

## سه مسئله اصلی پیش روی اقتصاد آمریکا

### کرونا ویروس + اقتصاد + بازار کار

مبارزه مردم با جهش دلتا، بازار کار تلاش دارد تا «به وضعیت عادی» برگردد، با توجه به اینکه نرخ بیکاری آمریکا، بالاتر از ۵۸ درصد باقی مانده است. حقیقت این است که ایالات متحده، هنوز دقیقاً در میان یک همهگیری قرار دارد که ممکن است، شیوه کار را برای همیشه دستخوش تغییر کند. با روشن شدن زوایای مختلف این ماجرا، عضو هیئت علمی دانشگاه سینت جوزف، لائورا کریسپین، دانشیار اقتصاد و اریک پاتن، دانشیار مدیریت توانستند برخی از مسائل بزرگتر پیش روی اقتصاد آمریکا و اینکه چگونه کارفرمایان می توانند، کشور را در پاییز امسال به وضعیت عادی برگردانند، شناسایی کنند.

۱- دستمزدها به تنهایی مؤثر نیستند

از بهار گذشته تاکنون، موضوع کمبود نیروی کار، در صدر خبرهای رسانه ها درباره اقتصاد آمریکا بوده است. کارفرمایان بخش عمده های از نیروی کار خود را از دست داده اند، کسانی که در ابتدای همهگیری، مجبور به بازنشستگی شدند. صدها هزار نفر دیگر نیز وقتی مشاغلشان به دلیل این بیماری تعطیل شد، از کار بیکار شدند. پاتن

امیلی اکشتین<sup>۱</sup> در ۲ سپتامبر ۲۰۲۱ تحلیلی با عنوان «سه مسئله اصلی که پیش روی اقتصاد آمریکا قرار دارد<sup>۲</sup>» منتشر کرد. اکشتین بر این باور است ویروس کرونا، اقتصاد و بازار کار آمریکا را با مشکلاتی متعددی روبرو کرده است و این سه مسئله مسیر «بازگشت به وضعیت عادی<sup>۳</sup>»، همچنان با کندی روبرو کرده است.

همهگیری کرونا، اقتصاد آمریکا و بازار کار این کشور را دگرگون کرد و به نظر می رسد که روند «بازگشت به وضعیت عادی»، به کندی پیش می رود. لائورا کریسپین<sup>۴</sup> و اریک پاتن<sup>۵</sup>، از اساتید دانشگاه سینت جوزف<sup>۶</sup>، برخی از مسائل بزرگتر پیش روی اقتصاد آمریکا و اینکه چگونه کارفرمایان می توانند، کشور را در پاییز امسال به وضعیت عادی برگردانند، بررسی کرده اند. همهگیری کرونا، نظم عمومی جهان را دگرگون کرد، اما با افزایش میزان واکسیناسیون و

1. Emmalee Eckstein

2. 3 Major Issues Facing the U.S. Economy

3. <https://www.sju.edu/news/3-major-issues-facing-us-economy>

4. return to normal

5. Laura Crispin

6. Eric Patton

7. Saint Joseph

میگوید: «برخی از این کارگران، شغل دوم یا سوم خود را از دست دادند. همهگیری این امکان را به آنان داد تا ریسک موقعیتهای شغلی را که به جان خریدی بودند، بسنجند و راهی برای زندگی بدون آن حقوق ماهیانه پیدا کنند. شاید آنها تصمیم دارند تا بهجای تلاش برای جبران خسارت مالی، از نوههای خود مراقبت کنند». در واقع، برای بازگشت دوباره به کار، خردفروشان بزرگ مانند آمازون<sup>۱</sup> و وال مارت<sup>۲</sup> مشوقهای استخدامی و سایر امتیازات مالی را پیشنهاد داده و با این کار، عملاً هرگونه توانایی کسب و کارهای خیابان اصلی برای جذب نیروی کار را از بین میبرند. کریسپین تأکید می کند که «کارفرمایان باید در ساختار دستمزد خود، بازنگری انجام دهند. اگر کارگران بتوانند با کار در شرکت تارگت<sup>۳</sup>، ۱۱ دلار در ساعت درآمد داشته باشند یا اینکه ۱۱ دلار در ساعت برای کار در یک مهدکودک - که مستلزم اخذ گواهی مهارتی و نظارت است - دریافت کنند، اکثر آنها کدام گزینه را انتخاب می کنند؟»

