگ کاهش شدیدی داشته که نشان می‌دهد احتمالاً دچار فشارهای مالی شده‌اند.

انگیزه‌های ورود به خویش‌فرمایی احتمالاً ناهمگن هستند. برای برخی، خویش‌فرمایی امکان تجربه ایده‌های نوآورانه را فراهم می‌کند، تجربه‌ای که می‌تواند در صورت موفقیت ادامه یابد یا در صورت عدم موفقیت با بازگشت به اشتغال سنتی پایان یابد (کر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). برای این کارگران، امکان کسب بیشتر درآمد، ریسک درآمدی خویش‌فرمایی را تعدیل می‌کند. دیگران نیز به دلیل عوامل بیرونی خاصی که در بازار کار وجود دارد، به احتمال بیشتر به خویش‌فرمایی روی می‌آورند. ویژگی‌های بخشی<sup>۳</sup> همچون فصلی بودن، عواملی هستند که در صنایعی مانند کشاورزی و شیلات از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند. عامل دیگر، نوآوری قانونی با هدف انعطاف پذیری بیشتر بازار کار است که ممکن است توسط کارفرمایان برای بیرونی کردن هزینه کار مورد استفاده قرارگیرد که شکلی از خویش‌فرمایی جعلی (خویش‌فرمایی با یک رابطه کاری یک به یک) را ایجاد می‌کنند. مثال سوم، نوآوری در فناوری است که باعث تقویت اقتصاد گیگ و مشاغل بنا به تقاضا<sup>۴</sup> می‌شود. بر خلاف کار گروه اول، کارگرانی که به این دلایل خویش‌فرمایند، احتمالاً درآمد و پتانسیل ارتقاء کمتری را تجربه می‌کنند.

تحقیقات زیادی وجود دارد که تصمیمات مربوط به بازنشستگی افراد در مشاغل غیراستاندارد (عمدتاً خویش‌فرمایان) و چگونگی تأثیر کار غیراستاندارد بر مستمری بازنشستگی و رفاه در این دوران را ارزیابی کرده است. این موضوع مشخص شده که کارگران خویش‌فرما در زندگی کاری خود بعداً به کارهای پاره وقت روی می‌آورند، از این جهت که شاید راه

1. Koustas  
2. Kerr  
3. sector characteristics  
4. on-demand jobs





هموارتری به دوران بازنشستگی دارد (زیسیموپولوس و کارولی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷)، و همینطور مشخص شده است که به طور متوسط همه آنان بعداً بازنشسته می‌شوند (بارتل و سیچرمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). رامنات<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که حدود ۱۰ درصد از کارگران مسن‌تر هر ساله شغل خود را از استخدام به خویش‌فرمایی تغییر می‌دهند، که منجر به کاهش ساعات کاری و درآمد می‌گردد که مطابق با کارگرانی است که از خویش‌فرمایی به عنوان پلی برای بازنشستگی کامل استفاده می‌کنند.

افزایش اشتغال غیرمعمول در آلمان در سلسله مطالعاتی توصیف و تحلیل شده که با این تصور نگاشته شده‌اند که اشتغال عادی در حال کاهش است. مطالعه ساچورشتان‌دیگنرات<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که تغییرات ساختاری (به ویژه در ترکیب بخشی) قسمت عمده این افزایش را توضیح نمی‌دهد. هافمن و والوی<sup>۵</sup> (۲۰۰۲)، دیتز و والوی<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) و شفر و سیدا<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) تأکید می‌کنند که اشتغال غیرمعمول، پاسخی به انعطاف ناپذیری بازار کار آلمان، به ویژه به قوانین سختگیرانه حمایت از اشتغال است. با این حال، با توجه به کاهش اشتغال غیرمعمول پس از بحران مالی سال ۲۰۰۸ و متعاقب آن "معجزه شغلی" آلمان (که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد)، به نظر می‌رسد این ارزیابی تا حدی خام بوده است.

به طور مشخص شغل‌های غیر معمول در آلمان شغل‌هایی هستند که توسط آژانس‌های موقت براساس یک قرارداد دائمی با آن آژانس و نه با خریدار این خدمات ارائه می‌شوند (بوردا و کواسنیکا<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). آنتونی و جان<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) تأیید می‌کنند که چنین کارگرانی معمولاً مرد، غالباً خارجی، جوان‌تر از میانگین سنی جمعیت و اکثراً دارای تحصیلات پائین هستند. بوشر<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۷) معتقد است که تفاوت دستمزد، این افزایش سریع را توضیح نمی‌دهد زیرا هزینه‌های بالاسری که توسط آژانس‌های موقت به کار می‌رود زیاد هستند و عمدتاً دستمزد کمتری که به کارگران پرداخت می‌شود را جبران می‌کنند. آلمان قانونی را وضع کرد که شرکت‌ها را ملزم می‌کند پس از ۳ ماه به کارگران درون شرکت و کارگران تامین شده توسط آژانس‌های موقت حقوق مساوی بپردازند. بسیاری از این کارگران بعداً توسط این شرکت‌ها استخدام می‌شوند (ایچینو و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶) و بلمان و کوهل<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۷).

افزایش اشتغال غیرمعمول (و به ویژه خویش‌فرمایی) در انگلستان، در سال‌های اخیر بسیار مورد بحث و مطالعه قرار گرفته و باعث نگرانی خاصی شده است. زیرا همانطور که کریب<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۸) بیان داشته، درآمد گزارش شده کارگران خویش‌فرما (غیرشرکتی) به طور متوسط، بسیار کمتر از درآمد کارکنان استخدام شده است. در واقع، تاتومیر<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۵) دریافت که افزایش خویش‌فرمایی در انگلستان در بین کارگران کم درآمد رواج بیشتری یافته است. این امر باعث بروز

1. Zissimopoulos and Karoly
2. Bartel and Sicherman
3. Ramnath
4. Sachverständigenrat
5. Hoffmann and Walwei
6. Dietz and Walwer
7. Schafer and Seyda
8. Burda and Kvasnicka
9. Antoni and Jahn
10. Buscher
11. Ichino et al
12. Bellmann and Kühl
13. Cribb
14. Tatomir



نگرانی‌هایی شده است که شاید افزایش خویش‌فرمایی بازتاب افزایش "بیکاری" یا "بیکاری پنهان"<sup>۱</sup> باشد (رجوع شود به بل و بلانچفلور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳) که با نرخ اعلام شده بیکاری بسیار پایین در تضاد است. با این حال، تاتومیر (۲۰۱۵) استدلال می‌کند که افزایش خویش‌فرمایی بین سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۴ ناشی از روندهای ساختاری پیش از بحران مالی بوده است. به عنوان مثال، این واقعیت که احتمال خویش‌فرمایی افراد سالمند نسبت به افراد بالغ بیشتر است، به همراه موضوع سالمندی جمعیت، به عنوان یکی از دلایل اصلی افزایش طولانی مدت خویش‌فرمایی در انگلستان شناخته شده است.

علاوه بر این، علاقه و نگرانی فزاینده‌ای در مورد آمادگی کارگران خویش‌فرمایی انگلیس برای بازنشستگی وجود دارد. در حالی که داده‌های اواخر دهه ۱۹۸۰ و اواسط دهه ۱۹۹۰ نشان داد که خویش‌فرمایان یک گروه نسبتاً ثروتمند بوده‌اند (پارکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)، آمارهای دولت انگلستان نشان می‌دهد که میزان مشاغل خویش‌فرمایی در طرح‌های مستمری یا بازنشستگی از ۳۰ درصد به ۱۴ درصد از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۶ کاهش یافته است (دپارتمان کار و بازنشستگی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). این برخلاف روند موجود برای کارکنان است، که در نتیجه سیاست‌های دولت انگلیس مبنی بر الزام کارفرمایان به ثبت نام خودکار بیشتر کارکنان در یک طرح بازنشستگی در محل کار، مشارکت در مستمری بازنشستگی برایشان به میزان قابل توجهی افزایش یافته است (کریب و امرسون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶).

### ۳. چگونگی تأثیر کار غیراستاندارد بر پوشش بازنشستگی

نگرانی روزافزونی وجود دارد که بسیاری از کارگران خویش‌فرما نسبت به هم‌تایان خود که بطور سنتی کار می‌کنند، با شرایط کاری بسیار شکننده‌تری روبرو هستند و فاقد تور ایمنی ناشی از توافقات شغلی بین کارگران و کارفرمایان هستند. بسیاری از آنان در طول زندگی کاری خود درآمد کمتری دارند و ریسک بیشتری نسبت به دیگر کارکنان استخدامی متحمل می‌شوند (همیلتون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰، ماسکوویز و ویسینگ - یورگنسن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). در بسیاری از کشورها، آنها حتی دسترسی به مستمری عمومی را کاهش داده‌اند و غالباً تصمیمات مالی پرریسک خود مانند حق بیمه و مشارکت در طرح‌های بازنشستگی را شخصاً مدیریت می‌کنند (موهرینگ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). به همین دلیل، کفایت مستمری بازنشستگی آنها نگران کننده است (گزارش مستمری بازنشستگی اتحادیه اروپا، ۲۰۱۸). در ادامه این موضوع در هر یک از این سه کشور با جزئیات بیشتری مورد بحث قرار می‌گیرد.

### ۳-۱. ایالات متحده

در ایالات متحده، مزایای کارگران بازنشسته تأمین اجتماعی برای کسانی در دسترس است که ده سال (یا دقیق‌تر، چهل فصل سه ماهه) دارای شغلی باشند که تحت پوشش قرار گیرد. این مزایا بر اساس بالاترین دریافتی درآمد (دستمزد) فرد در سی و پنج سال است، با فرمولی تصاعدی که بر متوسط مبلغ دریافتی برای محاسبه مبلغ مزایا و تعدیل محاسباتی حق بیمه برای مطالبات قبل یا بعد از سن بازنشستگی کامل اعمال می‌شود. میانگین مزایای ماهیانه

1. disguised unemployment  
2. Bell and Blanchflower  
3. Parker  
4. Department for Work and Pensions  
5. Cribb and Emmerson  
6. Hamilton  
7. Maskowitz and Vissing-Jorgensen  
8. Möhring



برای کارگران بازنشسته جدید در سال ۲۰۱۶ مبلغ ۱۵۹۲ دلار برای مردان و ۱۲۱۷ دلار برای زنان بود (اداره تأمین اجتماعی، ۲۰۱۸). برای گروه‌های ذینفع اخیر، میانگین نرخ جایگزینی ۴۴ درصد است (خان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تأمین مالی این برنامه با مالیات ۶/۲ درصدی بر درآمد تا سقف ۱۳۲,۹۰۰ دلار (در سال ۲۰۱۹) که توسط کارفرمایان پرداخت می‌شود و ۶/۲ درصد دیگر که توسط کارکنان پرداخت می‌گردد صورت می‌پذیرد. این حق بیمه‌های پرداختی تأمین سرمایه مزایای بازنشستگی کارگران، مزایای بیمه از کارافتادگی و مزایایی برای همسران، فرزندان و بازماندگان شخص از کار افتاده و ذینفعان کارگر بازنشسته را امکان‌پذیر می‌کنند. ذینفعان ۶۵ ساله و بالاتر که درآمد و دارایی‌های بسیار اندکی دارند می‌توانند از واجدین شرایط دریافت مزایای تأمین درآمد تکمیلی<sup>۲</sup> باشند که مزایای ماهانه را تا ۷۷۱ دلار برای یک فرد یا ۱۵۱۷ دلار برای یک زن و شوهر بالا می‌برند.

افراد خویش‌فرما تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار دارند. در ابتدای این طرح در سال ۱۹۳۵، خویش‌فرمایان تحت پوشش نبودند و بین سال‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۵ به لیست کارگران تحت پوشش اضافه شدند (اداره تأمین اجتماعی، ۲۰۱۸). کارگران خویش‌فرما تمام ۱۲/۴ درصد مالیات بر خالص درآمدهای خود را پرداخت می‌کنند. کارگران استخدام شده و خویش‌فرما برای دریافت مزایا به همین روش واجد شرایط دریافت مزایا می‌گردند (در سال ۲۰۱۹، هر ۱۳۶۰ دلار از درآمد سالانه به عنوان یک فصل از درآمد تحت پوشش، تا حداکثر چهار بار در سال محاسبه می‌گردد). و یک کارگر می‌تواند دوره‌های کاری استخدامی و خویش‌فرمایی را ترکیب کند تا به حداقل دوره پرداخت حق بیمه برسد. اگر کارگران خویش‌فرمایی درآمد خالص سالیانه زیر ۴۰۰ دلار داشته باشند، درآمد آنها مشمول مالیات بر حقوق و دستمزد نمی‌شود.

بنابراین مقررات تأمین اجتماعی اساساً برای کسانی که مشغول کار استاندارد و یا غیراستاندارد هستند یکسان است، زیرا تفاوت عمده‌ای در برخورد با کارگران شاغل و خویش‌فرما وجود ندارد (سایر افراد دخیل در کار غیراستاندارد همچون افرادی که برای یک آژانس موقت یا طبق قراردادی کوتاه مدت کار می‌کنند با همان قوانینی برخورد می‌کنند که کارکنان استاندارد با آن سروکار دارند). بدین ترتیب اولین راهی که در آن کار غیراستاندارد در ایالات متحده بر مزایای تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارد این است که درآمدهای حاصل از کارهای غیراستاندارد نسبت به درآمدهای کار استاندارد پایین‌تر، بی‌ثبات‌تر و یا در معرض کم‌اظهاری بیشتری می‌باشند.

بخش بزرگی از ادبیات این موضوع به بررسی درآمد حاصل از استخدام در مقابل خویش‌فرمایی می‌پردازد و بسیاری از مطالعات از کاهش درآمد خویش‌فرمایی حکایت دارند. به عنوان مثال، همیلتون (۲۰۰۰) دریافت که درآمد متوسط کارگران خویش‌فرما طی یک دوره ۱۰ ساله، ۳۵ درصد از درآمد یک کارگر استخدام شده در همان سطح کمتر است. او همچنین شواهدی برای فرضیه "سوپر استار"<sup>۳</sup> پیدا می‌کند، بر این اساس که درآمد خویش‌فرمایی برای چارک بالایی توزیع درآمدهای خویش‌فرمایی بیش از درآمد حاصل از استخدام است. هورست و پوگسلی (۲۰۱۱) تأکید می‌کنند که علی‌رغم درآمد کمتر، مزایای غیرپولی خویش‌فرمایی برخی از افراد را به خویش‌فرمایی جذب می‌کند، در حالی که داوسون و همکاران (۲۰۱۴) به اعتماد به نفس بیش از حد به عنوان عاملی که ممکن است ورود به خویش‌فرمایی و درآمد پائین متعاقب آن را توضیح دهد، اشاره می‌کنند.

1. Khan et al  
2. Supplemental Security Income  
3. superstar



لویین و رویبشتاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) به تفاوت‌های اساسی بین خویش‌فرمایان شرکتی و غیرشرکتی اشاره می‌کنند که ممکن است به توضیح تفاوت درآمدهای ناشی از آنها کمک کند. خویش‌فرمایان شرکتی: (۱) بیشتر با کارهای فکری غیرروتین سروکار دارند. (۲) دارای تحصیلات بالاتری هستند و احتمالاً از عزت نفس بالایی برخوردار بوده و در نوجوانی به فعالیت‌های غیرقانونی مشغول بوده‌اند، و (۳) هنگامی که استخدام هستند نسبت به کارگران هم‌رده درآمد بیشتری دارند و همچنین در هنگام تغییر کار به خویش‌فرمایی، افزایش درآمد بیشتری را تجربه می‌کنند. در مقابل، خویش‌فرمایان غیرشرکتی بیشتر مشغول کار ی‌دی هستند، تحصیلات کمتری دارند و در هنگام تغییر کار به خویش‌فرمایی، افت درآمد را تجربه می‌کنند. بنابراین تعداد نسبتاً بیشتر خویش‌فرمایان غیرشرکتی نسبت به خویش‌فرمایان شرکتی می‌تواند دلیل پایین‌تر بودن متوسط درآمد خویش‌فرمایان از استخدام‌شدگان را توضیح دهد. نظریه دوم این است که درآمد پایین‌تر خویش‌فرمایی نسبت به استخدام می‌تواند نشان‌دهنده کم‌اظهاری درآمد خویش‌فرمایی در نظرسنجی‌های خانوار باشد. هورست و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نتیجه می‌گیرند که خویش‌فرمایان درآمد خود را حدود ۲۵ درصد کمتر گزارش می‌کنند، یافته‌ای که می‌تواند شکاف درآمدی در مطالعات قبلی را توضیح دهد. پیساریدز و وبر<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) یافته‌های مشابهی در مورد انگلستان دارند.

شکاف درآمدی بین خویش‌فرمایان و استخدام‌شدگان به هر میزان که باشد، گزارش نکردن درآمد خویش‌فرمایی به سازمان مالیاتی می‌تواند مزایای تأمین اجتماعی برای این گروه را کاهش دهد. مدارک و شواهد زیادی در مورد این رفتار وجود دارد، همانطور که اسلمراد<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) نیز به آن پرداخته است. وی ۴۳ درصد شکاف مالیاتی را برای درآمد مشاغل گزارش می‌دهد که بیانگر تعهد مالیاتی پرداخت نشده به عنوان بخشی از کل بدهی مالیاتی (پرداخت شده و پرداخت نشده) است. در این گروه، بیشترین کم‌اظهاری مربوط به درآمد خالص کشاورزی<sup>۵</sup> (۷۲ درصد از بدهی‌های پرداخت نشده) و درآمد مالکان غیرکشاورزی (۵۷ درصد پرداخت نشده) و کمترین نیز مربوط به تعاونی‌ها، شرکت‌های کوچک<sup>۶</sup> و سایر موارد مشابه (۱۸ درصد پرداخت نشده) است.

گزارش غیرواقعی مالیات فقط یک درصد تعهد مالیاتی نسبت به حقوق و دستمزد است. همانگونه که اسلمراد اظهار کرده است. شواهد اساسی وجود دارد که فرار مالیاتی درآمد مالکان به میزان بسیار زیادی قابل مقایسه با منابع درآمدی، دستمزدی، سود بانکی و سود سهام است.

این یافته‌ها برای پوشش بازنشستگی کسانی که مشغول کار غیراستاندارد هستند پیامدهایی دارد. اگرچه هنوز کاملاً مشخص نیست که آیا خویش‌فرمایان درآمد متوسط کمتری نسبت به استخدام‌شدگان دارند، این موضوع روشن است که بخشی از درآمد آنها به مقامات مالیاتی گزارش نمی‌شود و منجر به دریافت مزایای کمتری از تأمین اجتماعی خواهد شد. اگرچه بر اساس داده‌های اسلمراد (۲۰۰۷)، این شواهد به‌اندازه‌ای کافی نیست تا مشخص شود که چه تعداد از افراد درآمد خود را کمتر گزارش می‌کنند. ماهیت تصاعدی فرمول مزایای تأمین اجتماعی، نرخ جایگزینی بالاتری را برای افرادی که درآمد (گزارش شده) کمتری دارند تضمین می‌کند، اما مبلغ مزایا در شرایط مطلق پایین‌تر خواهد بود و کارگر را در معرض عدم امنیت مالی بیشتری در دوران بازنشستگی قرار خواهد داد. اگر کارگری مشغول به کار

1. Levine and Rubinstein  
2. Hurst et al  
3. Pissarides and Weber  
4. Slemrod  
5. farm net income  
6. S corporation



غیراستاندارد برای یک کارفرما باشد (مثلاً بر اساس یک قرارداد موقت یا برای یک آژانس کمک رسان کار کند)، در نتیجه درآمد کارگر به مقامات مالیاتی به درستی گزارش خواهد شد. اگر درآمد چنین کارهایی کمتر از مشاغل استاندارد قابل قیاس باشد، یا اگر خط سیر درآمد کار غیراستاندارد یک کارگر متأثر از شکاف‌های میان مشاغل مختلف باشد، مزایای متعلقه کمتر از یک کارگر استاندارد خواهد بود.

### ۳-۲. انگلستان

در حال حاضر، انگلستان دارای نظام مستمری عمومی<sup>۱</sup> با نرخ ثابتی<sup>۲</sup> است که بسته به تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه و فارغ از میزان این پرداخت‌ها است. کارکنان و خویش‌فرمایان به روشهایی کاملاً مشابه شرایط احراز مربوطه را کسب می‌کنند. راه اصلی این احراز شرایط از طریق داشتن درآمد کافی ناشی از اشتغال یا خویش‌فرمایی جهت پرداخت مالیات حقوق و دستمزد با عنوان حق بیمه ملی<sup>۳</sup> است. علاوه بر این، مردم می‌توانند از طریق "اعتبارات"<sup>۴</sup> پرداخت‌های انتقالی خاص مانند کمک هزینه عائله مندی برای کودکان زیر ۱۲ سال جهت حصول شرایط احراز استفاده کنند. علی‌رغم این که قوانین موجود برای کارکنان و خویش‌فرمایان تا حد بسیار زیادی مشابه است، بسیاری از خویش‌فرمایان تنها به دلیل اینکه درآمد سالیانه آنها از آستانه مشخص شده در حق بیمه ملی بالاتر نمی‌رود، استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی عمومی را پیدا نمی‌کنند. این بخش به تفصیل به توضیح تفاوت قوانین مربوط به افزایش مستمری عمومی براساس نوع کارگر پرداخته و تخمین تجمیع سوابق<sup>۵</sup> و چگونگی و چرایی این تغییرات در دهه گذشته را ارائه می‌دهد.

