پاندمی کرونا؛
بازار کار زنان و گسترش شکاف جنسیتی شغلی



نسرین قبادی
دکترای اقتصاد از دانشگاه مازندران

ویروس کرونا آثار مستقیم و چشمگیری بر بازار کار داشت. لیکن اندازه این آثار بر بازار کار زنان شدیدتر بود به طوری که به گسترش شکاف جنسیتی در بازار کار حتی در کشورهای توسعه یافته گردید. در این مقاله به تجربه برخی از این کشورها پرداخته می‌شود. «نسرین قبادی» دانش آموخته دکتری اقتصاد از دانشگاه مازندران است که یکی از محورهای مطالعاتی مورد علاقه ایشان؛ موضوع زنان و نابرابری جنسیتی در عرصه‌های اقتصادی و کسب و کار است.

مقدمه

صندوق بین‌المللی پول پیش‌بینی کرده است اقتصاد جهانی در نتیجه ویروس کرونا تا ۳ درصد منقبض شود و نرخ رشد جهانی از ۲/۹ به ۲/۴ برسد. در همین حال، سازمان بین‌المللی کار پیش‌بینی کرده ۱۰/۵ درصد مشاغل از دست برود. بیشترین افت مشاغل مربوط به افریقا و امریکا تا ۷۰ درصد و سپس کشورهای آسیایی تا ۲۲ درصد خواهد بود. این ویروس اقتصاد جهانی را به سمت رکودی بسیار متفاوت از رکودهای گذشته هدایت کرده است. پاندمی آسیب‌های ریشه‌داری بر بازار کار وارد کرده و سبب ایجاد نابرابری ساختاری درخصوص کارگران با دستمزد پایین، نیروهای جوان، زنان، اقلیت‌های نژادی، خویش فرمایان، و کارگران با دستمزد ثابت شده است. شواهد نشان می‌دهد که زنان به صورت نامتناسب و متفاوتی تحت تأثیر ویروس قرار گرفته‌اند. آنها در سراسر جهان، درآمد کمتری دارند، کمتر پس‌انداز می‌کنند، امنیت شغلی کمتری دارند، و احتمال بیشتری برای جذب آنان در مشاغل غیررسمی وجود دارد. دسترسی کمتری به تامین اجتماعی دارند و اکثرا خانوارهای تک والد را تشکیل می‌دهند. اکثریت زنان - ۷۰ درصد - در بخش غیررسمی اشتغال دارند و دسترسی آنان به بسیاری مزایای کار مانند مرخصی استعلاجی یا بیمه تامین اجتماعی محدود است. بنابراین ظرفیت آنها برای مقابله با شوک‌های اقتصادی پایین‌تر است. این وضعیت در کشورهای درحال توسعه بدتر است. بحران کرونا بازارکار را به دو طریق تحت تأثیر قرار داد. از یک طرف، اعمال ممنوعیت‌های دولت و هم‌چنین محدودیت‌های داوطلبانه، میلیون‌ها کارگر را ناگزیر به کار در خانه کرد. از طرف دیگر، افت اقتصادی، بنگاه‌ها را مجبور به کاهش حجم فعالیت یا حتی تعطیلی آنها کرد که به کاهش ساعت کار کارکنان، یا از دست دادن شغل آنها انجامید. شواهد نشان می‌دهد از این روند زنان تاثیر بیشتری گرفته‌اند و نابرابری جنسیتی گسترش یافته است. لذا ضروری است تا سیاست‌گذار جهت بازسازی آینده بازارکار با ویژگی‌های مطمئن‌تر، عادلانه‌تر، سبزتر، و کارامدتر برای

پیشگیری از پیامدهای بحران‌های درآمدی و شغلی این پدیده در آینده تدابیر لازم را اندیشیده باشد.

