**آینده حمایت اجتماعی: کارهای کارگران غیر استاندارد**

**حقایق کلیدی در مورد آینده حمایت اجتماعی در کشورهای OECD**

* کار غیر استاندارد یک پدیده ناچیز(حاشیه ای )نیست: به طور میانگین یک کارگر ازهر شش کارگر مشاغل آزاد در کل OECD و یک نفراز از هشت کارمند در یک قرارداد موقت قرار دارند . در حالی که تعداد کارکنان بخش آنلاین هنوز در همه جا به سرعت در حال رشد است.
* حمایت اجتماعی از کارگران غیر استاندارد اغلب منقطع است به خصوص برای مشاغل آزاد( خوداشتغالی). مسائل سیاسی عبارتند از: چه کسی باید مسئول مالیات کارفرمایان آنها باشد؟ چگونه باید معیارهای نوسان درآمد را حساب کنند؟ و اگر هیچ کارفرمایی وجود نداشته باشد، چگونه می توان ترک کار اختیاری را ایجاد کرد؟
* چندین کشور برای طرح های داوطلبانه درگسترش پوشش حمایت اجتماعی کارگران غيراستاندارد انتخاب شده اند. اما این طرحها باخطر انتخاب نامناسب اعضا همراه است : کارکنانی با بالاترین میزان خطر،دارای بزرگترین انگیزه برای پیوستن به این طرح هستند و خطر ادغام شدن را ایجاد می کنند.
* حمایت اجتماعی نابرابرمی تواند موضوع تبعیض را مطرح کند: شرکت ها ممکن است کار را به کارکنانی بدهند که از نظر هزینه حمایت کمتری می شوند. از جمله برخی از فرم های مشاغل در سیستم عمومی حمایت اجتماعی می تواند افزایش اشتغال غیر استاندارد را محدود کند، همانطور که در ایتالیا و اتریش دیده می شود. تحولات سریع و عمیق تکنولوژی که توسط انقلاب دیجیتالی به همراه جهانی شدن و تغییرات جمعیت شناختی ایجاد می شود، فرصت های شغلی جدیدو همچنین چالش های جدیدی را ایجاد می کنند. به خصوص،این تحولات موجب افزایش شکل های غیر استاندارد اشتغال می شوند - مشاغل آزاد، کار موقت و "قرارداد مستقل.

Contribution= مالیات

ارائه و پیدا کردن کار آنلاین آسان ترین راه است . دیجیتالیزاسیون هزینه های معامله را کاهش داده و به شرکت ها اجازه می دهد تا فعالیت های بیشتری داشته باشند و مرزهای شرکت را مختل کنند. مشاغل برای سیستم های دیجیتال - شغل های شگفت انگیز - به شدت در سالهای اخیررشد کرده است، گرچه هنوز هم سهم بسیار کمی از کارگران کشورهای OECD را تشکیل می دهند (مثلا Katz و Krueger 2016))

اشتغال غیر استاندارد برای برخی از کارگران انعطاف پذیری با ارزشی دارد و موانع اشتغال را برای کسانی که از بازار کار خارج می شوند کاهش می دهد. آنها همچنین می توانند خدمات تلفیقی اقتصاد پول نقد را به اقتصاد رسمی تسهیل کنند، زیرا معاملات توسط پلتفرم (OECD2018) ثبت می شود . اما کارگران در معرض خطرات جدید قرار دارند: برای مثال، کارگران یا کارکنان قراردادی برای انجام وظایف خاص قراردادهایی را ارائه می دهند و در نتیجه امنیت شغلی کمی دارند.

با توجه به طبقه بندی رسمی آنها به عنوان کارکنان مشاغل آزاد و یا کارکنان استخدامی با قراردادهای بسیار کوتاه مدت، آنها از حمایت اجتماعی کمتری برخوردار هستند. برای شرکت ها، به نوبه خود، مزایای پرداخت کمتر یا عدم مشارکت اجتماعی، مقررات اشتغال کمترو هزینه های اختصاصی کار نسبت به حقوق دائمی وجود دارد.