1. Amazon
2. Walmart
3. Target

تغییر تاریخی دیگر در شیوه کاری مردم، عبارت است از افزایش شدید دورکاری که برخی از کارفرمایان نیز از آن، به عنوان مشوق استخدام استفاده می کنند. در حالی که این انتخاب برای تمامی کارمندان قابل اجرا نیست، به مؤلفهای رضایتبخش برای اکثریت کارمندان اداری، تبدیل شده است که ساعات کاری خود را با حذف زمان رفت و آمد به محل کار تا حد ممکن افزایش داده و به ساعات کاری منعطفتر تمایل دارند. پاتن میگوید: «این شگفت انگیز است که ما، شاهد تغییر وضعیت کاری کارمندان اداری هستیم. در حالت عادی، اجرای سیاست دورکاری در یک سازمان، چند سال به طول میانجامد اما ظرف چند هفته، ما توانستیم به سرکار خود برگردیم، در حالی که تمام جهانمان، با تعطیلی مواجه بود». او همچنین به مطالعات شرکت مکنزی اند کامپنی<sup>۴</sup>، اشاره می کند که بر اساس آن، اکثریت قابلیتوجهی از نیروی کار، ترجیح می دهند تا همچنان به دورکاری ادامه بدهند، حتی وقتی «وضعیت

عادی کسب و کار»، مجدداً در جهان برقرار شود؛ اما این مسئله، ابعاد منفی هم دارد. کارفرمایان شاهد نرخهای بیسابقه از فرسودگی شغلی هستند، زیرا زندگی کاری و عادی با یکدیگر تلافی پیدا کرده اند. از سوی دیگر، امکانات و زیرساختهایی که شرکتها با میلیاردرها دلار هزینه فراهم آورده اند، بلااستفاده مانده و در نتیجه، خسارتهای مالی سرسامآوری به آنها وارد آمده است. برای مدیریت این شرایط، شرکت هایی مانند اپل<sup>۵</sup> و گوگل<sup>۶</sup> با ارائه امتیازاتی از قبیل پاداشهای نقدی و اختیار خرید سهام به کارمندان حضوری، درصد کاستن میل به دورکاری در میان نیروی کار خود هستند. البته بدون حمایت دولت، شرکت های کوچکتر، نمی توانند چنین استراتژیهایی را اجرایی کنند. پاتن معتقد است که «دلیل دیگری برای مرحلهای دیگر از مداخلات دولتی وجود دارد. این کارفرمایان کوچکتر در آینده، نیازمند این کمکهای مالی خواهند بود تا

5. Apple
6. Google

4. McKinsey & Company

بتوانند، میزان حقوق‌بگیران خود را افزایش دهند».

۲- بازار کار نامتناسب است

در مارس ۲۰۲۰، نرخ بیکاری ملی به ۱۸ درصد رسید که علیرغم این کاهش، نرخ بیکاری در ایالت پنسیلوانیا، همچنان حدود ۷ درصد بوده که به مراتب، فراتر از عددی است که بیشتر اقتصاددانها آن را عادی در نظر می‌گیرند؛ بنابراین، چرا به هرکجا مینگریم، کارفرمایان را به شدت تشنه نیروی کار مینیمیم؟ براساس دیدگاه کریسپین، افرادی که در جستجوی شغل هستند، تجربه یکسان و برابری نسب به ده میلیون فرصت شغلی موجود در ایالات متحده نخواهند داشت. وی در جمع‌بندی اضافه می‌کند:

«اگر فردی مدرک دکترای رایانه داشته باشد، به کار در شرکت چیپوتلی<sup>۲</sup> تمایل ندارد، بلکه به دنبال شغلی است که همسوی با تخصصش باشد». این نوع از عدم تناسب شغلی، باعث شده است تا برخی از نیروی بازار کار آمریکا، از جستجو برای یافتن کار دست بکشند. این افراد به عنوان «کارمندان

یا کارگران دلسرد شده» یا آنهایی که عملاً از دایره نیروی کار بیرون انداخته شده‌اند، شناخته شده و در محاسبه نرخ بیکاری کشور نیز به حساب نمی‌آیند. از این رو، با وجود متعادل شدن نرخ بیکاری، نرخ مشارکت نیروی کار، همچنان پایین است؛ مسئله‌ای که برای اکثر خانوارهای آمریکایی یا کل اقتصاد کشور، قابل تحمل نیست. طبق دیدگاه کریسپین، «نرخ مشارکت نیروی کار به شکلی چشمگیر، کاهش پیدا کرده که این مسئله، تأثیر بسزایی بر نیروی کار می‌گذارد. این افراد، ممکن است دوباره به مدرسه بازگردند یا به مراقبت از فرزندانشان مشغول شوند؛ کسی چه میداند اما قطعاً به دنبال کار نیستند».