تحولات بازار کار

ویروس کرونا بر بازار کار آثار مستقیم، صریح و سریعی داشته است. کشور انگلستان مثالی خوب از کشوری است که به رغم شروع روند مثبت بازار کار، به ناگهان در مواجه با پاندمی وضعیت متفاوتی پیدا کرد. مقایسه آمارهای بازارکار انگلستان بین بهار و زمستان سال ۲۰۲۰ نشان می‌دهد، نشان از افت ۲ درصدی کارکنان روزمزد به میزان ۷۱۶ هزار نفر دارد. شروع کاهش شدید از انتهای بهار تا نیمه تابستان بود که بیکاری را ۲۸ درصد افزایش داد. صنایع شامل خدمات اقامتی و غذا و نیز بخش‌های هنر، تفریحات و سرگرمی بیشترین کاهش را در کارکنان روزمزد تجربه کردند. این دو بخش ۱۵ درصد کاهش را طی سال ۲۰۲۰ تجربه کردند. جالب توجه آنکه آمار اخراج کارکنان در زمستان این سال به ۳۴۳ هزار نفر رسید که در نوع خود ظرف ۲۵ سال گذشته کم‌نظیر بود. جمعیت اخراج شده در زمستان ۲۰۱۹ تقریبا ۱۰۰ هزار نفر کمتر بود. بیشترین اخراج‌ها نیز شامل حال کسب‌وکارهای عمده‌فروشی، خرده‌فروشی و تعمیرگاه‌های خودرو با ۵۶ هزار نفر می‌شد. اگرچه فاصله زیادی با بخش کارخانه‌ای اقتصاد هم نداشت؛ چراکه تعداد اخراج شده‌ها در زمستان ۲۰۲۰ در گروه کارخانه‌ای به ۵۰ هزار نفر رسیده بود. از ابتدای تابستان تا انتهای زمستان ۲۰۲۰ در کشور انگلستان، ساعت کار به میزان ۸۴۲ میلیون ساعت کاهش یافت که پایین‌ترین سطح ظرف ۲۵ سال گذشته بود. هرچندکه از زمستان روند بازگشت ضعیفی شروع شد و ساعت کار مردم انگلستان در زمستان ۵۴ میلیون ساعت بیشتر از پاییز شد. متوسط ساعت کار هفتگی در زمستان به ۳۰/۲ ساعت رسید که یک ساعت کمتر از شروع محدودیت‌های کرونا در انتهای بهار و ۱/۷ ساعت بیشتر از پاییز بوده است. در شروع محدودیت‌ها، افراد متقاضی بیمه بیکاری ۳۰۰ دلاری در هفته ۱/۴ میلیون نفر بودند که در انتهای زمستان این تعداد به ۲/۶ میلیون نفر رسید. در نیمه پاییز که از هر ۵ کارگر یک نفر بیمه بیکاری می‌گرفت، همگان به این نتیجه رسیدند که همه‌گیری کووید-۱۹ امنیت اقتصادی خانوارهای انگلستان را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. در انتهای زمستان از هر ۸ خانوار یکی امنیت غذایی نداشت و حداقل یک سوم خانوارهای مستاجر با چالش تخلیه مواجه شدند.

تأثیرپذیری متفاوت کارگران

بررسی‌ها نشان می‌دهند کارگران گروه‌های اقلیت، زنان، کارگران جوان و نیز سالمندان، کارگران با مزد پایین و کارگران دارای معلولیت، بیشترین تاثیر منفی را از ویروس کووید-۱۹ دریافت کرده‌اند. بخش‌های تاثیرپذیر یا بخش‌هایی که تعطیل شده‌اند سهم بالاتری از گروه‌های اقلیت را به خود اختصاص داده‌اند. ۱۵ درصد از کارگران بخش‌های تعطیل شده مربوط به گروه‌های اقلیت بودند. کارگران گروه‌های اقلیت، ۲۸ درصد از مشاغل آسیب‌پذیر در بخش حمل و نقل و ۱۶ درصد از مشاغل آسیب‌پذیر در بخش اقامت و خدمات غذایی را تشکیل می‌دهند.

زنان

در سال ۲۰۱۹، متوسط سهم زنان در نیروی کار معادل ۴۸ درصد بود و ۵۷ درصد از کارگران در بخش‌هایی که به خاطر کرونا تعطیل شدند، زن بودند. از هر ۶ زن شاغل یک نفر در بخش‌هایی کار می‌کرد که به علت کرونا تعطیل شدند (۱۷ درصد)، این نسبت برای مردان یک به ۷ بود (۱۳ درصد). آمار رسمی نشان می‌دهد که در انگلستان مادران ۱/۵ برابر بیشتر از پدران مجبور به ترک شغل خود شده‌اند. زنان ۶۹ درصد افراد با دستمزد پایین، ۵۴ درصد «شاغلین موقت» و ۵۹ درصد «شاغلین مستقل پاره‌وقت» را تشکیل می‌دهند و به همین دلیل از کووید-۱۹ آسیب بیشتری دیدند. نرخ بیکاری زنان در همان شروع محدودیت‌ها از ابتدای تابستان یعنی در ماه آوریل ۲۰۲۰ با رقم ۱۶/۲ درصد به اوج خود رسید. به عبارت دیگر، زنان در تکانه کووید-۱۹ اولین قشری بودند که با توجه به ماهیت شغلی خود از بازار کار خارج شدند و این امر به گسترش شکاف جنسیتی در بازار کار منجر شد.

نیروی کار جوان و مسن

علاوه بر شکاف جنسیتی، ایجاد شکاف سنی عوارض کرونا نیز مساله دیگری است. پاندمی کرونا اثرات یکسانی بر بیکاری گروه‌های سنی مختلف نداشته و شاغلین کمتر از ۳۰ یا بیشتر از ۶۵ سال بیشتر در معرض ترک شغل قرار گرفتند. متوسط ساعت کار در نیمه اول سال ۲۰۲۰ برای افراد زیر ۲۲ و بالای ۶۵ سال حدود ۳۳ درصد کاهش یافت، در صورتی این کاهش برای کسانی که در دهه سوم و چهارم زندگی خود بودند حداکثر ۲۰ درصد بود. به عبارتی نیروی کار جوان و مسن، ۱۳ درصد بیشتر از سایرین امنیت شغلی خود را در نتیجه کرونا از دست دادند.