استحقاق دریافت مستمری عمومی در انگلستان با حق بیمه‌ای که فرد پرداخته یا "اعتباراتی" که برای سایر فعالیت‌ها در طول زندگی کاری خود دریافت کرده است تعیین می‌گردد. انگلیس از آوریل ۲۰۱۶ نظام مستمری عمومی بسیار ساده‌ای را کلید زد. افراد برای دریافت مستمری بازنشستگی کامل عمومی موسوم به مستمری تک‌لایه<sup>۶</sup> باید ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه (یا اعتبار) را داشته باشند که در سال ۲۰۲۰-۲۰۱۹ معادل ۱۶۸/۶۰ پوند یا ۲۱۹/۱۸ دلار در هفته خواهد بود. کسانی که بین ۱۰ تا ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند، دریافتی کمتری خواهند داشت (به عنوان مثال بیست سی و پنجم برای کسی که ۲۰ سال سابقه دارد) در حالی که کسانی که کمتر از ۱۰ سال بیمه پردازی دارند، مشمول هیچ گونه مستمری عمومی نیستند. تمام آنچه مهم است تعداد سال‌هایی است که در آن حق بیمه پرداخته شده است: دو نفر که ۳۵ سال سابقه دارند، هر دو مستمری بازنشستگی یکسانی را دریافت می‌کنند، حتی اگر مبالغ واقعی حق بیمه‌های پرداختی آنها بسیار متفاوت باشد.

افراد می‌توانند مستمری عمومی را پس از رسیدن به "سن مستمری عمومی" دریافت کنند (که از ۶۵ سال در سال ۲۰۱۸ به ۶۶ سال در سال ۲۰۲۰ افزایش می‌یابد). همچنین هیچ آزمون کار یا درآمدی وجود ندارد: افراد می‌توانند ضمن دریافت مستمری عمومی بدون جریمه شدن به کار کردن ادامه دهند ولی مشمول مالیات بر درآمد خواهند بود.

1. state pension

2. flat rate

3. National Insurance Contributions (NIC)

4. credits

5. estimates of accrual

6. Single Tier Pension (STP)



تفاوت در انباشت مستمری عمومی بین کسانی که در مشاغل استاندارد و غیراستاندارد کار می‌کنند، تنها ناشی از تفاوت در حق بیمه‌های پرداختی است.

متداول‌ترین نوع پرداخت حق بیمه از طریق NIC است که در حقیقت وضع مالیات بر درآمد کارکنان و خویش‌فرمایان است. در صورت داشتن درآمد بیش از ۱۱۸ پوند در هفته در سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۰ (۶۱۳۶ پوند یا ۷۹۷۷ دلار در سال)، کارکنان شرایط دریافت مستمری عمومی را خواهند داشت. این رژیم در مورد "مدیران مالک" (که توسط شرکت ثبت شده خود استخدام شده‌اند) نیز صدق می‌کند. NIC برای هر یک از مشاغل اعمال می‌شود، بنابراین افرادی که دارای مشاغل متعدد هستند نسبت به کسی که با یک شغل همان درآمد را کسب می‌کنند پرداخت کمتری به NIC خواهند داشت. اما اگر حداقل در یکی از آن مشاغل بیشتر از ۱۱۸ پوند درآمد کسب نکنند، مستمری عمومی به آنان تعلق نخواهد گرفت.

در سال ۲۰۱۹-۲۰۲۰ خویش‌فرمایان در صورتی که درآمدی بیشتر از ۶۳۶۵ پوند در سال کسب کنند به NIC پرداخت خواهند داشت که بسیار شبیه به آستانه درآمد تعریف شده برای کارکنان است، بدین معنی که این قوانین بین کارکنان و خویش‌فرمایان مشابه است. کارگرانی که برای استحقاق دریافت مستمری عمومی از طریق NIC به اندازه کافی درآمد کسب نمی‌کنند می‌توانند از طریق دریافت "اعتبار" برای فعالیت‌های خاصی، از جمله دریافت بیکاری یا مزایای ناتوانی<sup>۱</sup>، شرایط احراز مربوطه را پیدا کنند. از همه مهمتر برای کارگران، آنانی که مزایای اولاد برای کودکان زیر ۱۲ سال دریافت می‌کنند (مبلغی که به بیش از ۸۰ درصد خانواده‌های دارای فرزند پرداخت می‌شود) نیز از دریافت‌کنندگان اعتبار محسوب می‌شوند؛ گویی به NIC حق بیمه شان را پرداخته‌اند. همین روال برای کسانی که اعتبار مالیات کاری<sup>۲</sup> (مزایای کاری برای خانواده‌های کم درآمد مشابه EITC در ایالات متحده) را دریافت می‌کنند نیز صدق می‌کند. اصلاحاتی که هم اکنون در حال انجام است، پوشش این اعتبارات را گسترده‌تر خواهد کرد.

با توجه به همه قوانین مذکور، تفاوت واقعی در انباشت سابقه مستمری عمومی برای کارکنان و خویش‌فرمایان به سطح و توزیع درآمد شغلی آنان و برای کسانی که درآمد شغلی کافی ندارند، به اینکه مزایای اولاد برای کودکان زیر ۱۲ سال یا اعتبار مالیات کاری را دریافت می‌کنند یا خیر، بستگی دارد. برای کسانی که اعتباری دریافت نمی‌کنند درآمد کمتر خویش‌فرمایان یا کم‌اظهاری آن می‌تواند به معنای مستمری عمومی پایین‌تر برای آنان باشد.

جدول شماره ۱ نسبت افراد مشغول به فعالیت‌های اقتصادی مختلف را نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۶ مستمری عمومی را دریافت می‌کنند. این جدول افرادی را نشان می‌دهد که به دلیل داشتن درآمد کافی، حائز شرایط می‌شوند و همچنین افرادی که از طریق درآمدشان واجد شرایط نبوده، اما از طریق مزایای اولاد یا اعتبار مالیات کاری، مستمری‌شان برقرار شده است. با نگاه به افرادی که فقط استخدام هستند، فقط خویش‌فرمایند، و افرادی که هم استخدام هستند و هم خویش‌فرما، درمی‌یابیم که تقریباً ۹۳ درصد از کارکنان به اندازه کافی درآمد کسب می‌کنند تا هزینه‌های NIC را پرداخت کنند، در حالی که کمتر از ۲ درصد افراد درآمد کافی ندارند و از طریق مزایای اولاد یا اعتبار مالیات کاری واجد شرایط می‌شوند. این امر باعث می‌شود به بیش از ۵ درصد از کارکنان در سال ۲۰۱۶ مستمری عمومی تعلق نگیرد.

1. incapacity  
2. Working Tax Credit



به طور متوسط، درآمد خویش فرمایان بسیار کمتر از کارکنان استخدام شده است. به همین دلیل، فقط ۷۵ درصد از افراد خویش فرما درآمد کافی برای اسحقاق دریافت مستمری را دارند. شش درصد دیگر این گروه از طریق دریافت مزایای اولاد یا اعتبار مالیات کاری مستمری بگیر می‌شوند. تقریباً ۱۹ درصد حق دریافت هیچگونه مستمری عمومی را در آن سال ندارند که بیش از سه برابر نرخ عدم اسحقاق مشاهده شده در بین کارکنان استخدامی است. همچنین مدیران مالک، اسحقاق دریافت مستمری بازنشستگی کمتر از میانگین دارند (۱۴ درصد در سال ۲۰۱۶ واجد شرایط نبودند)، که به دلیل سهم بالاتر و درآمد کمترشان است. ۹ درصد از کسانی که هم استخدام هستند و هم خویش فرما، در سال ۲۰۱۶ صلاحیتهای لازم را کسب نکردند.

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۶، به ۷/۱ درصد از کارگران مستمری لایه اول تعلق نگرفته است، زیرا درآمد شغلی آنها بسیار پایین بوده و به دلیل دریافت مزایای اسحقاقی، به آنان اعتبار مشارکت در بیمه ملی داده نشده است. جدول شماره ۲ ارقام معادل را برای سال ۲۰۰۷ نشان می‌دهد (و با توجه به پیش بینی بحران مالی جهانی) مشخص می‌کند که نسبت کارگرانی که مستمری بازنشستگی دولتی در آن سال به آنان تعلق نمی‌گیرد ۶/۲ درصد پایین تر بوده است. افزایش نقطه به نقطه ۰/۹ درصدی نسبت آنانی که در بین سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۱۶ حائز شرایط مستمری عمومی نمی‌شوند را می‌توان بدین صورت تجزیه کرد: تغییر در نسبت کارکنان و خویش فرمایانی که درآمد بسیار کمی برای پرداخت به بیمه ملی دارند؛ اصلاحات سال ۲۰۱۰ که "اعتبار" را محدود به دریافت کنندگان مزایای اولاد برای کودکان زیر ۱۲ سال (و نه زیر ۱۶ سال) کرد؛ و افزایش سهم نیروی کار خویش فرما. نتیجه این تحلیل در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. این موضوع روشن می‌کند که تقریباً یک سوم رشد سهم نیروی کاری که حائز شرایط مستمری بازنشستگی نیست ناشی از افزایش نسبت کارکنانی است که درآمد کافی برای پرداخت حق بیمه NIC را ندارند. یک سوم دیگر به دلیل اعتبار کمتری است که به مزایای اولاد داده شده است و یک سوم باقی مانده نیز به دلیل افزایش سهم نیروی کاری است که به جای استخدام بودن، خویش فرمایند.

ارقام در جداول شماره ۱ و ۲ مربوط به انباشت حق بیمه در یک سال واحد است. یک فرد فقط باید ۳۵ سال حق بیمه پرداخت کند (یا اعتبار بگیرد) تا بتواند اسحقاق دریافت بازنشستگی کامل از نظام مستمری را داشته باشد. با توجه به اینکه طول زندگی کامل کاری می‌تواند بسیار طولانی‌تر از این باشد، بسیاری از افراد بدون پرداخت حق بیمه در یک سال معین باز هم می‌توانند انتظار داشته باشند که مشمول این نوع بازنشستگی شوند. این موضوع بیشتر مربوط به کسانی که سالها خویش فرما بوده‌اند (درآمدشان پایین‌تر از آن مقداری بوده است که بتوانند واجد شرایط محسوب شوند) پس از اینکه مدت زمان مدیدی به عنوان کارمند شاغل بوده‌اند، می‌شود. بررسی تاریخچه کار افراد ۵۰ ساله و بالاتر در بخش چهارم در سال ۲۰۰۶-۲۰۰۷ نشان می‌دهد با اینکه ۲۶ درصد از زنان و مردان مدتی را خویش فرما بوده‌اند، تنها ۶ درصد آنان بیش از نیمی از کار خود را در خویش فرمایی گذرانده‌اند.

**جدول ۱. درصد کارگرانی که به طور بالقوه در سال ۲۰۱۶ استحقاق مستمری عمومی را کسب می کنند**

درصد نیروی کار	استحقاق از طریق درآمد	استحقاق از طریق دریافت مزایای اولاد یا اعتبار مالیات کاری	مجموع استحقاق نیافته ها
۸۶/۱٪	۹۲/۹٪	۱/۷	۵/۴
از میان آنان:			
۸۵/۴٪	۹۳٪	۱/۷	۵/۳
۱/۳٪	۸۴٪	۲	۱۴
۱۱/۸٪	۷۵/۱٪	۵/۹	۱۸/۹
۱/۱۵٪	۸۸/۸٪	۲/۴	۸/۸
۱۰۰٪	۹۰/۷٪	۲/۲	۷/۱

منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از داده های پیمایش خانواده های انگلیسی.

**جدول ۲: بررسی افزایش اخیر نسبت نیروی کار انگلستان که در فاصله ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۶ مشمول مستمری عمومی نیستند**

درصد کارگرانی که در سال ۲۰۰۷ مشمول مستمری عمومی نشدند	۶/۲٪
افزایش بین سال های ۲۰۰۷ و ۲۰۱۶ به دلیل:	
افزایش نسبت کارکنانی که درآمد کمی دارند	۰/۳٪+
افزایش نسبت خویش فرمایانی که درآمد کمی دارند	۰/۰٪-
اعتبار مزایای اولاد برای کودکان زیر ۱۲ سال و نه زیر ۱۶ سال	۰/۳٪+
افزایش نسبت نیروی کار خویش فرما	۰/۳٪+
درصد کارگرانی که در سال ۲۰۱۶ مشمول مستمری عمومی نشدند	۷/۱٪

منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از داده های پیمایش خانواده های انگلیسی.

سرانجام، نظام بازنشستگی تک لایه ای (انگلستان) در سال ۲۰۱۶-۲۰۱۷ معرفی شد. پیش از آن، نظام مستمری عمومی دو مؤلفه داشت: مستمری پایه دولتی با نرخ ثابت (به ارزش فقط ۱۱۵/۹۵ پوند در هفته در ۲۰۱۶-۲۰۱۵) و مستمری دوم دولتی که درآمد محور است (S2P). براساس این سیستم، هم کارکنان و هم خویش فرمایانی که حق بیمه بازنشستگی را پرداخت کرده اند (یا از طریق مزایای صلاحیت، اعتبار دریافت کرده اند) به یک شیوه حق استفاده از بازنشستگی پایه دولتی را دارند. کارکنان می توانند از طریق پرداخت حق بیمه بازنشستگی یا دریافت مزایای اولاد برای کودکان زیر ۶ سال مشمول بازنشستگی دوم دولتی گردند. در مقابل، خویش فرمایان نمی توانند از طریق درآمد مشمول گشته و تنها راه باقیمانده دریافت مزایای اولاد یا اعتبار مالیات کاری بود. این بدان معناست که بیشتر کارگران خویش فرما تنها حق بازنشستگی پایه دولتی را به دست آورده اند.





در نتیجه، کسانی که بخش زیادی از زندگی کاری خود را در خویش فرمایی گذرانده و قبل از آوریل ۲۰۱۶ به سن بازنشستگی رسیده‌اند، مستمری بازنشستگی بسیار پایین تری نسبت به آنانی که بیشتر دوران کاری خود را در استخدام شغلی استاندارد بسر برده‌اند دریافت می‌کنند. در بعضی موارد، این اختلاف قابل توجه است: کسی که شرایط "مستمری لایه دوم" را علاوه بر "مستمری پایه دولتی" پیدا می‌کنند، مستمری دولتی حدود ۲/۵ برابر بیشتر از کسی خواهد داشت که فقط "مستمری پایه دولتی" را دارد و از "مستمری لایه دوم" بی بهره است. از آنجا که مبلغ جدید "مستمری تک لایه" بسیار بیشتر از "مستمری پایه دولتی" سابق است (ولی سخاوتمندانه‌تر از "مستمری پایه دولتی" و "مستمری لایه دوم" نیز نیست)، اصلاحات سال ۲۰۱۶ در انگلیس باعث افزایش مستمری عمومی برای خویش فرمایانی شده است که بعد از ماه آوریل ۲۰۱۶ به سن بازنشستگی رسیده‌اند.

### ۳-۳. آلمان

نظام بازنشستگی آلمان قدیمی‌ترین نظام رسمی بازنشستگی در جهان است و در اصل فقط برای کارگران سنتی یقه آبی ایجاد شده بود. بسیاری از این ویژگی‌های تاریخی هنوز وجود دارند و از روش‌های گوناگون بر مشاغل غیرمعمول تأثیر می‌گذارند. نظام بازنشستگی آلمان به عنوان یک طرح بیمه از کارافتادگی اندوخته‌گذاری شده<sup>۱</sup> در سال ۱۸۸۹ آغاز شد، اما به سرعت به یک نظام تأمین اجتماعی با مستمری از کارافتادگی و بازنشستگی کارگران یقه آبی و یقه سفید توسعه یافت. پس از فاجعه دو جنگ جهانی، تورم افسار گسیخته و یک رکود بزرگ، این نظام در سال ۱۹۵۷ به یک نظام توازن درآمد با هزینه<sup>۲</sup> تبدیل شد که مزایای آن به گونه‌ای طراحی شده بود تا استاندارد زندگی بازنشستگان تفاوتی با دوره کاریشان نداشته باشد. از ابتدا، کارکنان دولت و خویش فرمایان بخشی از این نظام نبودند. کلیه کارگران شاغل سنتی باید در لایه اصلی نظام بازنشستگی آلمان نام‌نویسی کنند که حدود ۸۵ درصد از نیروی کار را در بر می‌گیرد. در حال حاضر حق بیمه حدود ۱۹ درصد دستمزدهای ناخالص است که نیمی از آن توسط کارکنان و نیمی دیگر توسط کارفرما پرداخت می‌شود. مزایای بازنشستگی فرد متناسب با میانگین درآمد کار فرد در کل دوره کاری است به گونه‌ای که درآمد نسبی یک فرد در طول زندگی کاری در دوران بازنشستگی نیز حفظ می‌شود. عنصر اصلی این مکانیسم "امتیاز درآمد"<sup>۳</sup> است. برای هر یک از سالها، فردی که درآمدی معادل میانگین درآمدها دارد یک امتیاز درآمد را دریافت می‌کند. تعداد امتیازات درآمدی که در هر سال به دست می‌آید، نشان‌دهنده دستمزد ساعتی و تعداد ساعات است. فردی که استخدام تمام وقت است و دو برابر میانگین دستمزد ساعتی دریافت می‌کند، دو امتیاز درآمد در سال به خود اختصاص می‌دهد. فردی با دستمزد ساعتی معادل میانگین که به صورت پاره وقت کار می‌کند، بعنوان مثال یک سوم ساعات کاری تمام وقت، فقط ۰/۳۳ امتیاز درآمد دریافت می‌کند. در نظام بازنشستگی هیچ توزیع مجددی بین درآمد بالا و پایین وجود ندارد و این منجر به مستمری بازنشستگی بسیار ناچیزی برای مشاغل پاره وقت و یا مشاغلی می‌شود که وقفه‌ای در آنها ایجاد شده است. با این وجود مساعدت‌های اجتماعی همچنان ارائه می‌گردد و به عنوان نوعی حداقل مستمری بازنشستگی عمل می‌کنند. آستانه بالای درآمدی نیز پیش بینی شده است که در آن حق بیمه‌ها اعمال و درآمدها تحت پوشش قرار می‌گیرند که در نهایت، حداکثر مستمری را تعیین می‌کنند.

1. funded  
2. pay-as-you-go (PAYG)  
3. earnings point (EP)



مزایای واقعی ماهیانه براساس تعداد امتیازات درآمد کسب شده در طول دوره کاری ضربدر ارزش امتیاز محاسبه می‌شود. مقدار این ارزش اخیراً کاهش یافته و در حال حاضر حدود ۳۲ یورو است. دریافتی متوسط یک مستمری بگیر حدود ۳۸ امتیاز درآمد در ماه است که معادل مزایای بازنشستگی ماهانه ۱۲۱۶ یورو است. میانگین درآمد ناخالص ماهیانه برابر ۳۰۹۱ یورو است، از این رو نرخ جایگزینی ناخالص حدود ۴۰ درصد خواهد بود. از آنجا که مالیات و حق بیمه‌ها در دوران بازنشستگی بطور قابل ملاحظه ای پایین‌ترند، نرخ جایگزینی خالص بسیار بیشتر و در حدود ۶۵ درصد است.

از نظر مستمری بازنشستگی، خویش‌فرمایان گروهی ناهمگن هستند و به طور کلی تحت پوشش لایه اصلی عمومی<sup>۱</sup> قرار ندارند. با این وجود بسیاری از حرفه‌ها دارای سیستم‌های بازنشستگی خود هستند. نمونه‌هایی از این دست در حرفه‌های پردرآمدی همچون پزشکان و حقوقدانان به وفور یافت می‌شود. همچنین یک سیستم بازنشستگی برای هنرمندان وجود دارد که یارانه زیادی به آن تعلق گرفته‌است. این سیستم‌ها مستقل هستند و اندوخته‌گذاری جزئی دارند. علیرغم یارانه‌های دولتی، نظام‌های بازنشستگی هنرمندان و کارگران اقتصاد گیگ مزایای بسیار ناچیزی ارائه می‌دهند که غالباً پایین‌تر از خط فقر هستند. خویش‌فرمایان نیز می‌توانند بصورت داوطلبانه در لایه اصلی عمومی شرکت کنند. این امر تا دهه ۱۹۹۰ بسیار متداول بود اما بیشتر خویش‌فرمایان عمدتاً به دلیل بازده کم حق بیمه‌های پرداختی، دیگر در لایه عمومی نیستند. بسیاری از خویش‌فرمایان ترجیح می‌دهند در صندوق‌های متقابل<sup>۲</sup>، سهام و اوراق قرضه سرمایه‌گذاری کنند، اما برخی از آنها تحت پوشش هیچ نوع بیمه سالمندی نیستند.