افزایش تعداد کارگران غیر استاندارد همچنین ممکن است اثربخشی سیستم های حمایت اجتماعی را کاهش دهد. اگر مالیات ها ومشارکت های اجتماعی فقط برای برخی از گروه های کارگری قابل پرداخت باشد، شرکت ها به انتقال کار به کارگرانی با حمایت اجتماعی و حقوق کمتر تمایل بیشتری دارند .

کار غیر استاندارد یک پدیده جدید نیست: به طور متوسط در OECD، شانزده درصد از تمام کارگران خود اشتغالی دارند و 13 درصد دیگر کارکنانی با قراردادهای کاری موقت هستند؛ در طی 20 سال گذشته، میزان خود اشتغالی کمی کاهش یافته است (اگرچه این رشد در کشورهای متفاوت است، شکل 1). اما اگر کار غیر استاندارد به دلیل جهانی شدن و دیجیتالیزاسیون افزایش یابد، بسته شدن شکاف حمایت اجتماعی ضروری خواهد شد. امروزه، تنها 6 کشور از 28 کشور عضو اتحادیه اروپا، کارکنان مشاغل آزاد را همانند کارکنان استخدامی استاندارد بیمه می کنند (اسپاسوا و همکاران، 2017).

**شکل 1. پیشرفت کار غیر استاندارد در برخی از کشورهااست**

 **2016 1996**

**** خود اشتغالی به عنوان یک سهم از کل استخدام،در درصد کارگران موقت به عنوان سهم وابسته به اشتغال، در درصد

توجه: هیچ اطلاعاتی در مورد استخدام موقت اسرائیل، مکزیک، نیوزیلند یا ایالات متحده وجود ندارد، هیچ اطلاعاتی در مورد خود اشتغالی برای ایسلند، لوکزامبورگ و استونی (پس از سال 2000) وجود ندارد ؛ اطلاعاتی مربوط به فرانسه قبل از سال 2003 و سوئیس قبل از سال 2005 داده نشده است. داده های مربوط به خود اشتغالی ترکیه و انگلستان به سال 2000، اسپانیا به سال 1998، اتریش تا 1999، جمهوری اسلواکی تا سال 2000 و 2015، و لتونی تا 1998 و 2014 برمیگردد. داده ها بر اساس سهم خود اشتغالی در استخدام کلی در سال 2016 است و به ترتیب نزولی مرتب شده اند.

منبع: OECD (2017)، "آمار نیروی کار: جداول خلاصه" و OECD آمار اشتغال و بازار کار (پایگاه داده)

نشریه OECD آینده امنیت اجتماعی را در دست چاپ دارد : چه چیزی برای کارگران غیر استاندارد کار می کند؟ به نمونه های سیاسی از هفت کشور OECD نگاه کنید و نکاتی را در مورد اینکه چه چیزی عملی است و چه چیزی عملی نیست را یادداشت کنید. این خلاصه، بینش های کلیدی این مطالعات موردی را برجسته می کند.

**چرا اغلب کارگران غیر استاندارد تحت حمایت اجتماعی قرار ندارد؟**

سیستم های حمایت اجتماعی با استفاده از مدل یک رابطه ی استخدامی ذهنی واحد ، پایدار و تمام وقت طراحی شده است . کارگران نیمه وقت و موقت به طور معمول به همان شیوه بیمه می شوند که کارگران استاندارد از درآمد و حداقل الزامات بازپرداختی آن برخوردار هستند .. اما کارگران مشاغل آزاد ، اغلب شغل عوض می کنندو یا مالیات های خود اشتغالی واستخدام وابسته به دلایل مختلف به راحتی در چارچوب نظام های حمایت اجتماعی قرار نمی گیرند.