کارگران با دستمزد پایین

این دسته از کارگران با حداقل دستمزد، غالبا در بخش‌های آسیب‌پذیر شامل خدمات اقامتی و خرده‌فروشی کالاهای غیراساسی شاغل هستند. در سال ۲۰۱۹ بیش از ۸۰۰ هزار نفر کارگر دارای حداقل دستمزد در بخش‌های آسیب‌پذیر فعالیت داشتند و ۱۸ درصد این بخش‌ها حداقل دستمزد را می‌پرداختند. بنابر آمارهای بین‌المللی، یک سوم از شاغلین دهک پایین مزدبگیران، در بخش‌های تعطیل شده اشتغال دارند. بر همین اساس، بدون در نظر گرفتن کارگران کلیدی، ۸۰ درصد مزدبگیران دهک پایین توزیع دستمزد، در بخش‌های تعطیل هستند و قادر به انجام دورکاری نیستند؛ این نسبت برای دهک بالای توزیع دستمزد معادل ۲۵ درصد است. به عبارت بهتر، کارگران با دستمزد پایین که بیشتر در بخش‌های تعطیل متمرکز بودند، در نتیجه پاندمی کووید-۱۹ آسیب بیشتری دیدند.

کارگران دارای معلولیت جسمی

تا پیش از کرونا، نرخ اشتغال افراد معلول ۲۸٫۶ درصد کمتر از افراد غیر معلول بود. این اختلاف اغلب به عنوان «شکاف معلولیتی اشتغال» شناخته می‌شود و این کارگران ۱۷ درصد مشاغل آسیب‌پذیر در بخش‌های خرده فروشی را در انگلستان تشکیل می‌دهند. طی دوره پاندمی کووید-۱۹، حدود ۱۵ درصد از کارگران بخش‌های تعطیل شده، معلول بودند. ۷۱ درصد از کارگران معلول از پاندمی اثر پذیرفتند و درآمدشان را یا به واسطه تعلیق و یا اخراج از دست دادند که این نسبت در میان گروه سنی ۲۴-۱۸ ساله، ۸۴ درصد بود. به عبارت بهتر، طی دوران پاندمی کرونا، افراد دارای معلولیت به میزان بیشتری، شغل خود را از دست دادند.

دلایل آسیب پذیری بیشتر زنان

یکی از دلایل افت شدیدتر اشتغال زنان در شرایط پاندمی سهم بالاتر آنان از نیروی کار صنایع و مشاغلی است که بیشترین آسیب را در مقابل پاندمی داشتند. حدود ۲۵ درصد مشاغل از دست رفته مربوط به خدمات اقامتی و تفریحی، ۲۰ درصد در خدمات آموزشی و بهداشتی، و حدود ۱۵ درصد در عمده فروشی و خرده فروشی بوده و زیان عمده این بخش‌ها ناشی از مقررات بهداشتی و پروتکل‌های دولتی است. زنان به صورت نامتناسبی تا یک سوم بعضی از این بخش‌ها را تشکیل داده‌اند. در ژانویه زنان ۷۴٫۵ درصد خدمات آموزشی و بهداشتی، ۵۱٫۸ درصد خدمات اقامتی

خروج زنان از بازارکار اثر منفی بر اشتغال و نرخ مشارکت نیروی کار دارد که نه تنها اثر منفی بر درآمد حال و آینده زنان خواهد داشت، بلکه بر تامین امنیت بازنشستگی و برابری جنسیتی هم در بازارکار و هم در خانه اثر منفی دارد.

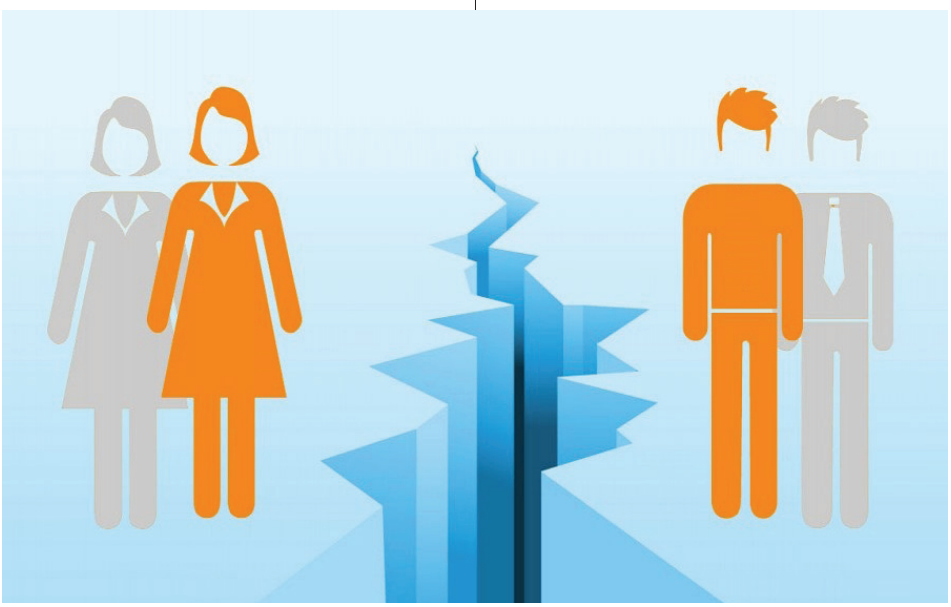
و تفریحی و ۴۴٫۵ درصد عمده فروشی و خرده‌فروشی‌ها را تشکیل داده‌اند.