کارگران شاغل در "مشاغل کوچک" (قراردادهای کاری با درآمد ماهیانه کمتر از ۴۵۰ یورو) همواره فاقد پوشش بازنشستگی بوده‌اند. در سال ۲۰۱۷ این مشاغل با سهم حدود هفت درصد، یکی از نکات برجسته بازار کار آلمان بودند. بسیاری از مشاغل کوچک توسط زنان به صورت پاره وقت انجام می‌شوند. گروه بزرگ دیگر شامل بازنشستگانی می‌شود که می‌خواهند مستمری عمومی خود را (که اغلب بسیار کم است) افزایش دهند و یا خود را با درگیر کردن در یکی از مشاغل فعال نگه دارند. تا سال ۲۰۱۳، مشاغل کوچک از لایه اصلی عمومی اجباری معاف بودند. در حالی که این کارکنان این امکان را داشتند که بطور داوطلبانه ثبت نام کنند، مشابه با خویش‌فرمایان تقریباً هیچ کدام چنین اقدامی را انجام ندادند. از سال ۲۰۱۳، مشاغل کوچک تحت پوشش لایه اصلی عمومی قرار گرفته است. کارفرمایان باید نرخ سهم ۱۵ درصدی را پرداخت کنند و انتظار می‌رود کارکنان ۳/۶ درصد از درآمد ناخالص خود را به آن اضافه کنند که می‌توانند از آن امتناع کنند. در حقیقت اکثر کارگران مشاغل کوچک این کار را انجام می‌دهند، زیرا مشارکت خودشان سالانه فقط ۰/۱۵ امتیاز درآمدی کسب می‌کنند که برابر با حدود ۴۵۰ یورو از مستمری بازنشستگی ماهانه آنها است. در سال ۲۰۰۱ آلمان به منظور جلوگیری از فقر در دوره سالمندی، طرح "مساعدت اجتماعی برای سالمندان و معلولین"<sup>۳</sup> را معرفی کرد. این طرح، حداقل مستمری بازنشستگی است که برای افراد ۶۵ سال و بالاتر یا معلولین اجرا می‌گردد. مزایا توسط فرمول پیچیده‌ای که مبتنی بر نیازهای واقعی شخصی است (برای مثال، مراقبت در صورت از کارافتادگی) محاسبه می‌شوند و با کمک هزینه مسکن تکمیل می‌گردند. "مزایای استاندارد" ماهیانه برای هر فرد ۴۲۴

1. main public pillar

2. mutual funds

3. social assistance for older and disabled individuals



یورو است، اما مقدار واقعی میانگین مزایا برابر با ۷۸۶ یورو در هر ماه می‌باشد. پرداخت این مزایا بطور سختگیرانه‌ای از طریق سنجش دقیق استطاعت مالی از نظر درآمد و دارایی صورت می‌پذیرد که نرخ بازپس‌گیری<sup>۱</sup> معادل ۱۰۰ درصدی مستمری بازنشستگی و سایر منابع درآمدی پشتیبان آن است. حدود ۳/۲ درصد از افراد بالای ۶۵ سال از این نوع مساعدت‌های اجتماعی دریافت می‌کنند. تخمین زده شده است که بین ۵۰ تا ۷۰ درصد اطلاعاتی از استحقاق یافتن خود برای دریافت این کمک‌ها ندارند، اما به دلیل کمبود اطلاعات در مورد دارایی‌ها و سایر منابع درآمدی خانوارها هیچ مدرک معتبری در این زمینه در دست نیست.

بحث‌های زیادی مبنی بر اینکه ممکن است آلمان بخواهد مسیر بازنشستگی یارانه‌ای<sup>۲</sup> برای صاحبان مشاغل غیرمعمول ایجاد کند در گرفته است، که غالباً مستمری بازنشستگی تقریباً برابر مزایای مساعدت اجتماعی به آنان تعلق می‌گیرد. این پیشنهادات از یک نظام بازنشستگی بازتوزیع‌تر (مانند برنامه پیشنهادی نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده) گرفته تا افزوده‌های مبتنی بر مالیات مستمری‌های پائین (به عنوان مثال، از طریق به روزرسانی امتیاز درآمدهای پائین) را شامل می‌شد. همچنین پیشنهاداتی نیز برای کاهش نرخ بازپس‌گیری مستمری بازنشستگی و سایر منابع درآمدی در نظام مساعدت‌های اجتماعی وجود دارد که کمترین کاری است که می‌توان جهت کاهش عوامل ضدانگیزشی برای کار در این محدوده درآمدی انجام داد. سرانجام، برنامه‌هایی وجود دارد که خویش‌فرمایی را به نظام اصلی مستمری عمومی، همانطور که در همه کشورهای اتحادیه اروپا به جز آلمان وجود دارد، برگرداند. به نظر می‌رسد تمام این پیشرفت‌ها جزئی از بسته اصلاحات بازنشستگی باشد که پیش‌بینی می‌شود در پاییز سال ۲۰۱۹ وارد بوندستاگ<sup>۳</sup> شود.

#### ۴. روندهای کار غیراستاندارد

##### ۴-۱. ایالات متحده

همانطور که در بالا ذکر شد، در ایالات متحده اندازه‌گیری روند کار مشروط و جایگزین بدلیل عدم وجود داده‌های منظم دشوار شده است. پیمایش جمعیت معاصر<sup>۴</sup> اصلی‌ترین منبع نظرسنجی است که برای اندازه‌گیری روند نیروی کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. در حالی که وضعیت خویش‌فرمایی در این پیمایش یک ماده استاندارد است (و در واقع در اکثر بررسی‌های نیروی کار نیز چنین است)، توالی سؤالاتی که اطلاعات لازم را برای محاسبه وضعیت کار جایگزین و مشروط فراهم می‌کنند، بطور منظمی بررسی نشده است. در عوض، این اطلاعات در مکمل کارگر مشروط<sup>۵</sup>، که در سال‌های ۱۹۹۵، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱، ۲۰۰۵، و ۲۰۱۷ اجرا شده است جمع‌آوری شده است. فقدان داده بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۷ بررسی روندهای کار جایگزین یا مشروط را دشوار می‌کند.

با توجه به این چالش، ما بر استفاده از پیمایش جمعیت معاصر برای ارزیابی آن دسته از اقداماتی تمرکز می‌کنیم که ممکن است در طول زمان مرتباً تخمین زده شوند، همانند خویش‌فرمایی (کلی و با وضعیت ثبتي شرکت) و اینکه کارگران دارای چند شغل هستند و به صورت پاره وقت کار می‌کنند. نمودار ۲ سهم نیروی کار خویش‌فرما را نشان می‌دهد. این روند با گذشت زمان از اوج خود به میزان ۱۳ درصد در اواسط دهه ۱۹۹۰ به ۱۰ درصد در سال ۲۰۱۸

1. claw-back rate

2. subsidized pension pathway

3. Bundestag

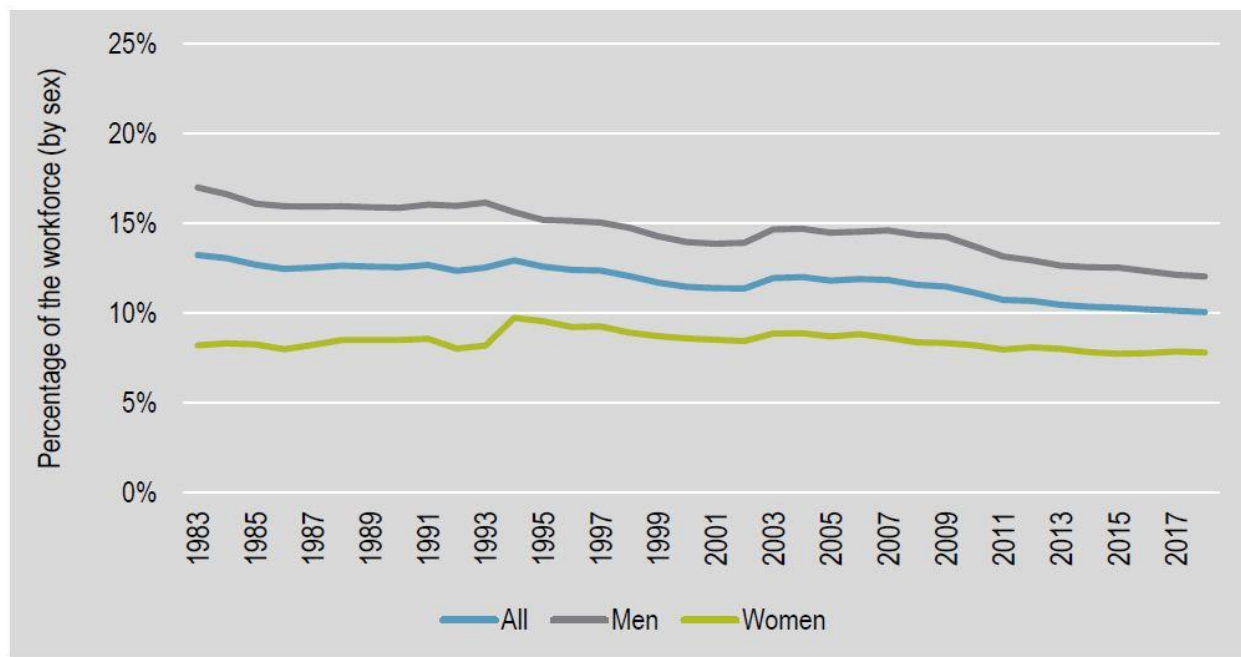
4. Current Population Survey (CPS)

5. Contingent Worker Supplement (CWS)



رو به کاهش بوده است. در تفسیر این کاهش، باید از شواهد مورد بحث در بالا یاد کرد که نشان می‌دهند خویش فرمایی بر اساس داده‌های مالیاتی در این دوره رو به افزایش بوده است. از نظر جنسیت، خویش فرمایی با ۱۲ درصد کارگران مرد و ۸ درصد کارگران زن در سال ۲۰۱۸ تفاوت قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. نمودار شماره ۳ خویش فرمایی را به عنوان بخشی از نیروی کار نشان می‌دهد و خویش فرمایان را بر اساس شرکتی بودن یا نبودن جدا می‌کند. همانطور که در این نمودار مشهود است، کاهش خویش فرمایی (همانطور که در پیمایش جمعیت معاصر اندازه‌گیری شده است) و در نمودار شماره ۲ نیز تأیید شده است، متأثر از کاهش خویش فرمایی غیرشرکتی است. خویش فرمایی شرکتی در طول سه دهه گذشته برای زنان و مردان تقریباً یک درصد افزایش یافته است، اگرچه میزان خویش فرمایی شرکتی مردان از زمان رکود بزرگ با کاهش روبرو بوده است.

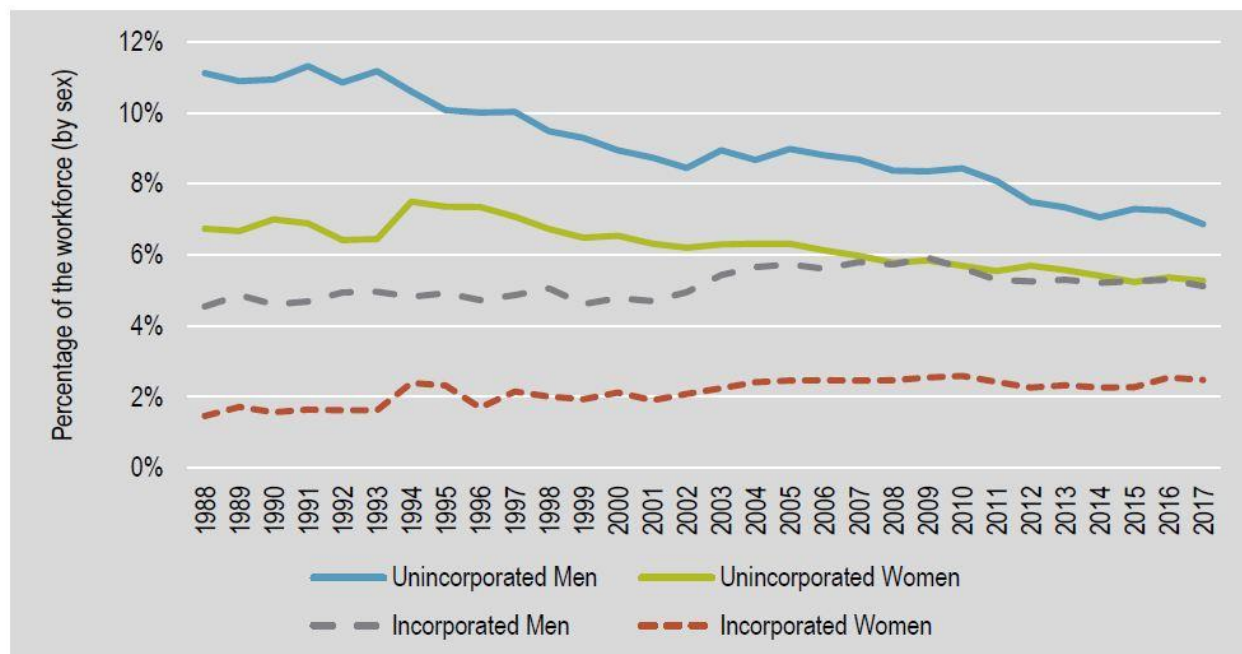
#### نمودار ۲. نسبت نیروی کار خویش فرما در ایالات متحده بر حسب جنسیت، ۱۹۸۳-۲۰۱۸



منبع: پیمایش جمعیت معاصر (فقط گروه سنی ۶۴-۲۵ سال)



## نمودار ۳. نسبت نیروی کار خویش فرمای شرکتی و غیر شرکتی در ایالات متحده بر حسب جنسیت، ۱۹۸۳-۲۰۱۸

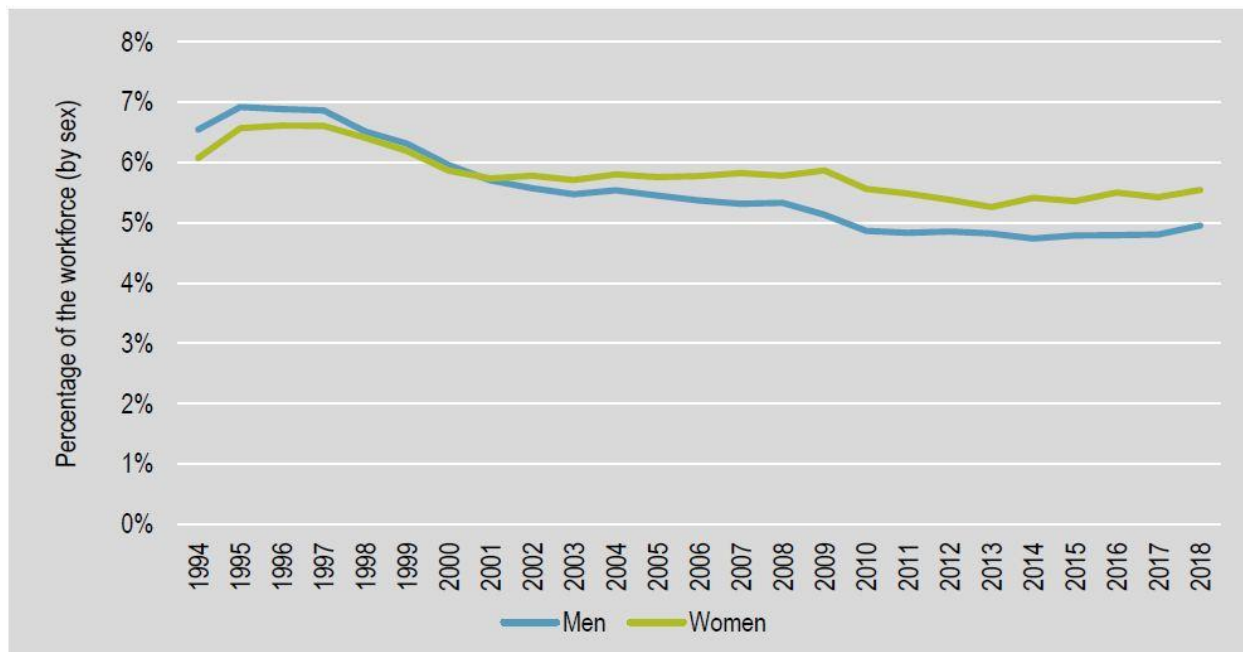


منبع: پیمایش جمعیت معاصر (فقط گروه سنی ۶۴-۲۵ سال)

نمودار شماره ۴ نسبت نیروی کار که به چندین شغل مشغول هستند را نشان می‌دهد. چند شغله بودن با گذشت زمان حدود ۲ درصد کاهش یافته است بطوریکه در سال ۲۰۱۸ زنان تا ۰/۵ درصد بیشتر از مردان، به چند شغل مشغول بوده‌اند. نمودار شماره ۵ سهم نیروی کار پاره‌وقت را نشان می‌دهد. تفاوت‌های جنسیتی در اینجا بسیار چشمگیرتر است، بطوریکه تقریباً ۳ برابر احتمال بیشتری وجود دارد که زنان مشغول به کار پاره‌وقت باشند (۱۸ درصد از زنان شاغل در مقایسه با تنها ۶ درصد مردان شاغل مشغول به کار پاره‌وقت هستند). پس از رکود بزرگ، این روند برای مردان و زنان همچنان ادامه یافته و هنوز نرخ کار پاره‌وقت برای مردان به سطح قبل از رکود بازنگشته است. برای زنان، کاهش طولانی مدت کار نیمه‌وقت مشهود است که احتمالاً مربوط به افزایش مشارکت زنان در نیروی کار به مرور زمان است.



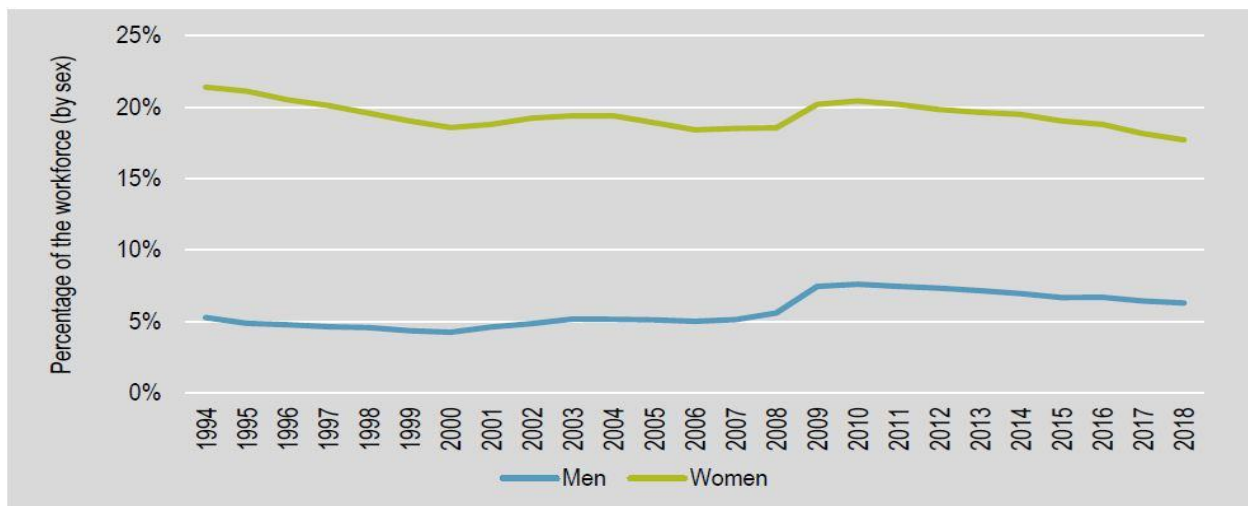
نمودار ۴. نسبت نیروی کار چند شغله در ایالات متحده بر حسب جنسیت، ۲۰۱۸-۱۹۹۴.



مأخذ: منبع پیشین



## نمودار ۵. نسبت نیروی کار پاره وقت در ایالات متحده بر حسب جنسیت، ۱۹۹۴-۲۰۱۸



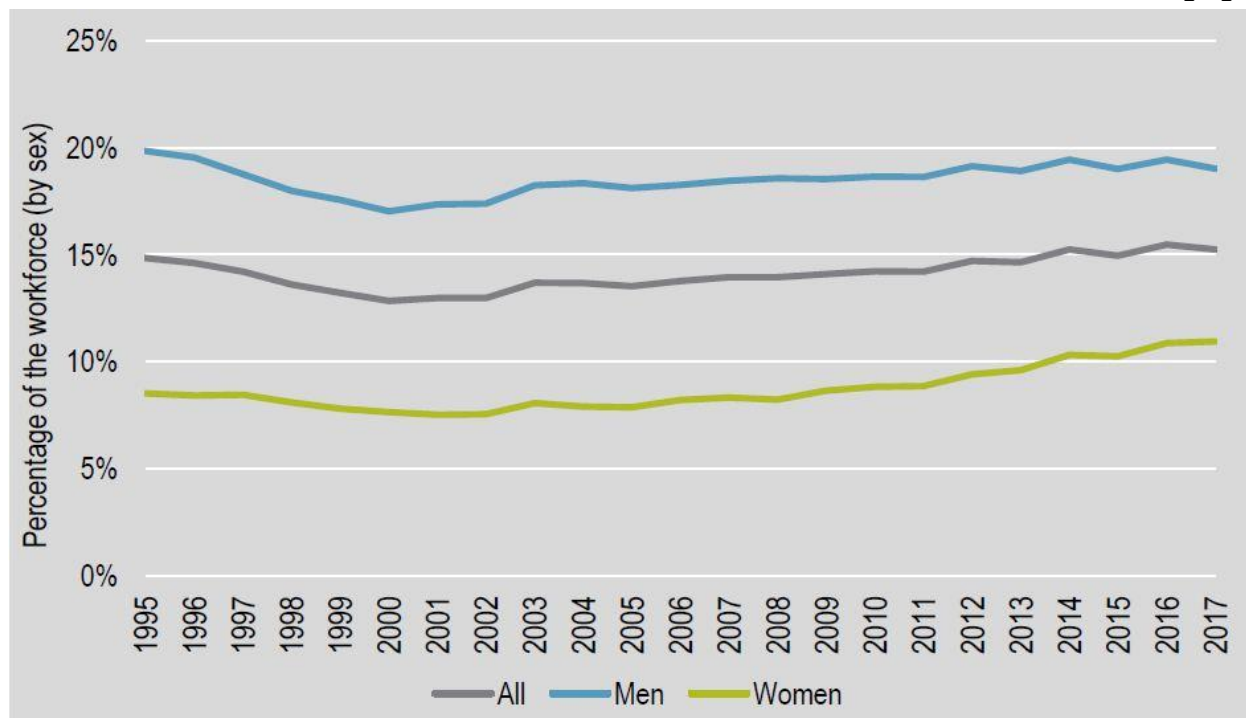
مأخذ: منبع پیشین

## ۴-۲. انگلستان

نمودار شماره ۶ نسبت خویش فرمایان ۲۵ تا ۶۴ ساله در انگلستان را نشان می‌دهد که خویش فرمایی اصلی‌ترین فعالیت اقتصادی آنها است. در سال ۲۰۱۷، ۱۵/۲ درصد از کارگران خویش فرما بوده‌اند، که نزدیک به بالاترین درصد (۱۵/۵ درصد) در طول این ۲۰ سال است که در سال ۲۰۱۶ رخ داده است. با افزایش سریع استخدام در اواخر دهه ۱۹۹۰، نسبت کارگران خویش فرما به سرعت تا ۱۲/۸ درصد در سال ۲۰۰۰ کاهش یافت، اما از آن زمان به طور مداوم رشد کرده است. با اینکه خویش فرمایی در بین مردان بیشتر از زنان رخ می‌دهد (به ترتیب ۱۹ درصد در مقابل ۱۱ درصد در سال ۲۰۱۷)، اما در سال‌های اخیر شاهد سرعت رشد این پدیده در میان زنان هستیم.