اولا روشن نیست که چه کسی باید مسئولیت مالیات کارفرمای آنها را به عهده بگیرد ؟ کسب درآمد از مالیالت های کار مستقل کارفرما وکارکنان برای بسیاری از افراد غیر واقعی است، زیرا درآمد خود اشتغالی به طور معمول پراکنده است و درآمد بسیار کم است ، به عنوان مثال یک چهارم کارگران خود اشتغال در فرانسه کمتر از 12000 دلار در سال کسب می کنند (Cahuc، 2018). اما یارانه دادن به مالیات های آنها ممکن است انگیزه های اشتباه ایجاد کند و مسائل عدالتی را افزایش دهد. علاوه بر این، افراد کم درآمد خود اشتغال ممکن است در نهایت مزایای بسیار کمتری به خصوص از طرح های مرتبط با درآمد مانند حقوق بازنشستگی دریافت کنند. شارژ کردن مشتریان و مصرف کنندگان - همانطور که در طرح بیمه هنرمندان آلمانی انجام شده است (نگاه کنید به جعبه 1) - روشی جالب برای حل این چالش است. نویسندگان و هنرمندان برای سلامتی، حقوق بازنشستگی و بیمه درازمدت تحت پوشش قرار می گیرند، اما برای بیکاری حمایت نمی شوند.

جعبه 1. دخبل بودن مشتریان در حمایت اجتماعی =بیمه هنرمندان آلمانی

بیمه هنرمندان آلمانی طرح ویژه ای است که بیمه هنرمندان و نویسندگان را با نرخ یارانه ای ارائه می دهد. عضویت در این طرح اجباری است اما هنرمندان با درآمد پایین و کسانی که درآمد بالا یا بیمه خصوصی دارند می توانند معاف باشند. نویسندگان واجد شرایط و هنرمندان فقط مشمول پرداخت مالیات کار اجتماعی می شوند که نیمی از کل بودجه این طرح را موسساتی پرداخت می کنند که به خدمات هنرمندان و نویسندگان متکی هستند، (به عنوان مثال ناشران، تئاتر ها، کتابخانه ها یا شرکت های خصوصی)، به نسبت استفاده آنها از خدمات هنرمندان و نویسندگان، 30٪ از هزینه های کلی را جبران می کنند. 20 درصد باقی مانده توسط یک یارانه عمومی تحت پوشش قرار می گیرد که توسط مصرف خانوارها از هنر و نوشتن ایجاد میشود. . تمام هزینه های مربوط به دستمزد هنرمندان و نویسندگان، بدون در نظر گرفتن وضعیت نویسندگان، در محدود کردن تحریف بازار و جلوگیری از مشوق های قرارداد به جای استخدام هنرمندان و نویسندگان در مالیات امده است.

به نظر می رسد هزینه های پذیرش و اجرایی با آنچه که در سیستم عمومی است مقایسه می شود.طبق قانون ،شرکت ها الزاما هزینه های خدمات هنری و نوشتاریشان را اعلام می کنند . از سال 2015، صندوق بازنشستگی آلمان شرکت هایی را برای تطبیق با بیمه هنرمندان به عنوان بخشی از بازرسی اجتماعی منظم نظارت کرده است. این هزینه های اداری کم است و در عرض دو سال به 50 هزار شرکت کمک می کند. عضویت صندوق در طول بیست سال گذشته افزایش یافته است و در سطح 0.5 درصد از کل اشتغال در آلمان قرار دارد.

در حالی که طرح بیمه هنرمندان در تأمین حمایت از مشتریان موثر به نظر می رسد ، تامین هنرمندان با حقوق بازنشستگی کافی به چالش کشیده می شود. درآمد اعلام شده بسیار کم است: به طور میانگین ،در سال 2016، هنرمندان مرد تنها 54 درصد و هنرمندان زن فقط 40 درصد از درآمد ناخالص متوسط در آلمان را بدست آورده اند . همراه با الگوهای ناپایدار حرفه ای بسیاری از هنرمندان و نویسندگان، دریافت حقوق بازنشستگی از طریق بیمه هنرمندان احتمالا فقط از فقر در پیری محافظت خواهد کرد. بنابراین، بسیاری از اعضای صندوق می توانند به کمک مالی از طریق مالیاتی در سن بازنشستگی متکی باشند.