علاوه بر این، مطالعات نشان می‌دهند در امریکا، یک نفر از هر ۴ زنی که از بازار کار خارج شده است، به علت نگهداری از کودکان ناشی از تعطیلی مدارس بوده است. تا ماه سپتامبر ۲۰۲۰ تعداد ۸۶۵ نفر نیروی کار زن از بازار کار خارج شدند که تقریباً ۴ برابر بیشتر از مردان بوده است که به منزله تاییدی است که اثر کرونا بر زنان مخصوصا با در نظر گرفتن بحران مدارس و مسئولیت آنان در مراقبت از کودکان، جدی‌تر است. خروج زنان از بازارکار اثر منفی بر اشتغال و نرخ مشارکت نیروی کار دارد که نه تنها اثر منفی بر درآمد حال و آینده زنان خواهد داشت، بلکه بر تامین امنیت بازنشستگی و برابری جنسیتی هم در بازارکار و هم در خانه اثر منفی دارد. در آمریکا پیش‌بینی می‌شود که حدود ۴.۵ میلیون «مرکز نگهداری کودک» به علت استمرار شرایط برای همیشه تعطیل شوند. تعداد مادران شاغل دارای فرزند کمتر از ۶ سال پیش از کرونا در امریکا تقریبا ۹.۷ میلیون نفر بود. در امریکا به طور متوسط هر خانواده دارای دو فرزند است، حتی اگر فرض کنیم هر خانواده که از خدمات نگهداری کودک استفاده می‌کنند، دارای دو فرزند زیر ۶ سال است، از دست دادن ۴.۵ میلیون مراکز نگهداری کودک حداقل ۲ میلیون خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ضمن این که نگهداری از فرزندانی که در مقاطع ابتدایی، متوسطه یا دبیرستان ثبت نام کرده‌اند، نیز نیاز به توجه و نظارت والدین برای انجام تکالیف مدرسه و آموزش مجازی دارند. توقف مراکز نگهداری کودکان، زنان را بیش از مردان تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ چراکه بررسی‌ها نشان داده‌اند، زنان طی اپیدمی کرونا بیشتر از مردان ساعت کار خود را کاهش داده یا کار خود را ترک کرده‌اند، تا وقت بیشتری را صرف کودکان کنند. مشارکت نیروی کار مردان در بین کارگران ۳۵ تا ۴۴ ساله، از سپتامبر ۲۰۱۹ تا سپتامبر ۲۰۲۰، کمی بیشتر از ۱ درصد افت کرد؛ در

صورتی که این نسبت برای زنان بیش از ۲ درصد بود. تحقیقات انجام شده نشان داد که کاهش مشارکت نیروی کار زنان و کاهش ساعات کار بسته به سن فرزندان متفاوت است. طی موج اول کرونا در ابتدای تابستان، مشارکت نیروی کار در میان مادران دارای فرزند کوچکتر از ۶ سال تا ۳.۲ درصد، مادران دارای فرزند ۶ تا ۱۲ سال تا ۳.۴ درصد، و برای مادران دارای فرزند ۱۳ تا ۱۷ سال ۲.۷ درصد کاهش یافته است. در انگلستان هر یک درصد کاهش مشارکت نیروی کار مادران، نزدیک ۹ میلیارد دلار زیان اقتصادی به خانوارها وارد می‌کند. فقط ۱ درصد جابجایی مادران از کار تمام وقت به کار پاره وقت، سالانه به اندازه ۵ میلیارد دلار کاهش دستمزد را در پی خواهد داشت. در ضمن باید در نظر داشت این رقم شامل ارزش مزایای از دست رفته مانند مرخصی استحقاقی و بیمه درمانی نیست. براساس مطالعه «لندی ور»، اگر ۳.۲ درصد از مادران دارای کودک زیر ۶ سال و ۳.۵ درصد از مادران دارای فرزندان ۶ تا ۱۷ سال نیروی کار را ترک کنند، باعث ۲۹.۴ میلیارد دلار دستمزد از دست رفته خواهد شد. مطالعه دیگری نیز با فرض توزیع یکسان زنان و مردان، نتیجه می‌گیرد چنانچه ۶.۵ درصد زنان نیروی کار را ترک کنند و ۶.۵ درصد شرایط کار خود را از تمام وقت به پاره وقت تغییر دهند، کل دستمزد از دست رفته سالانه بالغ بر ۸۹ میلیارد دلار خواهد بود. وقتی مادران مشارکت کمتری در نیروی کار دارند و هنگامی که به سمت مشاغل پاره وقت سوق می‌یابند، خواه به اختیار یا بنا به شرایط؛ نتیجه آن اختصاص پول کمتر برای مایحتاج خانوار است. این شرایط مخصوصا برای خانواده‌های کم درامد دشوار است؛ چراکه هرچه خانوار کم درآمدتر باشد، به احتمال زیاد مادر نان‌آور خانواده است و خانوار توانایی کمتری برای جبران کاهش درآمد دارد. نکته دیگر آنکه، از دست دادن اشتغال برای افراد بدون فرزند کوچک کمتر بوده و بهبود اشتغال برای مردان و زنان این گروه، سریعتر از گروه افراد دارای فرزند کوچک است، به طوری که تا سپتامبر تفاوت در اشتغال ماهیانه مردان و زنان بدون فرزند کوچک به هم نزدیک شد، اما برای افرادی که حداقل یک فرزند کوچک در خانه داشتند، شکاف جنسیتی باقی ماند. چنانچه زنان دارای فرزند کوچک باشند، رفع شکاف جنسیتی در بازار امری دشوارتر خواهد بود.