## نمودار ۶. نسبت نیروی کار خویش فرما در انگلستان بر حسب جنسیت، ۱۹۹۵-۲۰۱۷



منبع: محاسبات نویسندگان بر اساس داده های پژوهش نیروی کار انگلستان ( فقط گروه سنی ۶۴-۲۵ سال)

خویش فرمایان در انگلستان می توانند "غیرشرکتی" (معامله گران تنها یا افرادی که بصورت شراکتی کار می کنند) یا "شرکتی" (صاحبان شرکت یا مدیران) باشند. مالیات و برخورد قانونی با این دو شکل خویش فرمایی با یکدیگر بسیار متفاوت بوده و تفاوت اصلی این است که هر ساله به سود فعالیت تجاری خویش فرمایان غیرشرکتی همچون درآمدشان مالیات تعلق می گیرد. برای خویش فرمایان شرکتی، مالک یا مدیر می تواند از سوی کسب و کاری که خود صاحب آن است به خود حقوقی مشمول مالیات بپردازد که علاوه بر این، سود حاصله نیز مشمول مالیات شرکتها می شود و می تواند به عنوان سود سهام پرداخت گردد یا به صلاحدید مالک، در کسب و کار حفظ گردد.

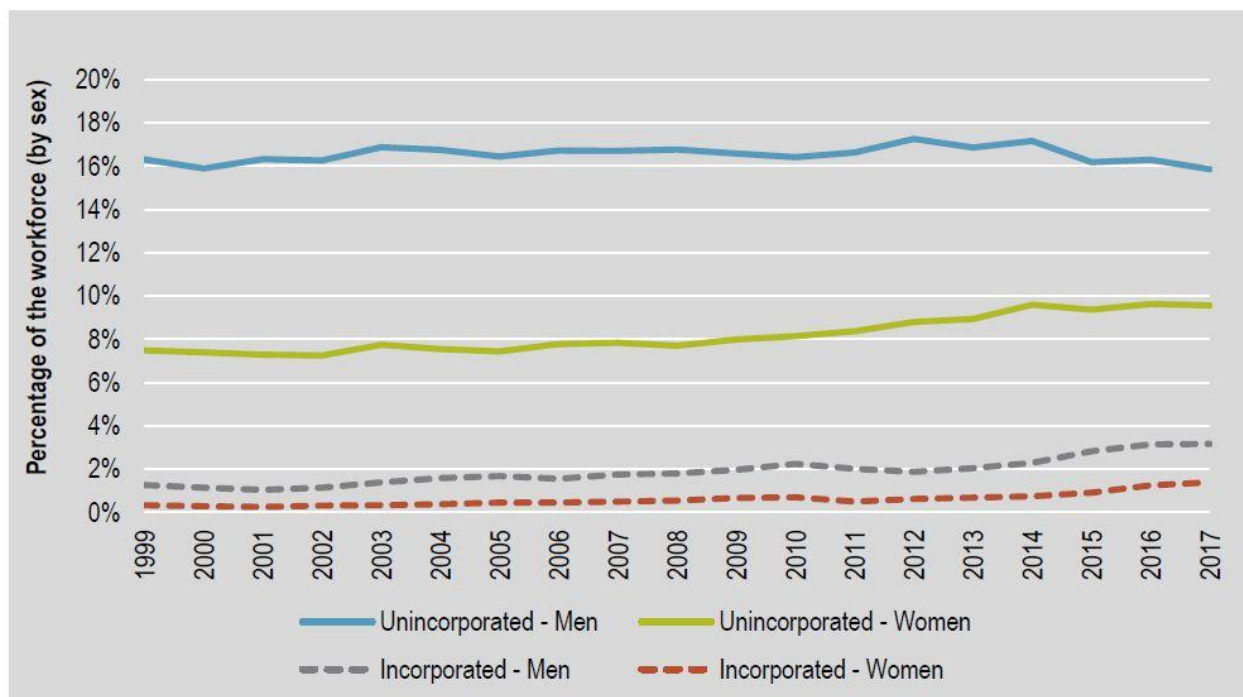
نمودار شماره ۷ تغییر خویش فرمایی غیرشرکتی و شرکتی را از ابتدای جمع آوری داده ها در سال ۱۹۹۹ بر حسب جنسیت نشان می دهد. غیرشرکتی ها به مراتب بیشتر از شرکتی ها هستند. با این حال، بیشتر رشد خویش فرمایی طی دو دهه اخیر مربوط به افرادی است که برای کسب و کار شرکتی خود فعالیت می کنند - تمام رشد خویش فرمایی مردان و یک سوم رشد خویش فرمایی زنان از سال ۱۹۹۹ تاکنون ناشی از کسب و کارهای شرکتی است. افزایش تدریجی خویش فرمایی در انگلستان بازتابی در دیگر افزایش های طولانی مدت مشاغل غیراستاندارد ندارد. نمودار شماره ۸ نسبت کارگرانی را که با قراردادهای غیر دائم (موقتی) کار می کنند نشان می دهد. احتمال اشتغال زنان با چنین قراردادهایی نسبت به مردان بسیار بیشتر است، که معکوس الگوی خویش فرمایی بر اساس جنسیت است. این نمودار همچنین نشان می دهد که در چند سال گذشته، شاهد کاهش سهم قراردادهای غیردائمی تا حد سطوح قبل از رکود اقتصادی ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ بوده ایم. شگفت آورتر بویژه برای زنان میزان قراردادهای غیردائم است





که نسبت به اواسط دهه ۱۹۹۰ بسیار پایین تر است. از سال ۱۹۹۵، این سطح برای زنان از ۶/۳ درصد به ۴/۲ درصد کارگران و برای مردان از ۳/۸ درصد به ۳ درصد کارگران کاهش یافته است.

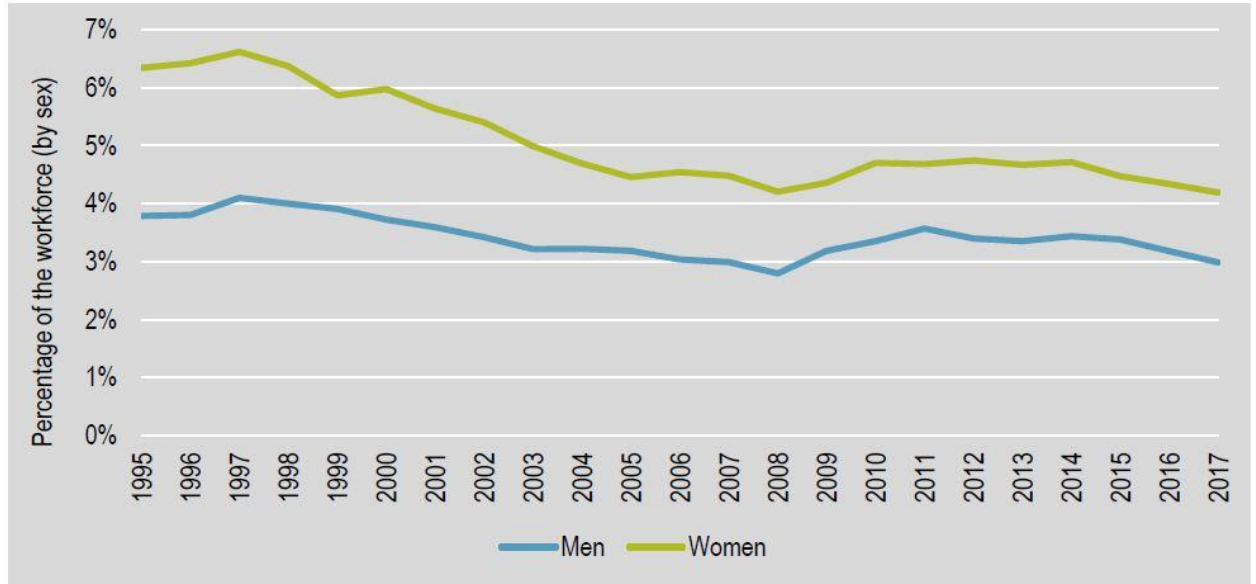
**نمودار ۷. نسبت نیروی کار خویش فرمایی غیر شرکتی و شرکتی در انگلستان بر حسب جنسیت، ۱۹۹۹-۲۰۱۷**



مأخذ: منبع پیشین



نمودار ۸. نسبت نیروی کار مشغول به کار غیر دائم در انگلستان بر حسب جنسیت، ۱۹۹۵-۲۰۱۷



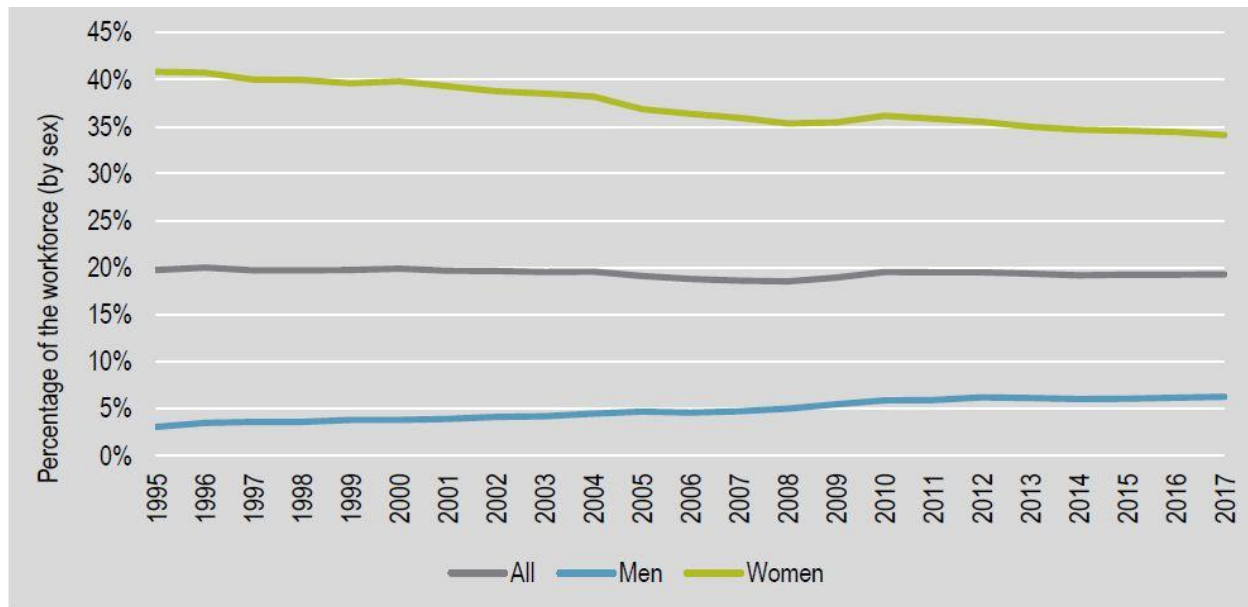
مأخذ: منبع پیشین

با وجود این که کار پاره وقت به طور رسمی در تعریف ما از کار غیراستاندارد گنجانده نشده است اما همچنان مورد توجه است. نمودار شماره ۹ نشان می‌دهد که علی‌رغم افزایش سهم زنان بعنوان بخشی از نیروی کار (که با احتمال بیشتری به کار پاره وقت مشغول می‌شوند) نسبت نیروی کار پاره‌وقت اساساً طی ۲۰ سال گذشته بدون تغییر باقی مانده است. این موضوع با کاهش بسیار زیاد سهم زنانی که مشغول به کار پاره‌وقت هستند (از ۴۱ درصد به ۳۴ درصد) جبران می‌شود. اگرچه نسبت مردانی که به طور پاره وقت کار می‌کنند، افزایش کمتری دارد (از ۳ درصد به ۶ درصد). بلفیلد و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نشان دادند که این افزایش در کار پاره وقت مردان به کلی برای مردان کم درآمد اتفاق افتاده است، که حدود ۱۵ درصد افزایش در نسبت کار پاره وقتشان وجود داشته است.

1. Belfield et al



### نمودار ۹. نسبت کارکنان بهره وقت از نیروی کار بر حسب جنسیت، ۱۹۹۵-۲۰۱۷



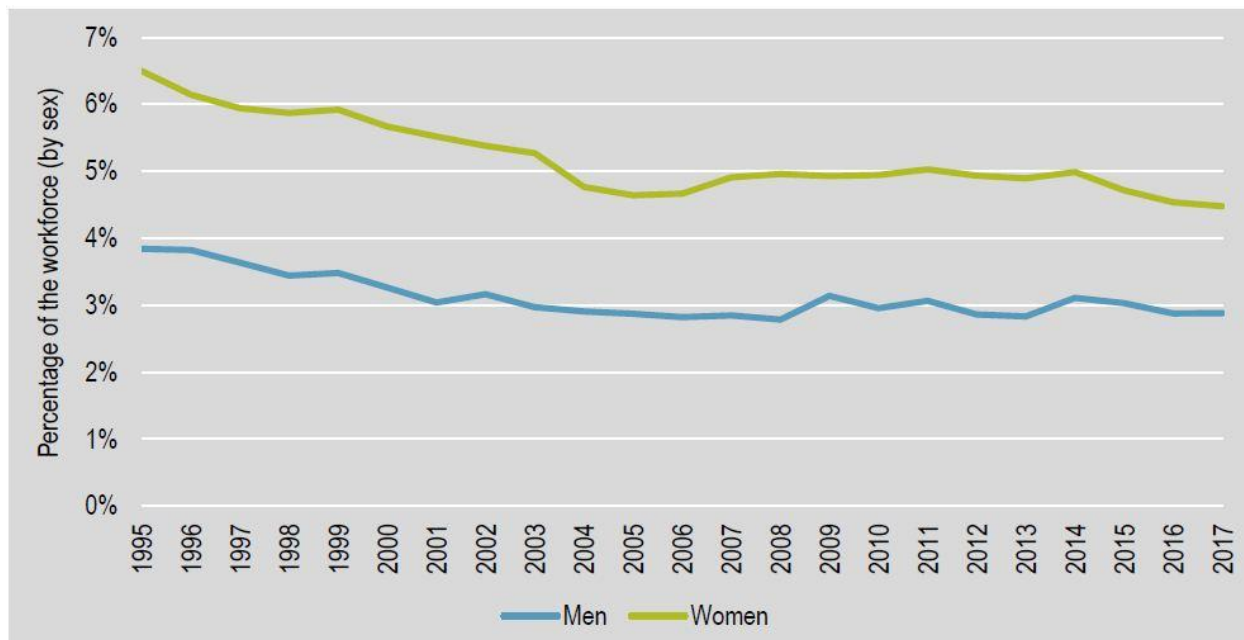
مأخذ: منبع پیشین

در انگلستان احتمال اینکه زنانی که مشغول به کار با مزد هستند، چند شغله باشند بسیار بیشتر از مردان است. سطوح و روندهای مربوط به این معیار تقریباً مشابه آن نسبتی از کار است که برای قراردادهای موقت دیده می‌شود. نمودار شماره ۱۰ نشان می‌دهد که بین سال‌های ۱۹۹۵ و ۲۰۱۷، نسبت زنان کارگری که مشغول دو یا چند شغل هستند از ۶/۵ به ۴/۵ درصد کاهش یافته است که کمی بیشتر از این نسبت برای مردان است که از ۳/۸ درصد به ۲/۹ درصد پایین آمده بود.

یکی از جنبه‌های کار غیراستاندارد که اغلب مورد بحث قرار می‌گیرد، رواج "قراردادهای صفر ساعت" است. از آنجائیکه اندازه‌گیری روندها در این نوع کار دشوار است نمی‌توان در مورد این قراردادهای داده‌هایی ارائه کرد. اصطلاح قرارداد صفر ساعت در سال‌های اخیر پررنگ‌تر شده است و نگرانی‌ها از افزایش گزارش چنین قراردادهایی نیز بیشتر می‌شود و نه افزایش واقعی رواج آنها.



## نمودار ۱۰. نسبت نیروی کار مزد بگیر دو یا چند شغله در انگلستان بر حسب جنسیت، سال های ۱۹۹۵-۲۰۱۷



منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از داده های پژوهش نیروی کار انگلستان نکته: در محاسبات فقط گروه سنی ۶۴-۲۵ سال لحاظ شده است.

## ۳-۴. آلمان

نظام آماری آلمان اشتغال "عادی" و "غیرمعمول" را از هم جدا می کند. دیتز و والوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) اشتغال عادی را به عنوان شغلی تمام وقت و دائم تعریف می کنند که مشمول حق بیمه تأمین اجتماعی است و با یک قرارداد ثابت بین کارفرما و کارکنان مشخص می شود ("اشتغال وابسته"). برخی از نویسندگان<sup>۲</sup> به این تعریف بخشی را اضافه کردند مبنی بر این که حقوق و دستمزد نیز توسط شرکای اجتماعی در شعبه مربوطه تعیین می شود.

نظام آماری آلمان خویش فرمایی را در شمار مشاغل غیراستاندارد نمی آورد و چهار نوع مشاغل غیرمعمول را دسته بندی می کنند: (الف) مشاغل دارای قرارداد موقت، (ب) مشاغل پاره وقت، (ج) به اصطلاح "مشاغل کوچک" که در آن کارکنان کمتر از ۴۵۰ یورو در ماه درآمد دارند و ملزم به پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی نیستند (اما کارفرمایان آنها چنین الزامی دارند) و (د) مشاغل ارائه شده توسط آژانس های موقت. توجه داشته باشید که (الف) و (ب) متقابلاً ناسازگار نیستند، در حالی که (ج) و (د) به عنوان مقولات غالبی در نظر گرفته می شوند که مستقل از ساعات کاری اند. مشاغل کوچک همیشه دارای قراردادهای موقت هستند.

براساس یافته های ساچوررشتینگرات (۲۰۰۸)، نمودارهای شماره ۱۱ و ۱۲ توسعه مشاغل غیرمعمول بین سال های ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۷ و به ویژه افزایش شش برابری سهم مشاغل کوچک (میله های سبز در نمودار شماره ۱۱) و افزایش هفت برابری مشاغل ارائه شده توسط آژانس های موقت (نمودار شماره ۱۲) را نشان می دهند. سهم مشاغل کوچک در اشتغال وابسته از حدود دو درصد در سال ۱۹۹۱ به تقریباً ۱۲ درصد در سال ۲۰۰۷ افزایش یافته است. طبق تعریف

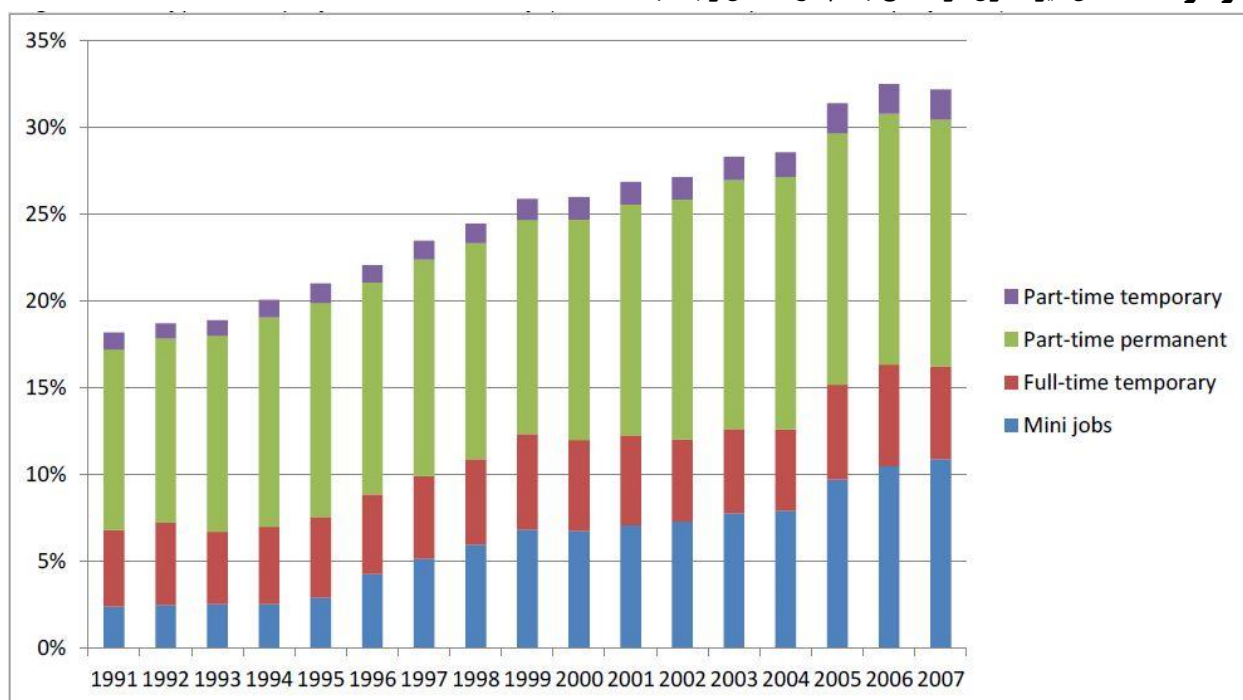
1. Dietz and Walwei

2. Schäfer und Seyda, Hoffmann und Walwei



نظام آماری آلمان، بزرگترین دسته اشتغال غیرمعمول در آلمان مشاغل پاره وقت با قراردادهای دائمی است که با افزایش سهم دیگر گروه‌های اشتغال غیرمعمول، سهم آنها نیز افزایش یافت. اما این میزان بسیار کمتر از افزایش سهم مشاغل کوچک و مشاغل ارائه شده توسط آژانس های موقت بود. سهم آژانس های موقت در سال ۲۰۰۷ به ۷۵۰,۰۰۰ رسید، که مربوط به حدود دو درصد از کل کارگران وابسته است.