بیشتر هنرمندان و نویسندگان که استخدام نیستند در امد کار هنری خود را با درآمد های دیگرشان ترکیب می کنند. بخش بزرگی از اعضائ فقط در آمدی بالاتر از حد تعیین شده برای واجد شرایط بودن را گزارش می کند. این احتمالا نشان دهنده علاقه ی دسترسی به بیمه درمانی و مراقبت درازمدت است، زیرا حتی حداقل حقوق بازنشستگی پوشش کامل این موارد را تضمین می کند.

ثانیا، کارفرمایان اغلب دارای درآمد متغیر هستند - چرا که آنها در فواصل نامنظم پرداختی دارند ، به دلیل اختلاف فاصله زمانی بین کار و پرداخت و یا به دلیل تقاضای نامحدود برای خدماتشان . حتی اگرمالیات (و حقوق) سالانه باشد، ممکن است مالیات دهندگان در سالهای بد در پرداخت بدهی کشمکش داشته باشند . برخی از کارکنان مشاغل آزاد بر روی زمان دریافت حقوقشان کنترل دارند که می تواند ارزیابی میزان ثروت آنها برای مشمول طرح بودن را پیچیده کند.

سوم، بیمه بیکاری برای خود اشتغالی، مسائل مربوط به مشکلات اخلاقی را افزایش می دهد: آنها هیچ کارفرمایی برای تایید اینکه آیا آنها بیکار هستند یا خیر ندارند - به همین دلیل ارزیابی بیکاری واقعی آنها دشوار است . تلاش های جستجوی شغلی برای نظارت بر کارکنان استاندارد سخت تر است. در نتیجه، بیکاری کمترین خطر برای کارگران غیر استاندارد است (Avlijas، 2018). جعبه 2 رویکردهای مختلفی را برای استفاده این کشورها برای حل این مشکل ارائه می دهد.

**جعبه 2. چگونه بیکاری را برای مشاغل آزاد معنی کنیم**

* در سوئد، کارگران مشاغل آزاد قبل از تقاضای مزایا، کسب و کارشان را تعطیل می کنند. از آنجا که راه اندازی یک کسب و کار هزینه های قابل توجه اداری دارد ، این یک بررسی پر هزینه در اتریش است. ، که به نظر می رسد عملی باشد : در طول سال های 2004-2016، میانگین نرخ بیکاری در میان کارگران مشاغل آزاد 4 درصد، در مقایسه با 7 درصد در میان کارکنان استخدامی بوده است (Kolsrud، 2018)
* در استرالیا کارکنان مشاغل آزاد شش ماه است که تصمیم گرفته اند پس از شروع کسب و کار خود بیمه بیکاری داوطلبانه بپردازند - این تصمیم برای هشت سال اجباری است (Fink and Nagl،2018) این مانع برای جلوگیری از کسانی طراحی شده است که کسب و کار خود را قبل از جمع آوری مزایا به پایان می رسانند . به هرحال این طرح اشکالاتی دارد ، که آن را شروع کرده اند تا بتوانند به هزینه های ثابت درازمدت متعهد شوند، درست همانطور که منابع مالی آنها متراکم تر شود. در سال 2015،فقط 0.3 درصد از تمام افراد واجد صلاحیت این بیمه را انتخاب کرده اند
* در بلژیک، فقط کارگران مشاغل آزاد که شرکتشان ورشکسته شده و یا درآمد کمی از خود اشتغالی دارند و یا مشمولیت های اجتماعی خود را لغو می کنند و حداقل دستمزد را هم ندارند (حدود EUR13،000) به مدت دو سال حق برخورداری از این مزایا را دارند.