گسترش شکاف جنسیتی بازار کار

افزایش نرخ مشارکت نیروی کار زنان نقش مهمی در کاهش شکاف جنسیتی دستمزد در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ داشت. نرخ مشارکت نیروی کار زنان در دهه ۱۹۹۰ به حداکثر مقدار خود رسید و از آن زمان، پیشرفتی برای بستن این شکاف حاصل نشده



است. پیش از کرونا، تقریبا نیمی از زنان شاغل در انگلستان با متوسط ۱۰.۹۳ دلار در ساعت در مشاغل با دستمزد پایین کار می‌کردند. سهم این کارگران با مزد پایین در بین زنان سیاهپوست (۵۴ درصد)، در بین زنان لاتین و اسپانیایی (۶۴ درصد)؛ در حالی که بین زنان سفیدپوست ۴۰ درصد است. بسیاری از زنان شاغل در مشاغل کم دستمزد از خودشان و خانوده‌هایشان نگهداری می‌کنند. ۱۵ درصد تک والد هستند، ۶۳ درصد در سنین نیروی کار فعال (۵۴-۲۵ سال) هستند و ۵۷ درصد تمام وقت کار می‌کنند که این نکات نشان می‌دهد اشتغال زنان، عموما برای آنها یک فعالیت جانبی نیست، بلکه ابزار اصلی تامین معیشت و حفظ سطح رفاهی خانوار است. در امریکا ۴۱ درصد در خانواده‌هایی زندگی می‌کنند که ۲۰۰ درصد زیر خط فقر فدرال (معادل ۴۳۰۰۰ دلار برای یک خانواده ۳ نفره) است و بیش از یک چهارم «مزایای کمک معیشتی» دریافت می‌کنند.

پاندمی و رکود ناشی از آن عاملی برای افزایش شکاف اشتغال و درآمد میان زنان و مردان است و می‌تواند استمرار یابد. اثر پاندمی بر شکاف اشتغال واضح است. در میان نیروی کار فعال، شکاف میان اشتغال مردان و زنان به صورت سهمی از جمعیت از ۱۱.۹ در ابتدای سال ۲۰۲۰ به ۱۲.۲ در ابتدای زمستان این سال رسیده است. کرونا برخلاف بحران‌های گذشته، اثر شدیدتری بر صنایعی داشت که زنان دارای سهم اشتغال بالاتری بودند. علاوه برآن، تعطیلی مدارس و مهدکودک‌ها، بار مشکلات زنان را بیش از مردان افزایش داد. برای مثال در امریکا از ابتدای شروع پاندمی، مادران بیشتر از پدران ساعت کار خود را کاهش دادند. بنابراین به طور متوسط زنان دورکاری را بیشتر تجربه کرده و در خصوص کاهش ساعت کاری شدیدتر متاثر شده‌اند. کرونا تجربه زوج‌ها در خصوص اشتغال بیرون از خانه و تقسیم کار داخل خانه را تغییر داد و مادرانی که شغل خود را از دست داده‌اند، در شرایط یکسان، بیشتر از پدران درگیر امور خانه شده‌اند. «ریچل و همکاران» در جولای ۲۰۲۰ در مطالعه خود با عنوان اثر کوید ۱۹ بر نابرابری جنسیتی در بازار کار با بررسی نمونه‌هایی در کشورهای آمریکا، آلمان، و سنگاپور نشان دادند که بیکاری، کاهش ساعت کار و یا دورکاری برای زنان بیشتر از مردان اتفاق افتاده است، هر چند که در سه کشور به یک اندازه نبوده است.