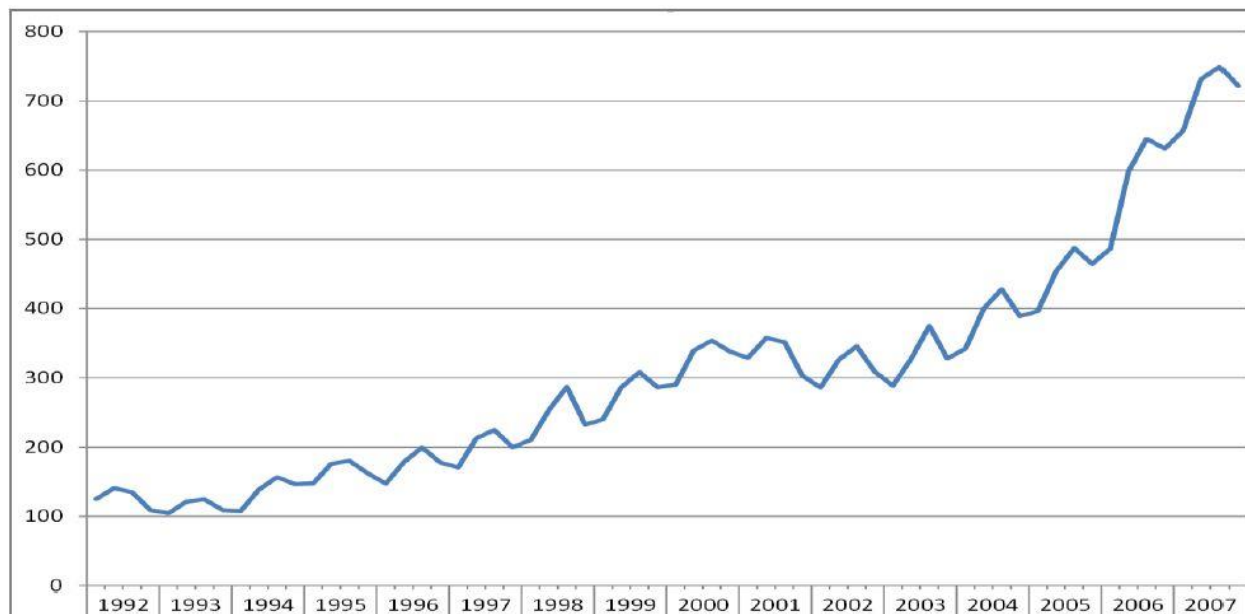
نمودار ۱۱. اشتغال غیرمعمول در آلمان (سهم کل اشتغال وابسته)، ۱۹۹۱-۲۰۰۷



منبع: ساچروسیتنگرات، ص ۴۳۳، ۲۰۰۸



## نمودار ۱۲. کارکنان آژانس های موقت در آلمان، سال های ۲۰۰۷-۱۹۹۱، (در هزار نفر)



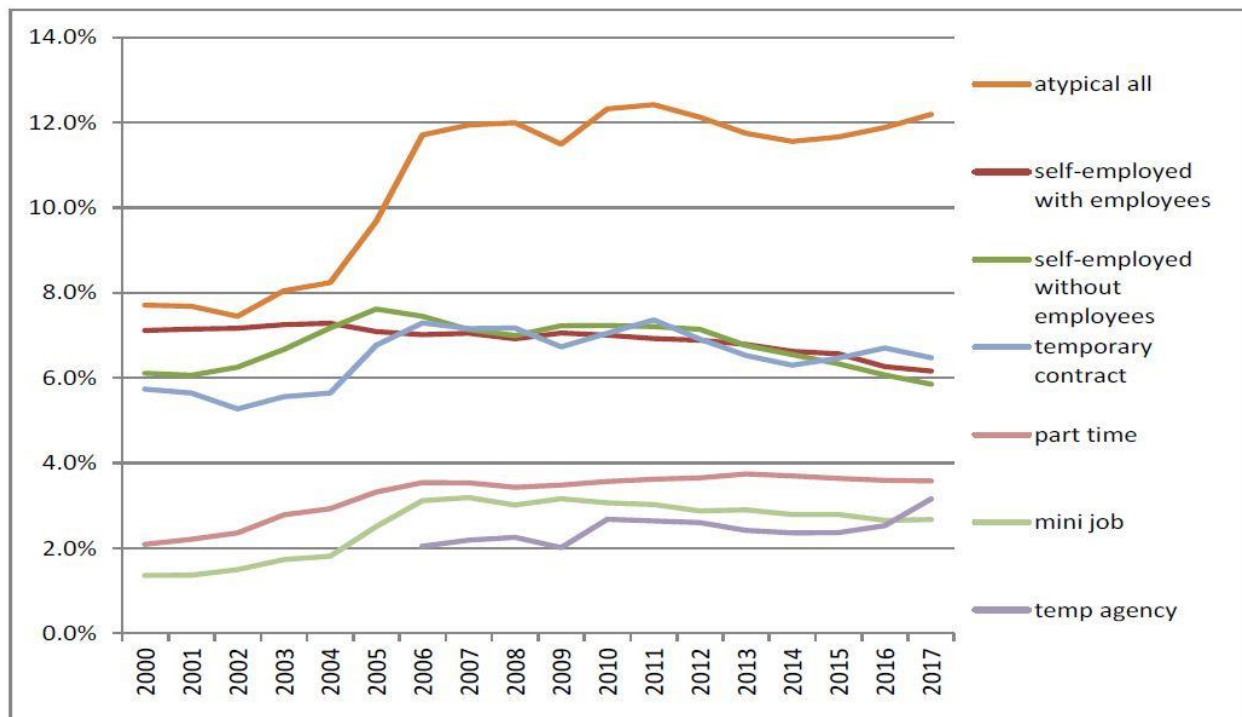
منبع: ساچرور شیتنگرات، (۲۰۰۸)، ص ۴۴۳

بر اساس داده‌های ارائه شده توسط اداره آمار آلمان<sup>۱</sup> و همانطور که در نمودارهای شماره ۱۳ و ۱۴ نشان داده شده است، این روند قدرتمند ادامه پیدا نکرده است. افزایش شدید مشاغل غیرمعمول ناگهان پس از سال ۲۰۰۶ متوقف شد. سهم مردان از این نوع مشاغل تقریباً ثابت ماند اما برای زنان در همه گروه‌ها به جز مشاغل ارائه شده توسط آژانس‌های موقت کاهش یافت. پیش از این نیز این برگشت روند تعجب‌آور بود. این موضوع باید در کنار رشد بی‌سابقه تمام مشاغل از زمان اجرای اصلاحات بازار کار بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۷ و بهبود غیرمنتظره اقتصاد آلمان پس از بحران مالی ۲۰۰۸ دیده شود. در نتیجه، اثرات بحران ۲۰۰۸ به سختی در نمودار شماره ۱۵ قابل تشخیص است (محور سمت راست). این "معجزه شغلی" آلمانی همانطور که در بالا تعریف شد (یعنی قراردادهای دائم تمام وقت تحت پوشش شعب تأمین اجتماعی آلمان) اشتغال "عادی" را هم به صورت مطلق و هم به صورت نسبی افزایش داد (نمودار شماره ۱۵، محور سمت چپ). بعد از سال ۲۰۰۷ زنان به ویژه تمایل بیشتری به انتقال از مشاغل غیرمعمول به مشاغل معمول نشان دادند.

نمودارهای شماره ۱۳ و ۱۴ نشان می‌دهند که اشتغال غیرمعمول از الگوی جنسیتی قوی برخوردار است. به طور خاص، مشاغل پاره‌وقت و مشاغل کوچک برای زنان بسیار بیشتر از مردان است، و در مقابل مشاغل عادی بیشتری برای مردان وجود دارد. نکته قابل توجه این است که سهم مشاغل کوچک در سال ۲۰۱۷ نسبت به سال ۲۰۰۰ کاهش یافته است: بسیاری از زنان از سال ۲۰۰۵ به مشاغلی روی آورده‌اند که ساعات کاری و حقوق بیشتری دارند.

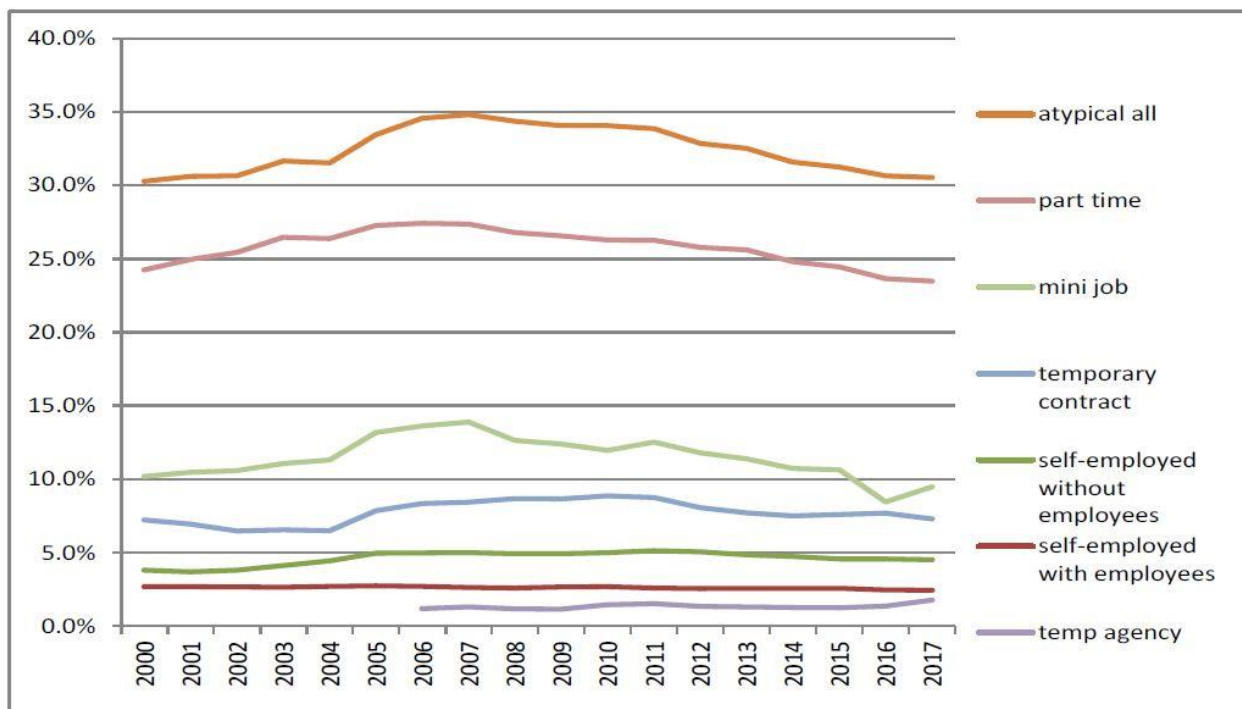


نمودار ۱۳. اشتغال غیرمعمول در آلمان برای مردان، ۲۰۰۰-۲۰۱۷



منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از اداره آمار کشور آلمان (۲۰۱۲-۲۰۱۶-۲۰۱۸)

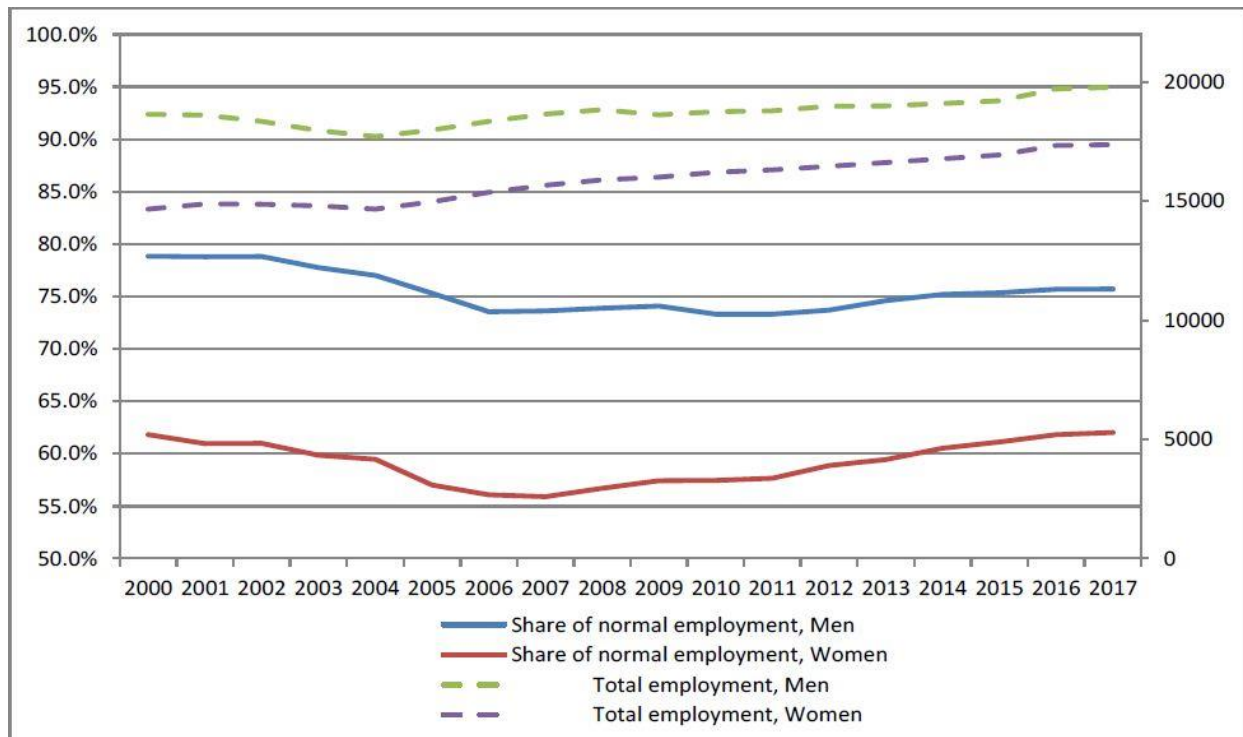
نمودار ۱۴. اشتغال غیرمعمول در آلمان برای زنان، ۲۰۰۰-۲۰۱۷



منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از اداره آمار کشور آلمان (۲۰۱۲-۲۰۱۶-۲۰۱۸)



نمودار ۱۵. کل اشتغال و سهم اشتغال عادی در آلمان، ۲۰۰۰-۲۰۱۷

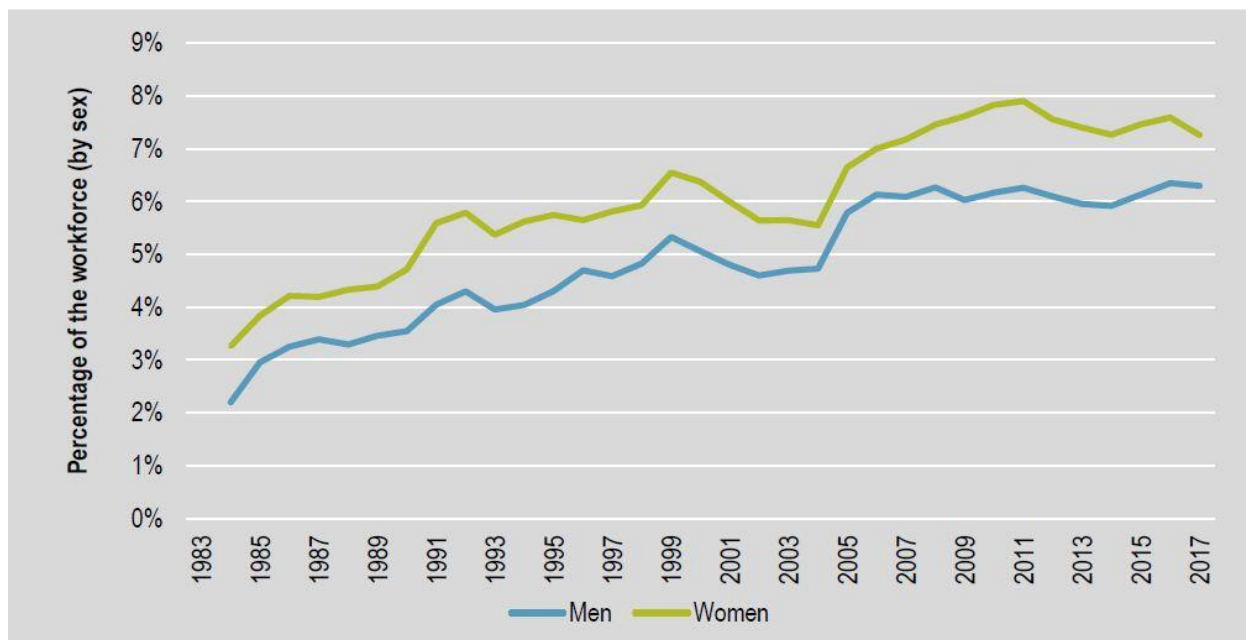


این الگوی جنسیتی به ویژه در مشاغل دارای قرارداد موقت نمود بیشتری دارد (نمودار شماره ۱۶). سهم زنان بدون قرارداد دائمی در حدود ۱ تا ۱/۵ درصد از مردان بیشتر است. این روند در سایر گروه‌های اشتغال غیرمعمول نیز به همین ترتیب است: تا پس از بحران مالی به شدت افزایش می‌یابد و پس از آن برای مردان ثابت مانده و برای زنان کاهش می‌یابد.



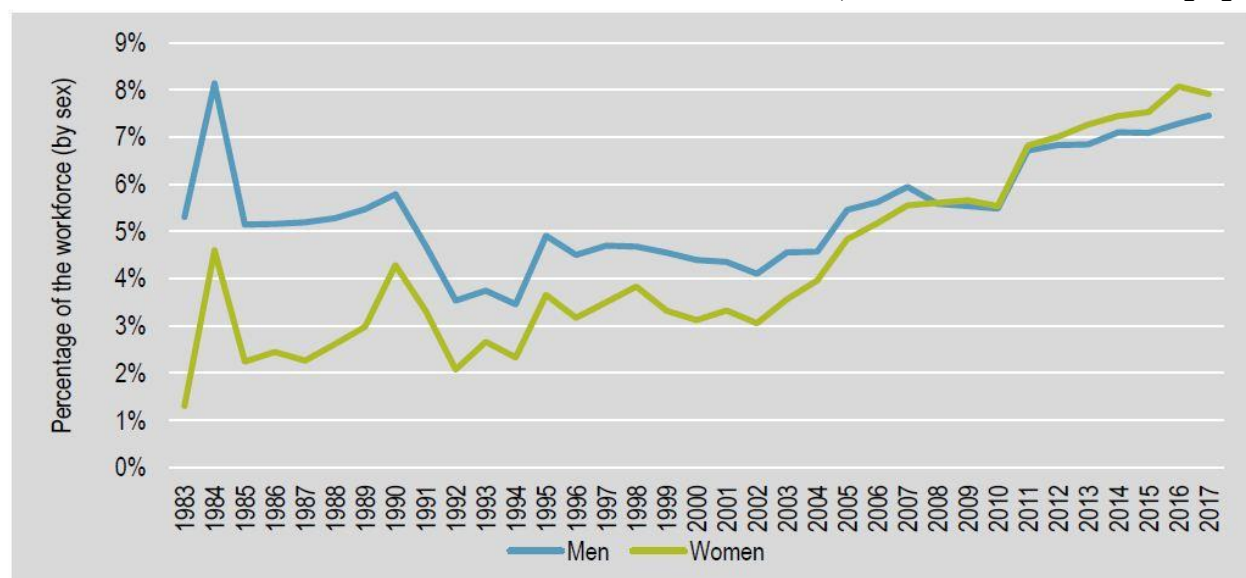


**نمودار ۱۶. نسبت نیروی کار شاغل به صورت کار غیر دائم در آلمان براساس جنسیت، ۱۹۸۳-۲۰۱۷**



منبع: محاسبات مولفان با استفاده از داده‌های پژوهش نیروی کار (UROSTAT).  
نکته: در محاسبات فقط گروه سنی ۶۴-۲۵ سال لحاظ شده است.