**راه های بالقوه برای اصلاحات**

شکاف در حمایت اجتماعی کارگران غیر استاندارد می تواند به روش های مختلف وابسته شود: مزایا می توانند گره گشا باشند ،در مشاغل غیرمتعارف، کارگران غیر استاندارد می توانند پوشش داوطلبانه ارائه دهند، یا می توانند مستقیما در طرح استاندارد وارد شوند**.**

**جهانی کردن حمایت اجتماعی**

از میان برداشتن حمایت اجتماعی از رابطه کاری - به عنوان مثال، با اعطای حقوق فردی بر اساس معیارهای اقامت یا ارزیابی ثروت ، بر نیازها، به جای سابقه اشتغال - می توان از شکاف های پوششی جلوگیری کرد .چنین مزایایی می تواند به صورت سهمیه ای باشد، مانند طرح بازنشستگی اساسی هلند و حقوق بازنشستگی مربوط به طرح درآمد عمومی سوئیس و یا ارزیابی کامل مالی، مانند اکثریت قریب به اتفاق طرح های کمک های اجتماعی. برخی از مزایای اجتماعی مانند بیمه درمانی و زایمان یا دوران والدین در حال حاضر درتعدادی از کشورهای عضو OECD اجرایی هستند.

کارگران غیر استاندارد ممکن است به دلیل شغل های ناپایدار نسبت به کارکنان نیمه وقت و کارکنانی با درامد متوسط مزایای مالی کمتری دریافت کنند. برای مثال، در هلند، نرخ تورم به کمک اجتماعی برای کارگران غیر استاندارد نسبت به کارکنان استخدامی 9 درصد بیشتر است (، de Graaf-Zijl2018). از سوی دیگر، در اتریش، تنها 0.2٪ از دریافت کنندگان کمک های اجتماعی خود اشتغالی دارند، در حالیکه آنها حدود 12٪ از کل نرخ استخدام را تشکیل می دهند. این امر به احتمال زیاد به دلیل این واقعیت است که ارزیابی ثروت به طور کلی نیاز به دارایی های تجاری دارد که باید آنها را از بین ببرد (Fink andNagl، 2018).

مزایای ارزیابی ثروت می تواند از افرادی که بدون قراردادهای استخدامی مشغول به کار هستند حمایت کند اما الزام پیگیری درآمد خود اشتغالی را از بین نمی برد . برعکس، این امر حتی ضروری تر می شود، زیرا نوسانات بزرگ درآمدی در میان خوداشتغالی ، میزان مزایایی را که باید دریافت کنند را تغییر می دهند (Whiteford and Heron، 2018)

از بین بردن معیارهای ارزیابی ثروت در مجموع (به عنوان مثال، با حرکت به سمت درآمد اساسی)، مربوط به پذیرش موارد ساده و پوشش کارگران غیر استاندارد است . تامین مالی درآمد اساسی جهانی به روش بی طرفی بودجه ،نیاز به جایگزینی تمام مزایای سابقه کار موجود با یک مقدار ثابت دارد. در تجزیه و تحلیل اخیر OECD کشف شد که این امر منجر به بهره مندی سطوح پایین خط فقر در تمام کشورهای OECD خواهد شد؛ این امر همچنین منجر به از بین رفتن قابل توجهی از مزایای ویژه هدفمند و افزایش نگرانی های عدالت می شود، زیرا برخی افراد مانند افراد معلول دارای نیازهای بیشتری نسبت به دیگران هستند.