پیامدهای بلندمدت به این موضوع بستگی دارد که زنان و مردان هنگام بهبود اقتصادی چگونه به جایگاه‌های شغلی خود برگردند. تغییر روابط کار، تلقی جنسیتی کار را تغییر می‌دهد. با این که نگرش‌های جنسیتی در بین کشورها متفاوت است، به طور کلی پاندمی، بر بعد جنسیتی اشتغال اثر دارد و بر شمول زنان در بازار کار و تقسیم کار تاثیر می‌گذارد. امکان دارد هنگام بهبود اقتصاد، بسیاری از این مشاغل از دست رفته زنان مجددا احیا شده و توسط زنان پر شوند، اما لزوماً این گونه نیست. دوران طولانی بیکاری، تبعات منفی برای اشتغال مجدد کارگران جویای کار به دنبال دارد، بعضی از کارگران ممکن است مهارت‌های خود را از دست بدهند و نیاز به آموزش مجدد داشته باشند و بعضی دیگر ممکن است از شبکه‌های شغلی خارج شوند و کارفرمایان تمایل کمتری برای استخدام کارگرانی داشته باشند که وابستگی کمتری به بازار کار دارند.

احتمال دارد اشتغال زنان در صورت سازماندهی مجدد مشاغل یا تغییر روند تولید در واکنش به پاندمی، بدتر شود. مطالعات انجام شده در این خصوص نشان میدهند زنان نسبت به چنین تغییراتی آسیب پذیرتر هستند چرا که احتمالا درمشاغلی به کار گرفته می‌شوند که یا وابستگی زیادی به اتوماسیون دارند یا مستلزم ارتباطات گسترده با مشتریان و سایر همکاران دارد و خطرپذیری آن در مقابل ویروس زیاد است. علاوه بر این، بعضی مادران که همچنان در بازار کار باقی می‌مانند، ممکن است خور را به مشاغلی منتقل کنند که ساعت کار آن، انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشد که می‌تواند به منزله تغییر شغل باشد یا اگر در همان شغل باقی بماند زمینه ارتقا شغلی و برخی فرصت‌های رشد حرفه‌ای را از دست بدهد. این کانال دیگری است که به نابرابری درآمد و موقعیت شغلی دامن می‌زند.

حتی چنانچه درآینده به وضعیت آموزش حضوری فراهم شود و مراکز نگهداری کودکان مجددا بازگشایی شوند، ممکن است مادرانی که از بازار کار خارج شده اند، نتوانند به آسانی شغل مناسبی پیدا کنند. چراکه شواهد تجربی نشان می‌دهد احتمال بازگشت به کار داوطلبان شغلی با تجربه مرتبط که بیش از ۶ ماه کار نکرده‌اند نسبت به افراد بدون تجربه مرتبط که مدت کمتری بیکار بوده‌اند، بسیار کمتر است. علاوه بر این، سهم بالایی از مراکزموجود نگهداری کودک، چنانچه دولت مداخله نکند از بین خواهد رفت. این امر حتی در صورت موفقیت مادران برای پیدا کردن شغل، مانع از اشتغال آنان می‌شود. دلایل متعددی وجود دارد که بدون مداخله سریع و قابل توجه دولت، نابرابری عمیق و گسترده می‌شود. نتایج یک مطالعه نشان می‌دهد درآمد سالانه زنانی که یک سال از نیروی کار خارج شده‌اند، ۳۹ درصد کمتر از سایر زنان حاضر در نیروی کار است. ضمن آن، کسانی که ساعت کار خود را کاهش می‌دهند منافع اقتصادی آنها در کوتاه‌مدت و

بلندمدت تحت تاثیر قرار می‌گیرد. علاوه بر کاهش درآمد ناشی از ساعت کار کمتر، مشاغل پاره وقت تمایل دارند نرخ‌های دستمزد ساعتی کمتری در مقایسه با انجام همان شغل بصورت تمام وقت بپردازند. کارگران پاره وقت از مرخصی استحقاقی برخوردار نیستند و فقط ۴۱ درصد می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند و شانس کمی برای استفاده از مزایای بیمه درمان دارند.

از منظر بلندمدت، زنان بعد از بازنشستگی از منابع درآمدی دیگری برخوردار نیستند و معمولاً به بازنشستگی تامین اجتماعی و مزایای از کارافتادگی متکی هستند. چرا که مزایای بازنشستگی براساس عایدی طول عمر و متوسط دریافتی ۳۵ سال محاسبه می‌شود. اگر کمتر از ۳۵ سال کار کرده باشد، سال‌های با عایدی صفر در محاسبه متوسط دستمزد لحاظ می‌شود. این امر می‌تواند به عنوان عاملی برای شکاف درآمدی جنسیتی تلقی شود. برای زنانه شدن فقر در آینده در نتیجه پاندمی کووید-۱۹ باید تدابیر لازم اندیشیده شود.