**نمودار ۱۷. نسبت نیروی کار مزدبگیر دو یا چند شغله در آلمان، بر حسب جنسیت، ۱۹۸۳-۲۰۱۷**



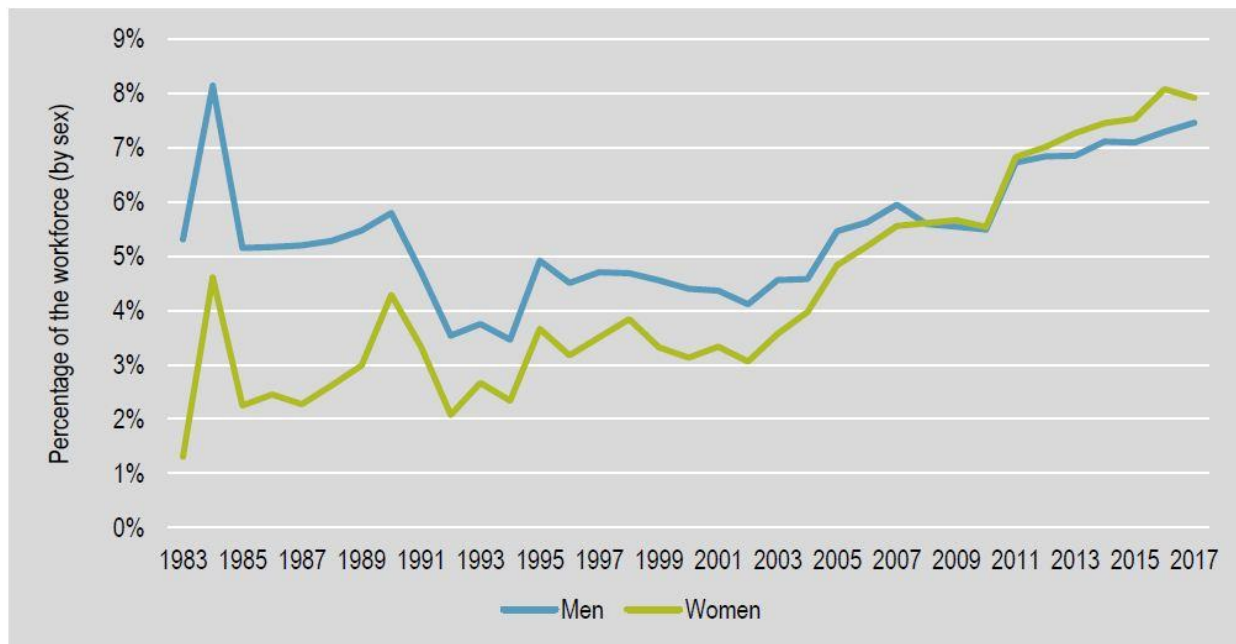
ماخذ: منبع پیشین

معکوس این الگوی جنسیتی در نمودار شماره ۱۷ نشان داده شده است. شرایط شغلی غیرمعمول می‌تواند حاکی از این باشد که کارگران باید در بیش از یک شغل کار کنند تا از عهده مخارج زندگی برآیند. در دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی این امر برای مردان به مراتب بیشتر از زنان رایج بود که پس از سال ۲۰۰۰ این اختلاف کمتر شد. از سال ۲۰۱۰، تعداد زنان دو یا چند شغله از مردان دارای چنین مشاغلی بیشتر بوده است.



آلمان خویش‌فرمایی را شغلی غیرعادی نمی‌داند. همانطور که در نمودار شماره ۱۸ مشاهده می‌شود، خویش‌فرمایی در نگاه اول نسبتاً پایدار به نظر می‌رسد. تشخیص بین خویش‌فرمایان که یک کسب‌وکار را با کارمند و یا بدون کارمند اداره می‌کنند حائز اهمیت است. نمودار شماره ۱۹ نشان می‌دهد که گروه نخست (با کارمند) کم و بیش ثابت مانده، در حالی که گروه دوم (بدون کارمند) بین سال‌های ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۵ به شدت افزایش یافته است، که مربوط به افزایش شدید مشاغل کوچک و مشاغل ارائه شده توسط آژانس‌های موقت است. این روند پس از آن نیز با همان میزان کاهش دنبال می‌شود. بین سال‌های ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۵، خویش‌فرمایی نوعی فرار از بیکاری به شمار می‌رفت که در دهه ۱۹۹۰ در آلمان امری بسیار رایج بود. بسیاری از این خویش‌فرمایان پس از معجزه شغلی متعاقب بحران مالی سال ۲۰۰۸ موفق به عقد قرارداد عادی کار شدند.

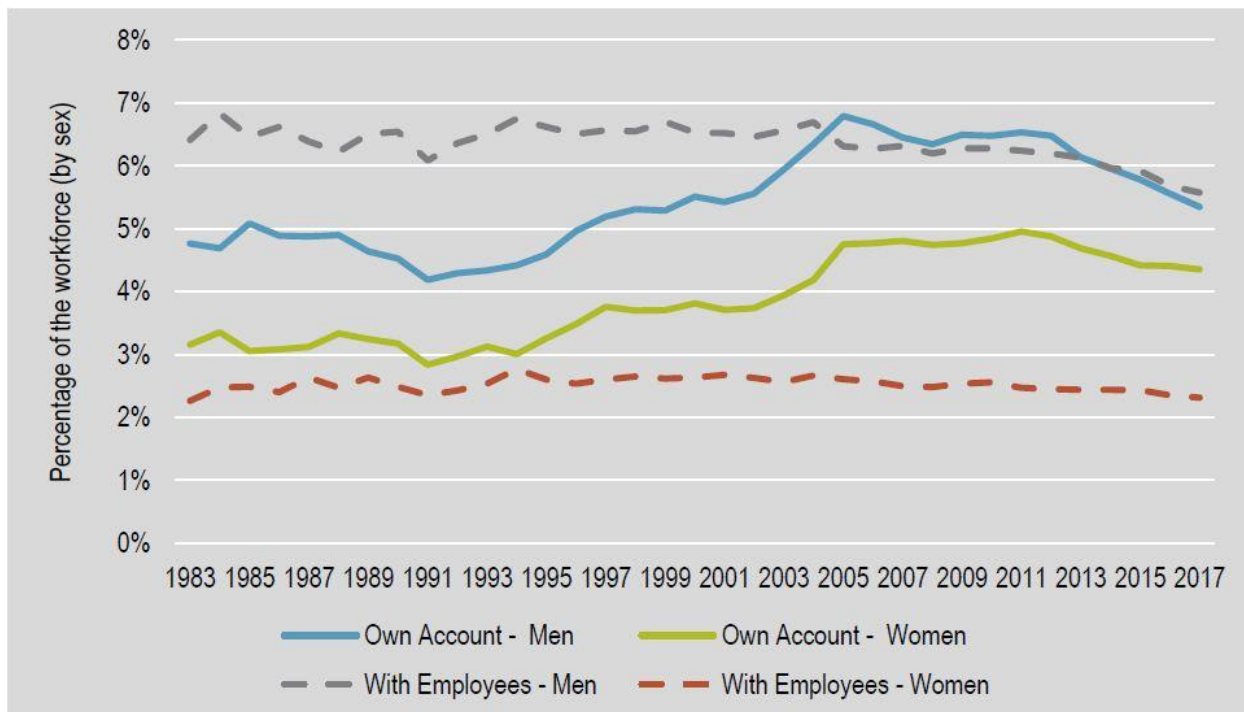
نمودار ۱۸. نسبت نیروی کار خویش‌فرما در آلمان بر حسب جنسیت، ۱۹۸۳-۲۰۱۷



ماخذ: منبع پیشین



## نمودار ۱۹. نسبت نیروی کار خویش فرما با و بدون کارکنان استخدام شده در آلمان بر حسب جنسیت، ۲۰۱۷-۱۹۸۳



ماخذ: منبع پیشین

## ۵. خویش فرمایی و رفاه مالی اولیه در دوران بازنشستگی

هدف این بخش درک چگونگی تأثیر قوانین بازنشستگی بر رفاه مالی کارگران غیراستاندارد است. این کار را با مقایسه بین ۲۷ کشور اروپایی (و اسرائیل) از منبع داده‌های یکسان شروع می‌کنیم. سپس نتایج تجزیه و تحلیل‌های مشابه را برای انگلیس و ایالات متحده گزارش خواهیم کرد. با اینکه تجزیه و تحلیل‌های ما به دلیل درون‌زایی بالقوه مشاغل غیراستاندارد توصیفی تلقی می‌شوند، این تحلیل توصیفی نشان می‌دهد که مشارکت در چنین مشاغلی می‌تواند امنیت دوران بازنشستگی را تحت تأثیر قرار دهد.

## ۵-۱. اروپا (و اسرائیل)

ما از داده‌های طرح پژوهشی سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا<sup>۱</sup> که یک مطالعه طولی بر روی کارگران و بازنشستگان سنین ۵۰ سال و بالاتر است، استفاده می‌کنیم. داده‌های گذشته نگر در مورد خلاء اشتغال بیش از ۶ ماه، در امواج ۳ و ۷ نظرسنجی و داده‌های مربوط به اشتغال فعلی و اخیر، در امواج موقت جمع آوری شده‌اند. این داده‌ها مزیت مشاهده (گذشته نگر) افراد در طول کل حرفه خود را دارند، افرادی که بسیاری از آنها مدت‌ها پیش بازنشسته شده‌اند. بدین ترتیب می‌توانیم افرادی را که قبل و بعد از بازنشستگی مشغول کار استاندارد و غیراستاندارد بوده‌اند مورد بررسی قرار دهیم. مزیت دیگر این است که قادریم دیدگاه خود را فراتر از سه کشوری که تاکنون مورد بحث قرار گرفته‌اند گسترش دهیم تا همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا و اسرائیل را در بر گیرد. یکی از اشکالات این داده‌ها این است که حجم نمونه کافی برای تجزیه و تحلیل همه دسته‌های کار غیراستاندارد را به طور جداگانه نداریم. بنابراین

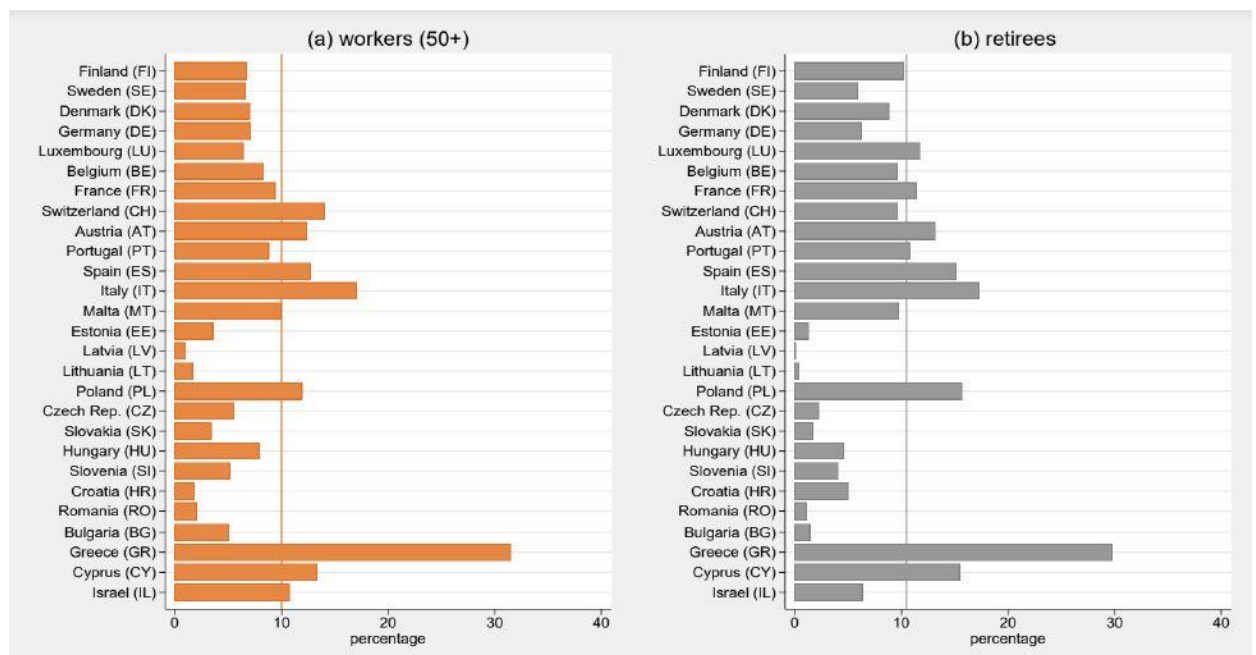
1. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)



تمرکز ما بر روی کارگران خویش فرمایی در برابر کارگران شاغل سنتی است. از پاسخگویی که سابقاً خویش فرما بوده می‌پرسیم که آیا حداقل ۵۰ درصد از عمر خود را تاکنون کار کرده است، اطلاعات بیشتر در مورد معیارهای انتخاب نمونه برای این تجزیه و تحلیل در پتینیچی و بورش سوپان<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در دسترس است. میانگین مدت زندگی کاری در نمونه ما ۳۸ سال برای کارگران و ۴۱ سال برای بازنشستگان است.

نمودار شماره ۲۰ رواج خویش فرمایی در بین کارگران فعلی (قسمت a) و بازنشستگان (قسمت b) را در نمونه ما نشان می‌دهد. اختلاف بین کشورها، اختلاف در بازارهای کار را منعکس می‌کند. کشورهای اروپای جنوبی رواج خویش فرمایی بیشتری را نشان می‌دهند در حالی که رواج کمتر در کشورهای اروپای شرقی به دلیل نظام‌های اقتصادی غیربازاری آنان پیش از سال ۱۹۹۰ است.

### نمودار ۲۰. رواج خویش فرمایی در بین کارگران و بازنشستگان در طرح پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی بر حسب کشور



منبع: موج هفتم

خطوط عمودی میانگین وزنی پژوهش SHARE است. منبع: موج ۶ نسخه ۶،۱،۰.

پنل (a) به کارگران و پنل (b) به بازنشستگان اشاره دارد.

### ۱-۱-۵. عدم ثبات مالی و فقر

ما از دو معیار فقر پولی استفاده می‌کنیم: تنگدستی خود اظهار شده و معیار فقر درآمد مبنای مشکلات مالی خود اظهار شده از طریق این سوال به دست آمده است "با در نظر گرفتن کل درآمد ماهیانه خانواده، فکر می‌کنید، خانواده شما توانایی اداره زندگی را دارد؟ ۱. با سختی زیاد ۲. با کمی سختی ۳. نسبتاً به آسانی ۴. به آسانی اندازه‌گیری عدم ثبات مالی بر اساس پاسخ‌های کدبندی شده (۱) "به آسانی" تا ۴ "با سختی زیاد" محاسبه می‌شود، که مقادیر بالاتر به

1. Pettinicchi and Boersch-Supan

2. income-based poverty measure



معنای عدم توانایی بیشتر در اداره مالی زندگی است. نمودار شماره ۲۱ مقادیر متوسط وزنی شده بر حسب کشور را نشان می‌دهد. در گذشته کارگران و بازنشستگان خویش فرما عموماً نسبت به هم‌تایان خود در مشاغل معمول، عدم ثبات مالی بیشتری را گزارش می‌کردند، اگرچه اختلافات همیشه از نظر آماری معنی‌دار نیستند.

معیار فقر مبتنی بر درآمد با استفاده از درآمد قابل تصرف همسان سازی شده<sup>۱</sup> محاسبه می‌شود. این معیار، برابر با درآمد کل یک خانوار بعد از مالیات و کسورات دیگر است که برای هزینه یا پس انداز در دسترس بوده و بر تعداد معادل‌سازی شده اعضای خانواده تقسیم می‌شود. با استفاده از مقیاس همسان‌سازی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۲</sup> اعضای خانواده مطابق با سنشان معادل‌سازی می‌شوند. نمودار شماره ۲۲ مقادیر متوسط درآمد قابل تصرف وزنی برای هر کشور را نمایش می‌دهد. این مقادیر در جهت تفاوت‌های بین‌المللی قدرت خرید تنظیم شده‌اند. با اینکه شواهد مختلفی برای کارگران فعلی می‌یابیم، از نظر آماری تفاوت قابل توجهی بین درآمد خویش‌فرمایان و کارگران سنتی سابق در زیرنمونه بازنشستگان وجود دارد.

1 .equivalised disposable income

2 ..Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

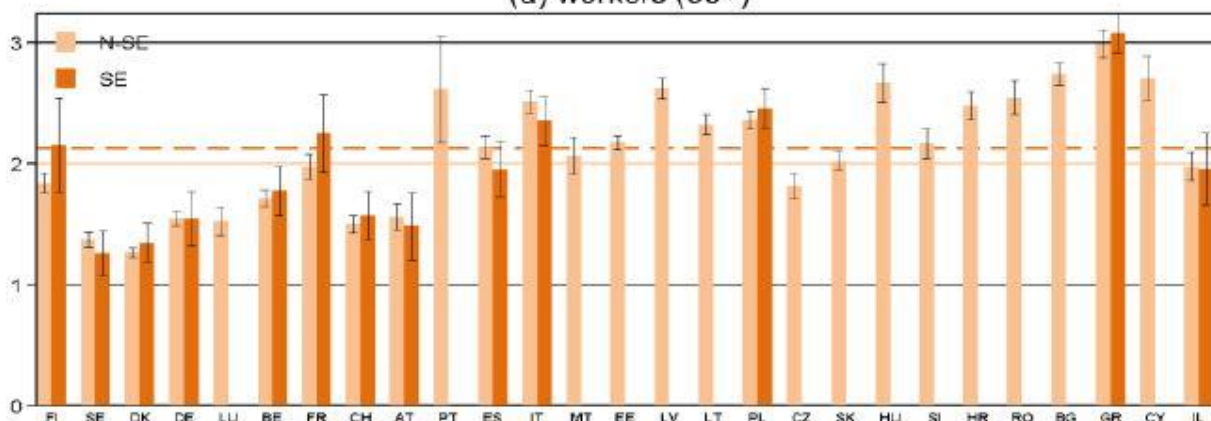


### نمودار ۲۱. میانگین عدم ثبات مالی کارگران و بازنشستگان در پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی بر حسب وضعیت خویش فرمایی و کشور

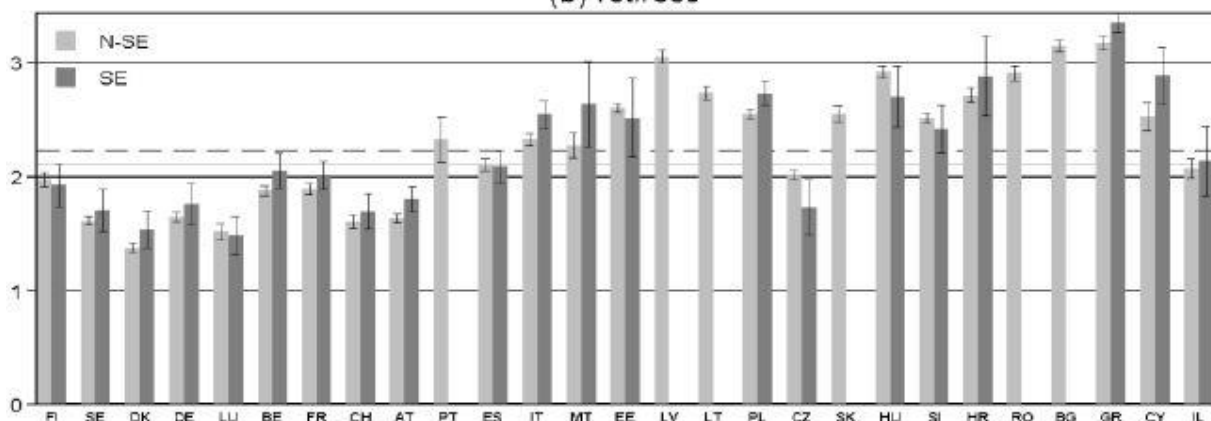
(a) عدم ثبات مالی در کارگران بیش از پنجاه سال

#### Financial Distress

(a) workers (50+)



(b) retirees



(b) عدم ثبات مالی در میان بازنشستگان

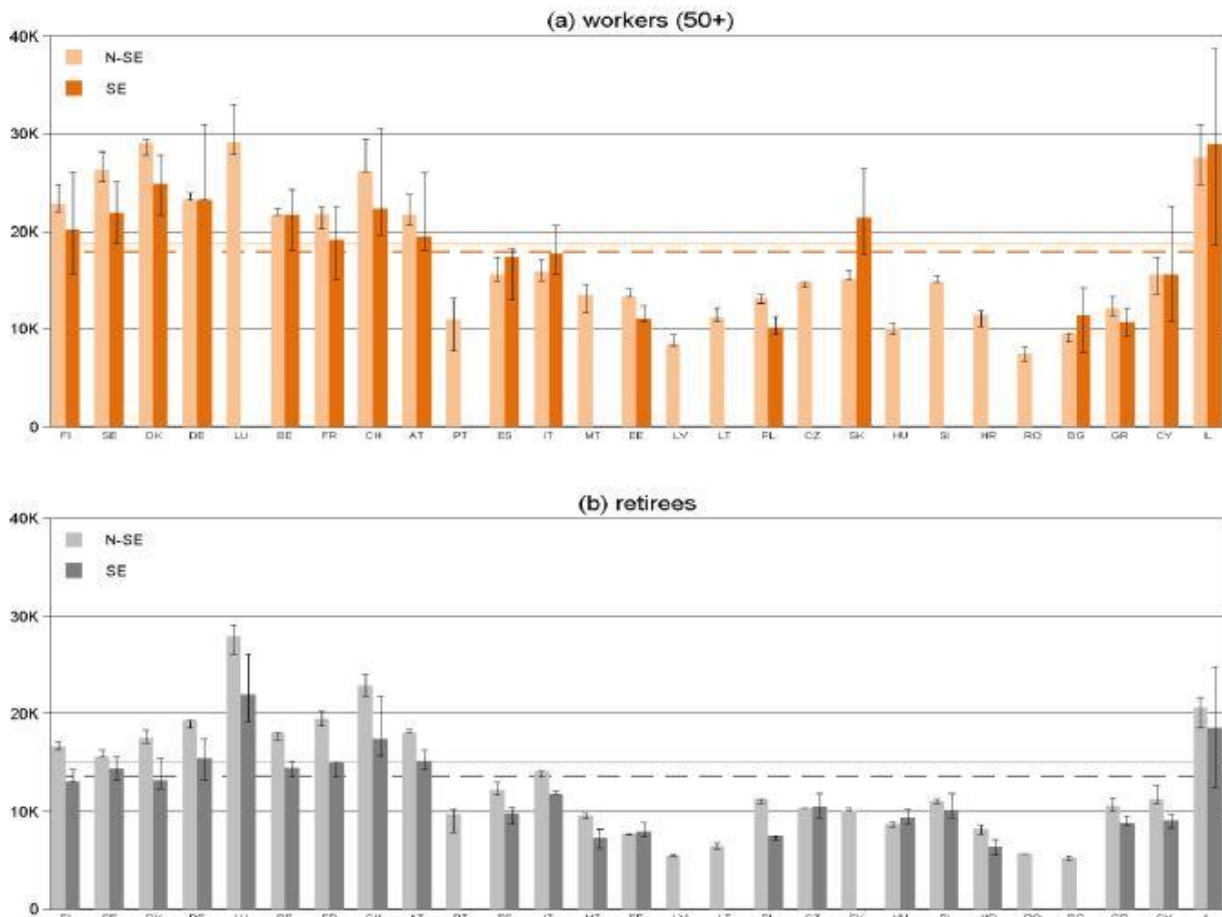
منبع: موج ۷ نسخه ۲۰۰۷.