**ارائه حمایت داوطلبانه به کارگران غیر استاندارد**

چندین کشور برای طرح های داوطلبانه کارگران غیر استاندارد انتخاب شده اند: در سال 2009، اتریش یک گزینه بیمه داوطلبانه بیکاری را برای کارگران مشاغل آزاد معرفی کرد (Fink and Nagl، 2018) ؛ در سال 2014، اسپانیا به صورت داوطلبانه حمایت از بیکاری را آغاز کرد.( مزایای بیکاری برای مشاغل آزاد)

به هر حال طرح های داوطلبانه، با ریسک انتخاب نادرست اعضا همراه است : کسانی که از بیشترین خطر کاری برخوردار هستند ، بزرگترین انگیزه را برای پیوستن به طرح بیمه داوطلبانه دارند . اگر طرح به طور کامل خود ش تأمین مالی شود، می تواند منجر به یک حلقه ی خطرناک از افزایش سهم و حذف اعضای کم خطر شود.

سوئد نرخ بیمه بیکاری در سال 2007/08 را معرفی کرد، و افزایش میانگین حقوق به میزان 300 درصد است . در نتیجه،عضویت در صندوق های بیمه بیکاری داوطلبانه حدود 10 درصد کاهش یافته است. کسانی که کمترین هزینه را تولید می کنند، احتمالا این صندوق را ترک می کنند: کارگران بالای 60 سال با کمترین خطر بیکاری در تمام گروه های سنی و افراد زیر 25 سال ، علیرغم خطر بالای بیکاری، با دوره ی کوتاه بیکاری، درآمد پایین و در نتیجه حقوق پایین هستند.( 2018Kolsrud)

در کانادا، از سال 2010، کارکنان مشاغل آزاد می توانند به طور داوطلبانه برای کمک به مزایای ویژه برای کارگران مشاغل آزاد (SBSE) برای کسب بمزایای زایمان و مراقبت از بچه ، مزایای بیماری و مزایای مراقبت برای اعضای خانواده بیمار، کمک کنند. نرخ حقوق و مزایای حقوقی و مالیات برای کارکنان استخدامی به همان میزان مالیات کارفرمایان توسط یارانه های عمومی تحت پوشش قرار می گیرد. ارزیابی این برنامه ( استخدام و استخدام اجتماعی کانادا ، 2016) نشانگرهای قوی در انتخاب نادرست ایجاد کرد : بیش از سه چهارم مطالبات در مورد مزایای زایمان ومراقبت از فرزند بود، و دو سوم از گزینه های انتخابی زنان بودند (که تنها 43٪ ازکارگران مشاغل ازاد را دربرمی گیرد )، در حالی که دو سوم افراد بین 25 تا 44 سال بودند(در مقایسه با تنها یک سوم از افراد خود اشتغال ). افراد انتخابی درآمد بینهایت کمتری از سایر کارگران مشاغل آزاد داشتند. در سال 2011، مزایای سال اول پرداخت شد، حق بیمه تحت پوشش کمتر از یک سوم از تمام پرداخت ها قرار گرفت.

در اتریش، کارگران مشاغل آزاد می توانند یک برنامه ی جایگزین درآمد در صورت بروز بیماری کوتاه مدت اتخاذ کنند و حدود 8 درصد از واجد ین شرایط کارگران مشاغل آزاد این کار را انجام می دهند. در سال 2016، تقریبا نیمی از افرادی که تحت پوشش قرار گرفتند، مزایا دریافت کردند و میانگین دوره ی دریافت مزایا 22 روز بود، تقریبا دو برابر میانگین مدت ترک بیمار در میان (بیمه اجباری) کارمندان استخدامی است. در پاسخ به فقدان این موضوع، حداقل سود در سال 2017 به طور قابل توجهی کاهش یافت (Fink and Nagl، 2018)

**شکل 2. تاثیرات پوشش حمایت اجتماعی بر استفاده از کار غیر استاندارد**

پنل A: تعداد همکاران انحصاری زیرشاخه(در 1000 یورو، محور سمت چپ) و نرخ کمک های اجتماعی برای همکارن انحصاری زیرشاخه(در درصد، محور راست)، ایتالیا ، 2008-2016

****

پنل B: تعداد پیمانکاران مستقل (در 1 000 ثانیه، محور سمت چپ) ونرخ مالیات بیمه های اجتماعی از پیمانکاران مستقل(درصدی)، اتریش، 2005 تا 2016



نکته: همکاران خصوصی تحت پوشش در پروژه های کوتاه یا بلند مدت همکاری می کنند و نه بازنشستگی و نه درآمد حاصل از استخدام وابسته دارند. آنها بزرگترین گروه از زیرشاخه هایی هستند که تقریبا 60 درصد از کل زیر شاخه ها در سال 2008 و 40 درصد در سال 2016 را تشکیل می دهند.