از طرف دیگر، نابرابری بین زنان نیز در حال افزایش است. کارگران زن با سطوح دستمزد پایین در ماههای اولیه پاندمی بیشتر از زنان در سطوح دستمزد بالا در معرض از دست دادن شغل بودند. اشتغال زنان در شغل‌های با دستمزد پایین مانند مشاغل خدماتی، فروشندگی، حمل و نقل به شدت طی دوره بحران کووید افت کرده است. در حالی که اشتغال زنان در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای به نسبت کمتری کاهش داشت. بدیهی است مادامی‌که پاندمی الگوهای تجاری و سازماندهی کار را تغییر می‌دهد، آثار توزیعی در میان زنان مانند از دست دادن غیر متناسب شغل کارگران با دستمزد پایین و بهبود موقعیت شغلی کارگران با دستمزد بالا را نیز در پی خواهد داشت،

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

برخی از اختلافات درآمدی بین زنان و مردان به انتخاب‌های آنها نسبت داده می‌شود. برای مثال گفته می‌شود زنان اغلب تحصیل در رشته‌ها و موضوعاتی را دنبال می‌کنند که ماهیتا کم درآمد هستند، و یا این‌که زنان تنوع کار را به دستمزد ترجیح می‌دهند. درحالی که واقعیت این است که زنان با تبعیض در بازار کار مواجه هستند. حتی وقتی زنان انتخاب‌های درستی انجام می‌دهند؛ یعنی تحصیلات خود را کامل می‌کنند و به دنبال اشتغال در صنایع و مشاغل با دستمزد بالا هستند، دریافتی کمتری از مردان دارند. این نابرابری دستمزد نشان‌دهنده کم برآوردی نقش زنان در نیروی کار است. در این میان، بنا به گزارش سازمان

مادامی‌که پاندمی الگوهای تجاری و سازماندهی کار را تغییر می‌دهد، آثار توزیعی در میان زنان مانند از دست دادن غیر متناسب شغل کارگران با دستمزد پایین و بهبود موقعیت شغلی کارگران با دستمزد بالا را نیز در پی خواهد داشت.

ملل؛ آثار اقتصادی کرونا بر زنان که مخصوصا درآمد کمتری دارند شدیدتر بوده است. زنان کمتر پس‌انداز می‌کنند و امنیت شغلی آنها پایین‌تر است و بیشتر در معرض فقر هستند. ضمن این‌که، فعالیت زنان به‌علت حضور بیشتر کودکان در خانه، تشدید مراقبت از افراد سالمند و خدمات بهداشتی شدیدتر افزایش یافته است که برای این خدمات پرداختی انجام نمی‌شود.

به طور کلی، وضعیت فعلی بازارکار کرونازده که همراه با افزایش مسئولیت امور خانه‌داری زنان شده، به زیان اشتغال زنان در بازار کار تمام شده و روندهای بازار کار نشان می‌دهد که این زیان‌ها تداوم خواهد داشت. استمرار این آثار به عوامل متعددی بستگی دارد؛ از جمله مدتی که رکود ادامه یابد؛ سرعت و قدرت پیامدهای رکود؛ میزانی که وضعیت اشتغال فعلی بر فرصت‌های شغلی آینده تأثیر می‌گذارد و این که تغییرات در شرایط نگهداری از کودکان چقدر استمرار دارد. زیان‌های مالی بزرگ و نسبتا آشکار هستند چرا که میلیون‌ها زن در ماه‌های اولیه پاندمی، شغل خود را از دست دادند. هنوز تعلیق‌های دائمی (برخلاف تعلیق موقت) در حال افزایش است، تقریباً ۱.۶ میلیون زن بصورت دائمی شغل خود را از دست دادند.

علاوه بر احتمال فقدان شغل‌های مناسب، افزایش مسئولیت‌های مراقبتی زنان ناشی از پاندمی می‌تواند فرصت‌های شغلی زنان را محدود کند. بعضی ممکن است مشاغل حرفه‌ای و با دستمزد بالا را با شغل‌هایی جایگزین کنند که ریسک کمتری در مقابل انتشار ویروس داشته باشد. ضمن این که ممکن است بعضی زنان تصمیم بگیرند کاملاً از بازار کار خارج شوند. نرخ مشارکت «نیروی کار فعال زنان» (۲۵ تا ۵۴ ساله) از ژوئن ۲۰۲۰ کاهش یافته و تعداد فزاینده‌ای از زنان از کار اخراج شده‌اند که این پدیده متناسب با شرایط رکود نیست. اگر مشارکت نیروی کار زنان کاملاً برنگردد، در بلندمدت روندهای نیروی کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد که منتج به رشد اقتصادی پایین‌تر می‌شود

و چالش‌هایی برای حرکت صعودی اقتصاد ایجاد می‌کند. در کشورهای پیشرفته غربی این مهم سه دلیل اصلی دارد: ۱. مسن شدن جمعیت نرخ رشد بالقوه نیروی کار و اقتصاد را کاهش داده، ۲. با کاهش نرخ مشارکت زنان، رشد نیروی کار کند می‌شود (برخلاف روند سال‌های بعد از جنگ دوم جهانی تا ۲۰۰۰) و ۳. آنچه که وارونگی قبل از پاندمی گفته می‌شود، یعنی پایین بودن نرخ رشد اشتغال زنان در کشورهایی مثل آمریکا نسبت به سایر کشورهای پیشرفته.