**نکته:** امتیاز بالاتر نشانگر کیفیت پایین‌تر زندگی است. حداقل ۱ و حداکثر ۴. گروه (a) به کارگران و گروه (ب) به بازنشستگان اشاره دارد. N-SE به افرادی که قبلاً خویش فرما نبوده اند اطلاق می شود. SE به خویش فرمایان سابق اشاره دارد. خطوط افقی متوسط وزنی در کشورهای پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا را نشان می‌دهند. اگر اندازه نمونه کمتر از ۲۵ مورد باشد، مقدار آن در جدول آورده نمی‌شود.



نمودار ۲۲. درآمد قابل تصرف وزنی (مقادیر متوسط) برای کارگران و بازنشستگان در پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی بر حسب وضعیت خویش فرمایی و کشور

### Equivalised Disposable Income - Median values



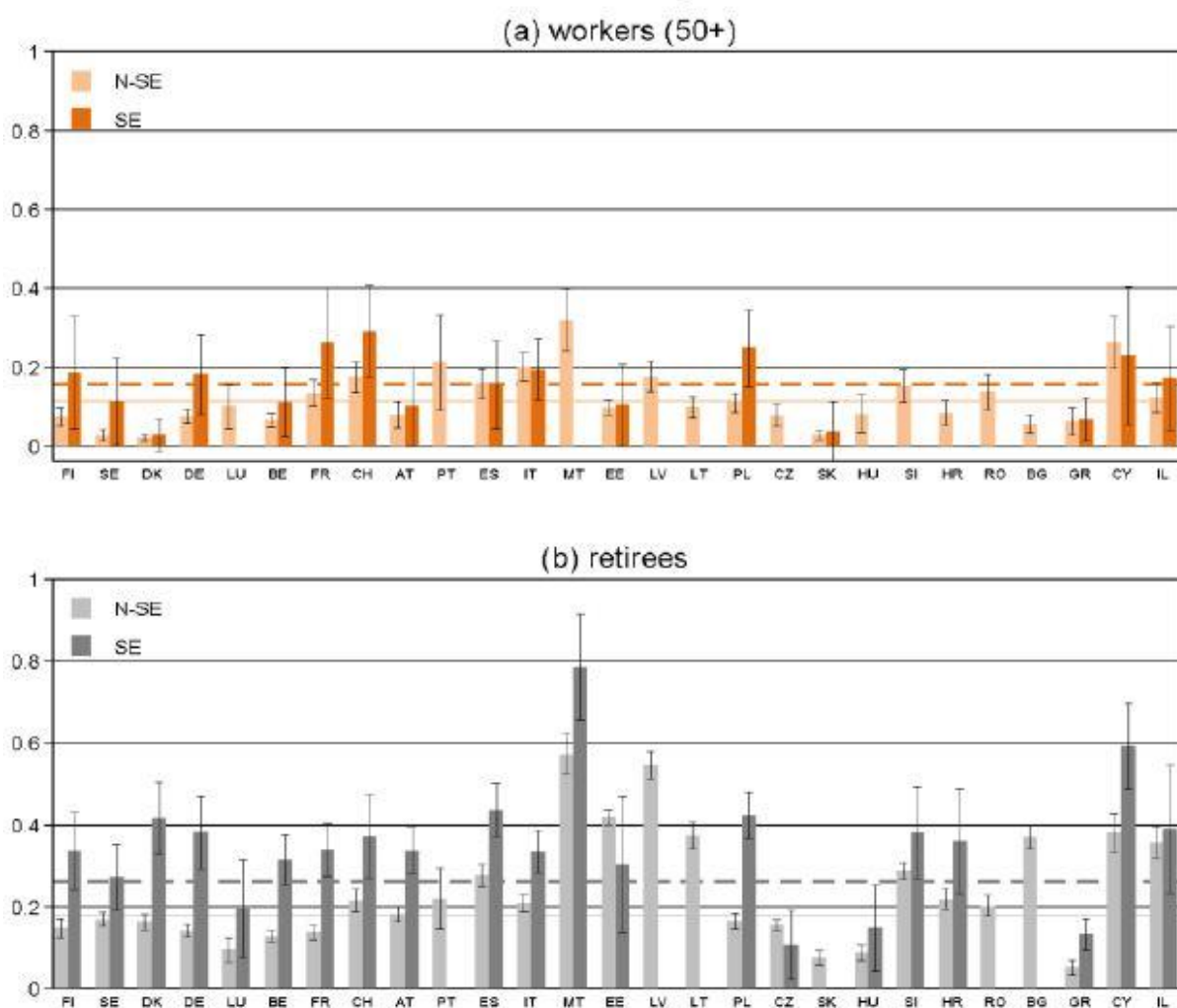
منبع: موج ۷ نسخه ۲۰۰۷.

نکته: امتیاز بالاتر نشانگر کیفیت پایین تر زندگی است. حداقل ۱ و حداکثر ۴. گروه (a) به کارگران و گروه (ب) به بازنشستگان اشاره دارد. N-SE به افرادی که قبلاً خویش فرما نبوده اند اطلاق می شود. SE به خویش فرمایان سابق اشاره دارد. خطوط افقی متوسط وزنی در کشورهای پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا را نشان می دهند. اگر اندازه نمونه کمتر از ۲۵ مورد باشد، مقدار آن در جدول آورده نمی شود.



نمودار ۲۳. نرخ در معرض فقر<sup>۱</sup> بودن کارگران و بازنشستگان در پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی بر حسب وضعیت خویش فرمایی و کشور

## At-Risk-Of-Poverty Rate



منبع: موج ۷ نسخه ۲۰۰۷.

در گام بعدی شاخص درآمد مینا برای سنجش فقر را ایجاد می کنیم، که نسبت افرادی است که درآمد قابل تصرف وزنی (پس از انتقال اجتماعی) آنها کمتر از آستانه در معرض خطر فقر<sup>۲</sup> باشد. این آستانه معادل ۶۰ درصد از متوسط کشوری درآمد قابل تصرف وزنی (پس از انتقال اجتماعی) در نظر گرفته شده است. شاخص نرخ در معرض خطر فقر، الزاما ثروت یا فقر را نمی سنجد، بلکه درآمد کمتر در مقایسه با دیگر ساکنان آن کشور (که لزوماً حاکی از پایین بودن سطح زندگی نیست) را نشان می دهد. نمودار شماره ۲۳ نرخ در معرض خطر فقر را بر حسب کشور گزارش می دهد. خویش فرمایان سابق نسبت به کارکنانی که در گذشته استخدامی سنتی داشتند بیشتر در معرض خطر فقر بوده اند، که شاید ناشی از درآمد کمترشان در کل زندگی باشد. این شکاف برای بازنشستگان تقریباً دو برابر کارگران فعلی است.

1. income-based poverty measure  
2. at-risk-of-poverty threshold





## ۲-۱-۵. درآمد و نابرابری

به منظور روشن ساختن ترکیب گروه خویش فرمایان سابق، به توزیع درآمد در هر کشور می‌نگریم. برای چندین کشور، نمای<sup>۱</sup> توزیع درآمد کارگران سابق بسیار نزدیک به آستانه در معرض خطر فقر است. این بدان معناست که پرداخت یکجا علاوه بر درآمد بازنشستگی‌شان، نرخ خطر فقر را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. توزیع درآمد افرادی که قبلاً خویش فرما بوده‌اند، چولگی به راست بیشتری نسبت به استخدام شدگان سابق دارد. این نشان دهنده حضور بسیار موفق خویش فرمایان است.

نابرابری درآمدی را می‌توان تنها با استفاده از نسبت سهم یک پنجم درآمدی توصیف کرد (که آن را نسبت S20/S80 نیز می‌نامیم). این نسبت معادل نسبت کل درآمد ۲۰ درصد جمعیت پردرآمد بر ۲۰ درصد از جمعیت است که پایین‌ترین درآمد را دارند. نمودار شماره ۲۴ این نسبت را بر حسب کشور نشان می‌دهد. در بیشتر کشورها، کارگران خویش فرمای سابق نابرابری درآمدی بالاتری را به نسبت کارگران استخدام شده پیشین بروز می‌دادند. این تفاوت برای زیرنمونه کارگران بازنشسته کمتر است.

---

1. mode

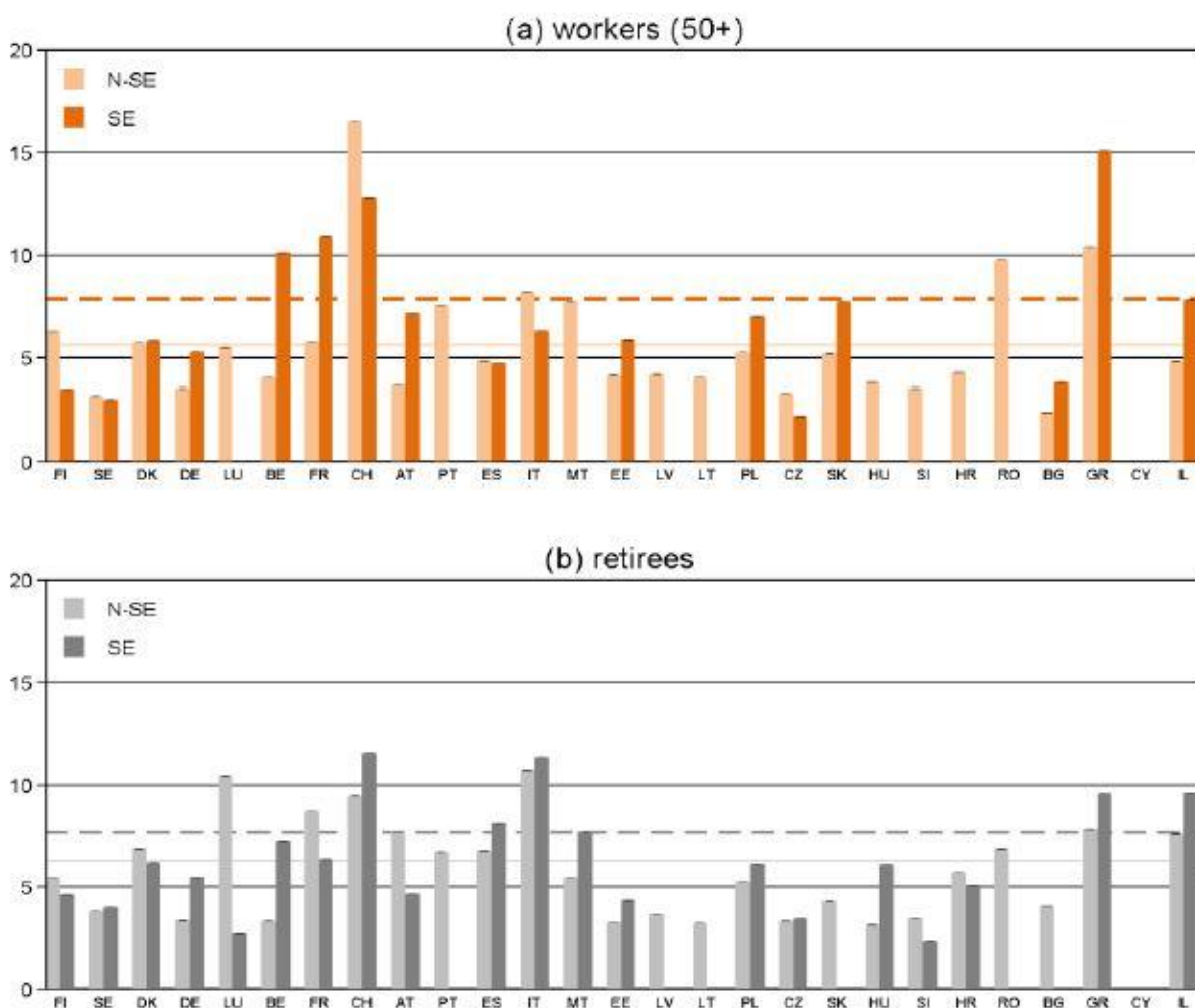


### نمودار ۲۴. نسبت سهم یک پنجم در آمد (۸۰/۲۰) برای کارگران و بازنشستگان بر حسب وضعیت خویش فرمایی و کشور

(a) کارگران بیش از ۵۰ سال

(b) بازنشستگان

#### Income Ratio S80/S20



منبع: موج ۷ نسخه ۷،۰،۰.

**نکته:** امتیاز بالاتر نشانگر کیفیت پایین تر زندگی است. حداقل ۱ و حداکثر ۴. گروه (a) به کارگران و گروه (b) به بازنشستگان اشاره دارد. N-SE به افرادی که قبلاً خویش فرما نبوده اند اطلاق می شود. SE به خویش فرمایان سابق اشاره دارد. خطوط افقی متوسط وزنی در کشورهای پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا را نشان می دهند. اگر اندازه نمونه کمتر از ۲۵ مورد باشد، مقدار آن در جدول آورده نمی شود.



### ۱-۱-۵. دارایی های مالی

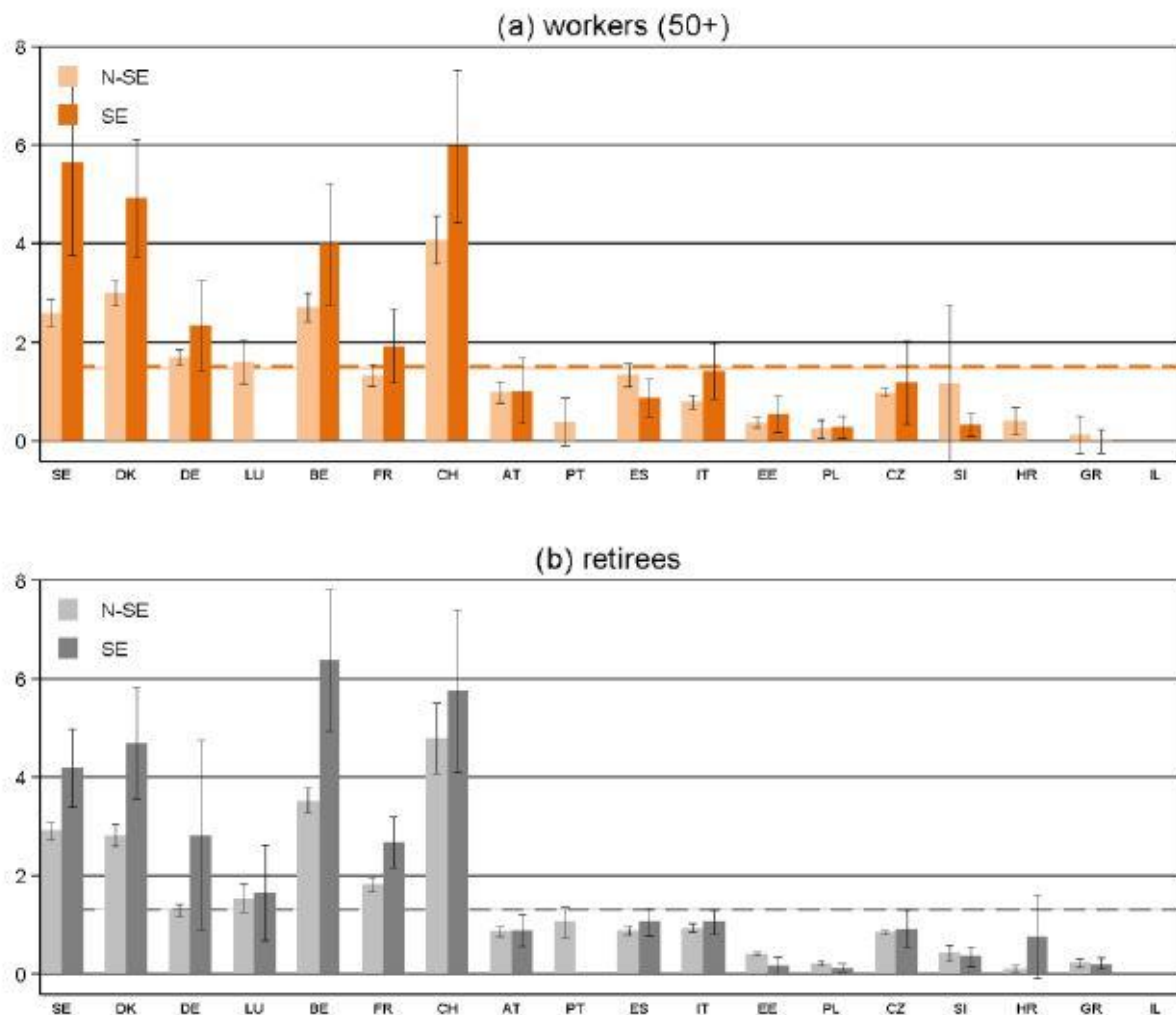
پیمایش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا، اطلاعاتی نیز درباره دارایی های مالی انباشته شده خارج از نظام مستمری عمومی ارائه می دهد. نسبت دارایی و درآمد نقدی خالص<sup>۱</sup> یعنی نسبت دارایی های نقد منهای بدهی به درآمد سالانه خانوار را محاسبه می کنیم. این ابزار بیانگر این است که چند سال از مصرف خانوار می تواند فقط از دارایی های نقدی تأمین شود. ما از داده های موج ۶ پیمایش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا استفاده می کنیم. خویش فرمایان سابق به نسبت درآمدشان، دارایی های مالی بیشتری را خارج از نظام مستمری عمومی انباشته می کنند (نمودار شماره ۲۵). این نتیجه نشان می دهد که خویش فرمایان از دارایی های مالی به عنوان بیمه خود استفاده می کنند. این یافته هم برای کارگران و هم برای بازنشستگان صدق می کند و برای کشورهای ثروتمند از قدرت بیشتری برخوردار است. علاوه بر این، شکاف بین این دو گروه در هنگام بازنشستگی گسترش می یابد که ممکن است به دلیل ورود دارایی های مختص کار<sup>۲</sup> باشد.

1. net liquid assets-income ratio  
2. work-specific assets



نمودار ۲۵. نسبت خالص دارایی مالی به درآمد کارگران و بازنشستگان در پژوهش، سلامت، سالمندی و بازنشستگی بر حسب وضعیت خویش فرمایی و کشور

### Net Financial Asset to Income Ratio



منبع: موج ۶ نسخه ۶، ۱۰.

نکته: دارایی‌های خالص مالی با مجموع ارزش سپرده‌ها، صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک، اوراق قرضه، ثروت ناشی از کسب‌وکار غیر خویش‌فرمایی، سهام (عمومی) و حساب‌های مدیریت شده، خالص خط اعتباری / بدهی بدون محل، بدهی کارت اعتباری و سایر بدهی‌های غیررهنی محاسبه می‌شود. درآمد کل همان درآمد خانوار است. هر دو معیار از مقادیر منسوب استفاده می‌کنند. گروه (a) به کارگران و گروه (b) به بازنشستگان اشاره دارد. N-SE به افرادی که قبلاً خویش‌فرما نبوده اند اطلاق می‌شود. SE به خویش‌فرمایان سابق اشاره دارد. خطوط افقی متوسط وزنی در کشورهای پژوهش سلامت، سالمندی و بازنشستگی در اروپا را نشان می‌دهند. اگر اندازه نمونه کمتر از ۲۵ مورد باشد، مقدار آن در جدول آورده نمی‌شود.