منبع: پنل A: اقتباس از رایتانو (2018). پنل B: اقتباس از فینک و ناگل (2018)، نرخ مشارکت از Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

طرح های داوطلبانه حمایت اجتماعی از لحاظ مالی قابل قبول خواهند بود اگر میزان پوشش بسیار زیاد باشد. اما در بعضی موارد به نظر می رسد کارکنان حاضر به پرداخت بیشتر برای حمایت اجتماعی هستند: افزایش مزایای صندوق سوئد UI، در حالی که در شرایط نسبی بالا، تنها در سال 2008 حدود 1 درصد از درآمد متوسط را در اختیار داشت؛ در همان زمان، یک اعتبار مالیاتی معرفی شد که درآمد خالص را حدود 5 درصد برای کارگران متوسط افزایش داد، بنابراین اکثر کارگران می توانند حق بیمه بالاتر را پرداخت کرده و همچنان افزایش پرداخت در خانه داشته باشند . با این وجود، یک نفر از هشت عضو، صندوق های بیمه بیکاری (Kolsrud، 2018) را ترک کرد.

**قوانین هماهنگ برای کارهای استاندارد و غیر استاندارد**

بعضی از کشورها دارای اشکال استخدامی هستند که در مرز بین خود اشتغالی و استخدام قرار دارند. اغلب، این پیمانکاران مستقل هستند که خدمات را برای یک یا چند مشتری انجام میدهند.

در ایتالیا، کارگران درجه دو خود اشتغال هستند، اما به شدت وابسته به یک یا چند مشتری هستند. آنها درخواست برای پرداخت مالیات کمتری به طرح حقوق بازنشستگی تعیین شده (NDC) دارند که ، مستلزم پرداخت حقوق بازنشستگی پایین است و بیکاری یا مزایای بیمه ای را پوشش نمی دهد. این امر منجر به کاهش قابل توجه هزینه های نیروی کار غیرحقوقی و افزایش تعداد کارگران درجه دو شد. در پاسخ، ایتالیا به تدریج نرخ مالیات را افزایش داد (و در نتیجه مزایای آینده). نرخ کمک هزینه های اجتماعی در سال های 2007 تا 2018 به میزان 7 درصد افزایش یافته است، در حالیکه تعداد کارگران درجه دو بیش از دو برابر شده است (شکل 2، پنل A) (Raitano، 2018)

به طور مشابه، در اتریش، پیمانکاران مستقل زمان کار و گردش کار خود را تحت کنترل دارند، اما برای زمان کاری و تلاش خود قرارداد دارند. نگرانی هایی که کارفرمایان از این فرم اشتغال برای فرار از سیستم حمایت اجتماعی اجباری از آن استفاده کنند ، و تکامل گام به گام خود را به وجود آوردند: از سال 2008، پیمانکاران مستقل مسئول پرداخت های اجتماعی مشابه با کارکنان استانداردهستند .1 تعداد آنها پس از اصلاحات سقوط کرد و در تمام سالهای سال 2016 پایین بود (شکل 2، پنلB)

**درسهای سیاسی**

* در صورت امکان، کشورها باید سعی کنند امنیت اجتماعی را در رابطه با انواع مشاغل هماهنگ کنند.

از جمله کارگران که در مرز بین کار استخدامی وآزاد در طرح های حمایت اجتماعی قرار دارند، نه تنها کمک می کند که شکاف های پوشش را خنثی کنند، بلکه می توانند در حصول اطمینان از اینکه سیستم های حمایت اجتماعی برای کسانی که بیشترین خطر را پوشش می دهند، موثر باشند.