راهکارهای بلندمدت بهبود شرایط کار زنان باید هر دو جنبه آسیب‌های نامتناسب ناشی از ویروس کرونا یعنی تکیه بیش از حد نظام مراقبتی کودکان و تمرکز آن‌ها بر مشاغل کم‌درآمد را در نظر بگیرد. با این‌که طی ۱۰۰ سال گذشته، نقش زنان در اقتصاد ارتقا یافته، اما نظام‌های موجود حمایتی برای حفظ آن کافی نبوده‌اند. از آنجا که این شرایط طولانی مدت بوده‌اند، راهکارهای در نظر گرفته شده نباید صرفا مبتنی بر بهبود شرایط کوتاه‌مدت بوده، بلکه باید تغییرات بلندمدت با هدف بستن شکاف دستمزد، بهبود شرایط کار و هماهنگی بیشتر نظام مدرسه و نگهداری از کودکان با مادران شاغل در نظر گرفته شود. سیاست‌ها باید منعکس‌کننده نقش اساسی زنان هم در بازارکار و هم در خانواده باشد و زنان را در این نقش‌ها حمایت کنند. البته مداخلات کوتاه‌مدت برای مقابله با بحران‌های اخیر ضروری و مهم هستند. در کنار ایجاد دسترسی بیشتر مادران به بازار کار، بازار باید زنان را به صورت عادلانه‌تری جبران کند. هر چند که بهبود برابری مزد و کاهش تبعیض در بازار کار اقدام ساده‌ای نیست.

آنچه طی دوران بحران و پس از آن انجام می‌دهیم باید مبتنی بر ایجاد برابری بیشتر و شرایط اقتصادی - اجتماعی پایدارتر باشد. این امر شامل اتخاذ سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی حساس به جنسیت و جای دادن زندگی اقتصادی زنان به عنوان محور طرح‌ها و برنامه‌های بهبود مقابله با پاندمی است. در سال ۲۰۲۰، ۶۵ کشور بسته‌های حمایتی بالغ ۴.۸ تریلیون دلاری برای تسریع در دوره بازگشت اقتصادی تصویب کرده و ۱۰۶ کشور برنامه‌های شغلی یا تامین‌اجتماعی ویژه داشته‌اند. در میان این بسته‌ها، «کمک‌های اجتماعی غیرمشارکتی» بیشترین ابزار مورد استفاده پس از بیمه اجتماعی و مداخلات سمت عرضه بازار کار بود. برای این مداخلات لازم است که شکاف جنسیتی مورد توجه قرار گیرد. برای مثال، برنامه پرداخت‌های نقدی بیشترین مداخله کمک‌های اجتماعی را تشکیل می‌دهد. باید بخش‌هایی که زنان سهم بیشتری از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، دسترسی کافی به اعتبار، وام و کمک‌های مالی داشته باشند که بتوانند نیروی کار زنان را حفظ کنند. بسته‌های حمایتی دولت‌ها در مقابله با پاندمی کووید-۱۹ باید مشروط به تعهد کارفرمایان برای مراقبت از شغل و جایگاه زنان باشد. دسترسی به مزایایی مانند بیمه سلامت، مرخصی زایمان و استعلاجی، بیمه بازنشستگی و بیکاری مستلزم اشتغال در بخش رسمی است که زنان دسترسی کمتری به آنها دارند. تمامی سیاست‌های اقتصادی در کوتاه‌مدت و بلندمدت باید با نگاه جنسیتی طراحی و تجهیز شود. این امر شامل حذف موانعی است که مانع از شمول کامل زنان در فعالیت‌های اقتصادی، فرصت‌های برابر و پرداخت‌های یکسان می‌شود. کاهش شکاف تحصیلی مبتنی بر جنسیت باید در اولویت سیاست‌های دولت‌ها باشد و هر سیاستی که به حفظ و گسترش مشارکت زنان در بازار کار رسمی منجر شود؛ مد نظر قرار گیرد. باید در نظر داشت زنان به علت تمایز شغلی جنسیتی بیشتر در معرض ابتلا به ویروس هستند، به طوری که، زنان ۷۰ درصد نیروی کار سلامت را تشکیل می‌دهند و مخصوصا پرستاران، ماماها و سایر کادر درمان در خط مقدم مقابله با پاندمی هستند. با این وجود، زنان اغلب در فرایند تصمیم‌گیری جهانی و ملی در واکنش با ویروس کرونا حضور کمرنگی دارند.

یادداشت‌ها

شکاف معلولیتی اشتغال	Disability Employment Gap
شکاف جنسیتی اشتغال	Gender employment Gap
شاغلین مستقل پاره‌وقت	Part-Time Self-Employment
نیروی کار فعال زنان	Prime-Age Women
مزایای کمک معیشتی	Safety Net Benefits
شاغلین موقت	Workers on Zero-Hours Contracts
کمک‌های اجتماعی غیرمشارکتی	Non-Contributory Transfers

منابع

1. Donovan, S. (2020), 'the COVID19- Pandemic: Labor Market Implications for Women'. Congressional Research Service. December 8

2. Francis-Devine et al (2021). 'Coronavirus: Impact on the labour market. Commons Library Briefing'. February 25

3. Kashen J. at el (2020). 'How COVID19- Sent Women's Workforce Progress Backward', August 17