## ۲-۵. انگلستان

برای تجزیه و تحلیل قیاسی انگلستان از داده‌های موج ۲۰۰۶-۲۰۰۷ مطالعه طولی سالمندی در انگلیس<sup>۱</sup> استفاده می‌کنیم که به گونه‌ای طراحی شده است که نماینده جمعیت خانوارهای ۵۰ ساله و بالاتر در انگلستان باشد (این کشور شامل اسکاتلند، ولز و ایرلند شمالی نمی‌شود). از میان ۷۵۰۰ فرد مصاحبه شده در سال ۲۰۰۶-۲۰۰۷، حدود یک سوم آنها به کار با دستمزد و دو سوم آنان به کار بدون دستمزد مشغول هستند. به عنوان بخشی از مصاحبه از یک پرسشنامه تاریخچه زندگی بهره گرفته شد. این نشان می‌دهد که در بین کسانی که بیش از ۱۰ سال از زندگی کاری خود را در کارهای با دستمزد گذرانده‌اند (که اکثریت زنان و مردان را شامل می‌شود)، بیش از یک چهارم (۲۶/۴ درصد)، مدتی را در خویش‌فرمایی و تعداد بسیار کمتری نیز (۵/۹ درصد) بیش از نیمی از زندگی خود را خویش‌فرما بوده‌اند.

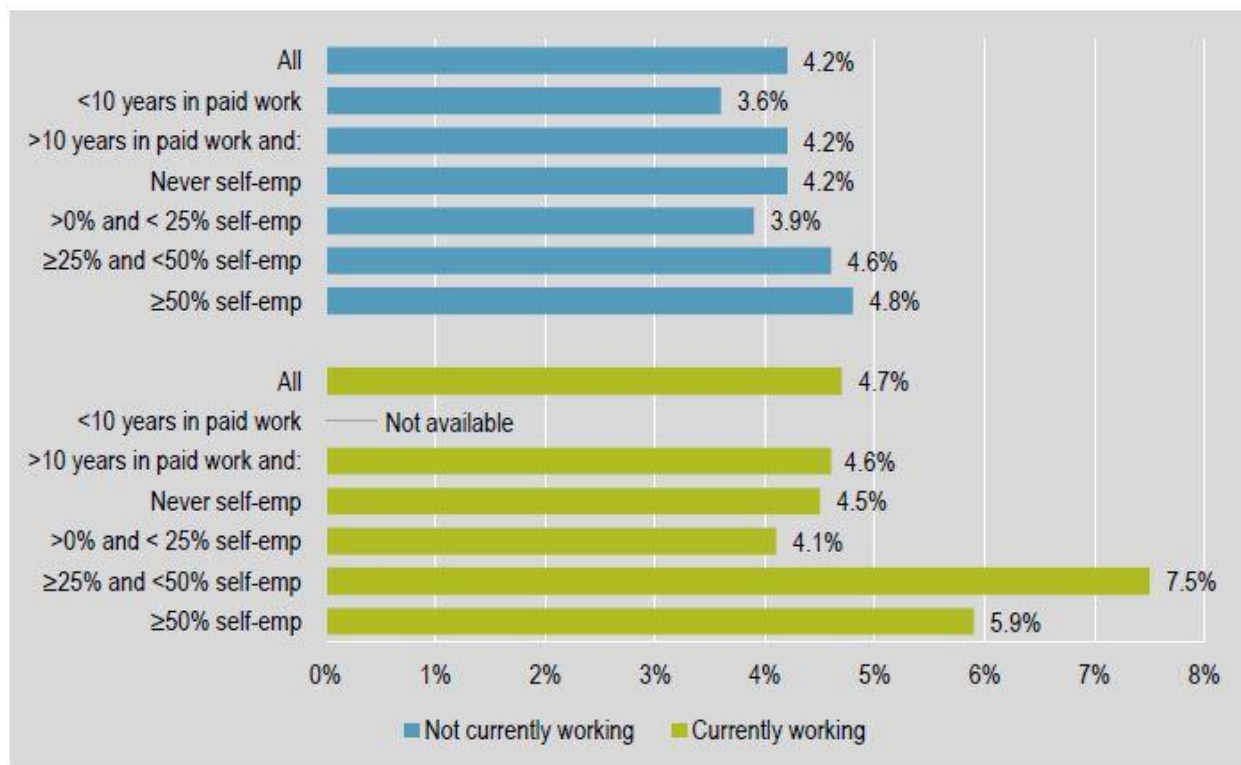
### ۱-۲-۵. عدم ثبات مالی

از پاسخ دهندگان مطالعه طولی سالمندی در انگلستان پرسیده شده است که بهترین توصیف خود از وضعیت مالی‌شان را ارائه کنند. پاسخ‌ها در گروه‌های مختلف: "خیلی خوب" (۳۶ درصد از افراد بالای ۵۰ سال)، "تقریباً خوب" (۳۱ درصد)، "خوب" (۲۹ درصد) و کسانی که توصیف مثبتی ندارند (فقط ۴ درصد) دسته بندی شدند، نتایج این مطالعه نشان داد افرادی که بخش نسبتاً زیادی از زندگی کاری خود را خویش‌فرما بوده‌اند (۲۵ درصد یا بیشتر) با احتمال بیشتری با مشکلات مالی خود کنار نمی‌آیند. همانطور که در نمودار شماره ۲۶ نشان داده شده است، این موضوع به ویژه در مورد کسانی که در حال حاضر مشغول به کار با دستمزد هستند، صادق است. در میان این گروه ۴/۷ درصد اعلام کردند که با وضعیت مالی خود به خوبی کنار نمی‌آیند. این نسبت در میان کسانی که بین یک چهارم تا نیمی از زندگی خود را در خویش‌فرمایی گذرانده‌اند به ۷/۵ درصد افزایش یافته و در میان کسانی که بیش از نیمی از زندگی کاری خود خویش‌فرما بوده‌اند به ۵/۹ درصد رسیده است.

1. English Longitudinal Study of Ageing (ELSA)



نمودار ۲۶. نسبت جمعیت ۵۰ ساله و بالاتر انگلیسی که اظهار می کنند در حال حاضر از نظر مالی وضعیت خوبی ندارند بر حسب وضعیت فعلی کار با دستمزد و نسبت زندگی کاری که در خویش فرمایی گذشته است، ۲۰۰۶-۲۰۰۷



منبع: محاسبات نویسندگان با استفاده از داده های مطالعه طولی سالمندی ۲۰۰۶-۲۰۰۷

## ۲-۲-۵. درآمد و نابرابری

متوسط درآمد فعلی کسانی که بخش زیادی از زندگی کاری خود را خویش فرما بوده اند بالاتر است. در میان تمام افرادی که در سال ۲۰۰۶-۲۰۰۷ پنجاه ساله یا بالاتر بوده اند، متوسط درآمد خانوارهایی که مشغول به کار با دستمزد نبودند به میزان ۱۸۵ پوند انگلیس در هفته، افرادی که بین یک چهارم تا نیمی از زندگی کاری خود را خویش فرما بوده اند ۲۲۵ پوند انگلیس در هفته و افرادی که بیش از نیمی از زندگی خود را با خویش فرمایی گذرانده اند ۲۴۳ پوند در هفته بود. در میان کسانی که در حال حاضر کاری با دستمزد داشتند تفاوت های کمتری مشاهده شد: میانگین درآمد این گروه ۳۵۷ پوند در هفته بود که برای کسانی که بیش از نیمی از زندگی خود را خویش فرما بوده اند تا ۳۷۵ پوند در هفته افزایش می یافت.

به همین ترتیب، یافته ها نشان می دهد که نرخ فقر درآمدی در کسانی که بیش از نیمی از زندگی کاری خود را در خویش فرمایی گذرانده اند، کمی پایین تر از دیگران بوده است. با نگاهی به نسبت افراد خانوارهای دارای درآمد کمتر از ۶۰ درصد درآمد متوسط این نمونه آماری، دریافتیم که این موضوع در مورد ۲۷/۳ درصد از افراد فاقد کار با دستمزد نیز صادق است.

این پژوهش نشان می دهد که نابرابری درآمدی در بین بازنشستگی که تمام عمر خود را خویش فرما بوده اند نسبت به دیگر بازنشستگی که در تمام عمر خود خویش فرما نبوده اند بسیار بیشتر است. یافته ها نشان می دهد برای آنانی که

1. average current incomes



در حال حاضر شغل با دستمزد ندارند، نسبت متوسط درآمد در بین کل یک پنجم بالای درآمدی به یک پنجم پایین، برای کسانی است که بخش اعظمی از زندگی کاری را در خویش فرمایی گذرانده‌اند ۷/۷، و در مقایسه، برای دیگرانی که بخش بزرگی از زندگی کاری خود را در خویش فرمایی نگذرانده‌اند ۵/۳ بوده است.

### ۳-۲-۵. دارایی های مالی

سرانجام، حدی از دارایی های خالص مالی گروه های مختلف<sup>۱</sup> که با توجه به میزان درآمد آن گروه در نوسان است را در نظر می گیریم. این کار برای چهار گروه انجام می شود: در حال حاضر در کار با دستمزد اشتغال دارند یا خیر، و اینکه آیا ۵۰ درصد یا بیشتر از زندگی کاری خود را خویش فرما بوده یا نبوده‌اند تقسیم شده و دو گروه دیگر را تشکیل می دهد (آنهايي که کمتر از ۱۰ سال سابقه اشتغال دارند در این تحلیل لحاظ نشدند). این کار به دو روش انجام می شود. اول، مقدار کل دارایی مالی خالص را در هر چهار گروه خود در نظر گرفته و بر کل درآمد در همان گروه تقسیم می کنیم. دوم اینکه میانگین دارایی هر گروه را در نظر گرفته و بر میانگین درآمد همان گروه تقسیم می کنیم (که هر دوی این میانگین ها از خانوارهای مختلف خواهند بود).

### جدول ۳. نسبت دارایی مالی خالص به درآمد، بر حسب وضعیت اشتغال فعلی

نسبت دارایی مالی به درآمد		
(میانگین ها)	(جمع کل)	
در حال حاضر به کار با دستمزد اشتغال دارد و:		
۱/۵	۴/۴	کمتر از ۵۰ درصد دوران کاری در خویش فرمایی بوده است
۴/۱	۱۸/۳	بیشتر یا مساوی ۵۰ درصد دوران کاری در خویش فرمایی بوده است
در حال حاضر به کار با دستمزد اشتغال ندارد و:		
۲/۲	۸	کمتر از ۵۰ درصد دوران کاری در خویش فرمایی بوده است
۴/۴	۱۳/۹	بیشتر یا مساوی ۵۰ درصد دوران کاری در خویش فرمایی بوده است

ماخذ: منبع پیشین

نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است. هر دو نسبت برای خویش فرمایی در کل زندگی بسیار بالاتر از گذراندن کمتر از نیمی از زندگی در خویش فرمایی هستند. (همانطور که انتظار می رود برای کسانی که در حال حاضر مشغول به کار نیستند نیز بالاتر از آنانی است که در حال حاضر شغلی با دستمزد دارند). نسبت دارایی متوسط به درآمد متوسط پایین تر از نسبت کل دارایی به درآمد است، که نشان دهنده توزیع بسیار نابرابر دارایی مالی خالص است.

### ۳-۵. ایالات متحده

در پایان، تجزیه و تحلیل مشابهی در مورد رفاه مالی بر حسب وضعیت خویش فرمایی برای ایالات متحده انجام می دهیم. بدین منظور از داده های ۱۲ موج اول مطالعه سلامت و بازنشستگی<sup>۲</sup> استفاده می کنیم که سال های ۱۹۹۲ تا

۱. ثروتی بجز مسکن اولیه و سابقه بازنشستگی که بصورت خالص و بدون هر گونه بدهی نگهداری می شود.

۲. Health and Retirement Study (HRS)



۲۰۱۴ را پوشش می‌دهد. همچنین از داده‌های RAND HRS که نسخه‌ای کاربر پسند از داده‌ها است و نیز از داده‌های دیگری از مطالعه اصلی در صورت لزوم بهره خواهیم برد.

در مطالعه سلامت و بازنشستگی همچون سایر تحقیقات، اطلاعاتی در مورد مشاغل فعلی، آخرین شغل و مشاغل قبلی (که پنج سال یا بیشتر طول کشیده‌اند) جمع‌آوری می‌گردد که برای محاسبه نسبتی از زندگی که در خویش‌فرمایی گذرانده شده کافی نیست. بنابراین ما از اطلاعات موجود استفاده می‌کنیم تا خویش‌فرمایان را به چند طریق طبقه‌بندی کنیم. ابتدا، در بین شاغلان فعلی، کارگران را براساس وضعیت فعلی خویش‌فرمایی تقسیم می‌کنیم. دوم، برای بازنشستگان، اگر کسی در هریک از اموج بررسی شده خویش‌فرما بوده باشد، او را "حداقل یکبار خویش‌فرما" می‌خوانیم. سرانجام، برای بازنشستگان، یک تعریف جایگزین را به کار می‌بریم که در آن شخصی خویش‌فرما اطلاق می‌گردد که با جمع داده‌های مربوط به شغل فعلی، آخرین شغل و شغل‌های قبلی و محدود کردن نمونه به افرادی که حداقل ۱۰ (یا ۲۰) سال در این مشاغل اشتغال دارند، حداقل ۱۰ (یا ۲۰) سال خویش‌فرما بوده باشد. جای تعجب نیست که سهم نمونه موج-شخص ما که برچسب خویش‌فرما دارد به این تعریف بستگی داشته باشد.

مشابه تحلیل‌های پیشین، سهم هر گروه از فقر و همچنین سهم آنان از گزارش مشکلات مالی را می‌سنجیم که در اینجا با بیان این که پرداخت صورت‌حساب ماهانه تا چه حدی دشوار است مشخص می‌شود؛ تاحدی، خیلی یا به سختی است (بر خلاف اصلاً یا نه خیلی دشوار). درآمد وزنی که بر اساس مقیاس هم‌ارزی اصلاح شده سازمان همکاری اقتصادی و توسعه تعریف شده را محاسبه می‌کنیم و از آن به همراه داده‌های مربوط به دارایی‌های مالی (به استثنای مسکن و ثروت بازنشستگی) برای محاسبه نسبت ثروت به درآمد استفاده می‌کنیم. مانند تحلیل بریتانیا، این نسبت را از دو طریق مختلف محاسبه می‌کنیم - اول به عنوان نسبت کل دارایی به کل درآمد و دوم به عنوان نسبت دو میانگین (که از دو خانوار مختلف حاصل می‌شود).



**جدول ۴. مقیاس رفاه مالی برای کارگران و بازنشستگان در مطالعه سلامت و بازنشستگی بر حسب وضعیت خویش فرمایی**

گروه	درصد از نمونه	درصد در فقر	درصد در عدم ثبات مالی	دارایی مالی / درآمد (جمع)	(میانگین)
کارگران غیر خویش فرما	٪۷۸	٪۵	٪۳۴	۱/۴	۰/۲
خویش فرما	٪۲۲	٪۶	٪۳۲	۲/۲	۰/۵
بازنشستگان هیچگاه خویش فرما	٪۷۲	٪۱۲	٪۳۰	۲/۸	۰/۴
خویش فرما	٪۲۸	٪۱۱	٪۲۸	۴/۱	۰/۶
بازنشستگان کمتر از ۱۰ سال خویش فرما	٪۸۹	٪۷	٪۲۴	۳/۲	۰/۶
بیشتر یا مساوی ۱۰ سال خویش فرما	٪۱۱	٪۸	٪۲۷	۳/۶	۱/۱
بازنشستگان کمتر از ۲۰ سال خویش فرما	٪۹۱	٪۶	٪۲۲	۳/۶	۰/۸
بیشتر یا مساوی ۲۰ سال خویش فرما	٪۹	٪۷	٪۲۱	۶/۲	۱/۶

نکته: محاسبات نویسنده با استفاده از مطالعه سلامت و بازنشستگی. جزئیات را در متن مشاهده کنید.

نتایج حاصل از این تحلیل در جدول شماره ۴ گزارش شده است. هیچ مدرک و دلیلی مبنی بر اینکه نرخ فقر یا عدم ثبات مالی برای کارکنان یا بازنشستگان خویش فرما بیشتر است وجود ندارد. با این حال، نسبت دارایی به درآمد به طور مداوم برای خویش فرمایان در هر دو روش محاسبه نسبت و همچنین کلیه تعاریف خویش فرمایی بالاتر است. از نظر بزرگی، بیشترین برآوردها حاکی از آن است که این نسبت بین ۵۰ تا ۱۰۰ درصد برای خویش فرمایان بالاتر است.

**۶. نتیجه گیری**

در حالی که تصور رایج این است که ماهیت کار به دلیل ظهور اقتصاد گیگ و سایر اشکال کار جایگزین به سرعت در حال تکامل است، تغییرات واقعی شیوع کار غیراستاندارد در طول زمان ملایم بوده است. خویش فرمایی (همانطور که در داده‌های این مطالعه اندازه‌گیری شد) از سال ۲۰۰۰ در انگلیس افزایش یافته، در ایالات متحده کاهش یافته و در آلمان ثابت بوده است. در هر سه این کشورها سهم کارگران از کارهای غیردائم و انواع دیگر اشتغال غیرمعمول در سال‌های اخیر کاهش یافته است.

تشخیص روندهای آینده دشوارتر است. تجربه آلمان نشان می‌دهد که گرایش بیشتر به سمت مشاغل غیرمعمول و به میزان کمتر به سمت شغل‌های عادی، امری حتمی نمی‌باشد چرا که افزایش شدید سهم اشتغال غیرمعمول که از دهه ۱۹۸۰ روی داده بود قبل از بحران مالی سال ۲۰۰۸ به پایان رسید و حتی این امر برای زنان روندی معکوس در پیش گرفت. این که آیا این امر در جریان دیجیتالی شدن و غیرصنعتی شدن دوباره تغییر خواهد کرد، هنوز مشخص نیست. با اینکه اقتصاد گیگ در ایالات متحده در حال رشد است، سهم کمی از نیروی کار را به خود اختصاص داده است و سهم کلی کارگران مشغول کار جایگزین در بهترین حالت فقط در حد متوسط افزایش می‌یابد.



حتی اگر کارهای جایگزین در گذر زمان افزایش چشمگیری نیز نداشته باشند، این نگرانی وجود دارد که کارگران این مشاغل مستمری بازنشستگی کمتری دریافت کنند. در بین کشورهایی که مورد بررسی قرار گرفت این نگرانی در آلمان، جایی که خویش فرمایان و شاغلین در کسب و کارهای کوچک به طور سنتی الزامی به شرکت در نظام بازنشستگی ندارند، بیشتر است. در ایالات متحده و انگلیس، قوانین بازنشستگی تا حد زیادی برای خویش فرمایان و استخدام شدگان مشابه است، با این حال خویش فرمایان به دلیل درآمد واقعی یا گزارش شده پایین تر به احتمال زیاد، مزایای بازنشستگی کمتری خواهند داشت. در واقع، بررسی ما نشان داد که این مورد در بریتانیا صدق می کند.

کاهش استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی کسانی را که مشغول انجام کارهای جایگزین هستند بیشتر در معرض خطر عدم امنیت مالی در دوران بازنشستگی قرار می دهد. در یک تحلیل توصیفی دریافتیم که در اروپا و انگلستان بازنشستگانی که سابقاً خویش فرما بوده اند نسبت به بازنشستگانی که در مشاغل سنتی فعالیت می کرده اند بر خلاف ایالات متحده، عدم ثبات مالی بیشتری را گزارش کرده اند. در هر سه کشور، خویش فرمایان دارایی های مالی بیشتری را نسبت به درآمدشان انباشت می کنند، که نشانگر این موضوع است که آنان برای مقابله با شوک های درآمدی و سلامت دوران بازنشستگی به دارایی های مالی خارج از نظام های مستمری عمومی تکیه می کنند. توزیع درآمد تجربی<sup>۱</sup> خویش فرمایان، آنها را به عنوان گروهی بسیار متغیر و نابرابر از لحاظ درآمدی معرفی می کند. با اینکه برخی از آنان در بازنشستگی ثروت زیادی دارند، اما بسیاری از خویش فرمایان در معرض خطر فقر بیشتری نسبت به هممتایان استخدام شده سنتی خود هستند.

---

1. empirical income distribution



عنوان: ماهیت متغیر کار و پوشش مستمری عمومی: شواهدی از ایالات متحده و اروپا

منبع:

Axel Börsch -Supan , Courtney Coile, Jonathan Cribb, Carl Emmerson, Yuri Pettinicchi (2019).  
The changing nature of work and public pension coverage: Evidence from the US and Europe,  
Technical Commission on Social Security Policy Analysis and Research. www. issa int.

ترجمه:

محمدحسین سلطانی نژاد، کارشناس امور بین الملل

تنظیم و ویرایش فنی :

دکتر ناهید رضائی، رئیس اداره مراجع بین المللی

تاریخ انتشار: دی ماه ۱۳۹۹

اداره کل امور بین الملل

استفاده از این مطالب با ذکر منبع به صورت زیر مجاز است:

سلطانی نژاد، محمدحسین و رضائی، ناهید. (۱۳۹۹). ماهیت متغیر کار و پوشش مستمری عمومی: شواهدی از ایالات متحده و اروپا، نشریه تازه‌های تامین اجتماعی، شماره پیاپی ۹۳، اداره کل امور بین الملل سازمان تامین اجتماعی، تهران. ایران.

اصل مقاله در اداره کل امور بین الملل موجود می باشد، علاقه‌مندان می توانند جهت دریافت اصل مقاله با شماره ۸۸۹۹۷۵۳۵ تماس حاصل نمایند.