همانطور که در تجارب اصلاحات سیاسی در ایتالیا و اتریش نشان داده شده است، برخی از فرم های اشتغال خاص در سیستم های اصلی حمایت اجتماعی می توانند افزایش اشتغال غیر استاندارد را محدود کند.

* **به نظر می رسد که طرح های داوطلبانه برای کارگران غیر استاندارد مفید نباشد**

هر نوع بیمه بستگی به ریسک اشتراک در بین اعضا همراه است. در یک طرح بیمه داوطلبانه، کسانی که بیشتردر معرض خطر قراردارند، بزرگترین انگیزه برای پیوستن به این طرح را دارند. اگر یک طرح داوطلبانه میزان پوشش بسیار بالایی را به دست آورده باشد، این انتخاب نادرست منجر به مسیر رو به پایین افزایش و کاهش پوشش یا هزینه های اضافی در سیستم می شود. به طورکلی نرخ بالای پوشش، به نوبه خود ممکن است به یارانه های دولتی نیاز داشته باشد، زیرا تمایل به حمایت اجتماعی داوطلبانه در بعضی موارد کم است، همانطور که دیده می شود، به عنوان مثال در سوئد پوشش بیمه بیکاری داوطلبانه پس از افزایش متوسط نرخ مشارکت در 2007/08 کاهش یافت**.**

* **سیستم های حمایت اجتماعی باید بین طرح های مشارکتی و غیر مشارکتی تفاوت قائل شوند**

طرح های غیر مشارکتی یک حمایت اجتماعی مالیاتی پایه را پیشنهاد دادند ، در حالی که طرح های مشارکتی در حمایت بیشتر از شیوه زندگی را برای کسانی که در این طرح پرداختی دارند پیشنهاد دادند . برای بهبود شفافیت و روشنی ، کشورها باید به وضوح بین این دو متمایز شوند**.**

با این حال اگر ساختارهای جداگانه برای کارکنان و اشخاص حقیقی حفظ شوند، مالیات ها باید تمام یا بیشتر هزینه ها را برای تضمین برخورداری از رفتار برابر تامین کنند.

* **ایجاد حمایت پویا از حق الزحمه های قابل تحمل ، در مقابل شغل و فرم های اشتغال**

حقوق نامحدود از روابط خاص با کارفرمایان و اتصال آن به مشاغل فردی، نه تنها تغییر شغل کارگران را آسان تر می کند، بلکه باعث می شود که آنها بین خود اشتغالی و استخدام تغییری ایجاد کنند. علاوه بر این، هماهنگی مجوزتفاوق نامه های قراردادی را تسهیل می کند. با این وجود، اشکال فردی حمایت اجتماعی می تواند تنها در صورتی فراهم شود که مالیات کافی توسط طرف ذینفع پرداخت شود

اتریش در این رابطه یک بحث سیاسی جالب ارائه می دهد که در سال 2003، طرح پرداخت حقوق از دست رفته با حساب های بازنشستگی شرکت جایگزین شد. در حالیکه حقوق بازنشستگی قدیمی به نفع فقط کارمندانی بود که از کار افتاده بودند، تمام کارگران اکنون دارای یک حساب بازنشستگی مبتنی بر شرکت هستند که درتمام مشاغل قابل انتقال هستند. این اندازه گیری، تحرک شغل را برای کارگران در شرکت های قدیمی افزایش داده است ( شرکت هایی که تعطیلی کارخانه یا تعدیل نیرو در آینده نزدیک در آنصورت می گیردKettemann etal.(2016) .) همانطور که حساب های بازنشستگی به فرد مربوط می شود و کارفرمایان نرخ ثابت درآمد فردی را به خود اختصاص می دهند، در سال 2008، گسترش برنامه به پیمانکاران مستقل آسان بود.