روایت مرسوم در رسانه‌ها این است که منافع بیکاری بیشتر از حقوقی است که برخی از کارگران، دریافت می‌کنند و لذا بازگشت به بازار کار برای آنها، بیمعنا به نظر می‌رسد. پاتن می‌گوید: «شواهد فراوانی برای تأیید این موضوع وجود ندارد. حقیقت این است که افراد نیازمند به شغل، همیشه تصمیم دارند تا به سرکار خود برگردند، چون ۳۰۰ دلار، نمی‌تواند آنها را در خانه نگه دارد اما برنامه‌ها مدام در حال

تغییرند و بسیاری از مشاغلی که آنها ترک کرده‌اند، همچنان تعطیل هستند. در مقطع کنونی این مسئله نوعی بازی حدس است، یعنی باید فهمید که آنها تا چه زمانی می‌توانند، واقعاً به آن شغل متکی باشند».

۳- ماهیت پرمخاطره مراقبت از فرزندان در دوران همهگیری کرونا احتمالاً چندجانبه‌ترین عارضه بیماری کرونا، محو شدن زنان از بازار کار است. این همهگیری تأثیری تقریباً مستقیم بر مادران کارمند گذاشت. انعکاس این نابرابری، بیشتر از همه در والدینی -که فرزندان کم‌تر از ۱۰ سال دارند- آشکار می‌شود؛ میزان ترک شغل در زنان این گروه، ۱۰ درصد بیشتر از مردان است. همچنین، زنان در خانواده‌های زوجین دو سرشاغل که فرزند نیز دارند، اعلام کرده‌اند که بعد از آغاز همهگیری، می‌خواهند وقت بیشتری را باید برای انجام مسئولیت‌های خود در خانواده صرف کنند. سال تحصیلی در حالی آغاز شده که جهش دلتای کرونا، موجی شوکه‌کننده از ابتدای روزانه را در سراسر جهان به وجود آورده است. این مسئله، باعث شده است تا مراقبت از فرزندان، همچنان با

1. Pennsylvania

2. Chipotle

ابهام مواجه بوده و بازگشت به کار برای زنان، غیرقابل دسترس به نظر آید. کریسپین میگوید: «تا زمانی که نتوانیم، فرزندانمان را واگسینه کنیم، گمان نکنم اوضاع به حالت عادی بازگردد. در بحبوحه بسته شدن مهدکودکها و اینکه مدارس مدام به حالت آموزش مجازی، تغییر رویه می دهند، مادران شاغل باید از فرزندان مراقبت نمایند و به هیچ عنوان، نمی توانند میزان ساعات کاری خود در طول روز را پیش بینی کنند».

اخیراً در کمیته سیاست دموکراتیک خانه نمایندگان پنسیلوانیا<sup>۱</sup> در هریسبورگ<sup>۲</sup>، کریسپین دیدگاهی در مورد وضعیت کنونی مراقبت از کودک در آمریکا، بیان کرده است. وی در این اظهارات، بوجود یک کمبود شدید در زمینه مراقبت از کودک، تأکید کرد که از سال ۲۰۲۰ و در نتیجه تعطیلیهای دائمی و خلأ نیروی انسانی گسترده در مراکز پیشدبستانی، آغاز شده است. امروزه، والدین برای ثبتنام فرزند خود در یک مهدکودک، باید ماهها (اگر نگوئیم سالها)، در لیست انتظار بمانند. با توجه به اینکه مراقبت از فرزندان در خانوادههای

آمریکایی، به طور میانگین ۳۱ درصد درآمد خانوار را به خود اختصاص می دهد، بسیاری از زنان دوباره به انجام نقشهای جنسیتی خود در خانواده روی آوردهاند. طبق دیدگاه کریسپین، زنان یا از ساعات کاری خود کاسته یا به صورت کامل از بازار کار خارج می شوند. در نهایت، این اتفاق، موجب کند شدن نسبتاً شدید روند احیای اقتصاد ما خواهد شد، با توجه به اینکه تولید کاهش پیدا می کند و روند استخدام و بهکارگیری نیروی کار برای بازگرداندن وضعیت به حالت عادی نیز به کندی پیش خواهد رفت. در واقع، این بیکاری طولانی مدت، ممکن است بازگشت دوباره به بازار کار برای مادران شاغل را کمی دشوار کند و در نهایت، وقتی مسئله برابری دستمزد مطرح می شود، اقتصاد آمریکا را به حالت قبل خود بازگرداند.

پس چگونه مادران را به عرصه شغلی بازگردانیم؟ مطالعات نشان می دهند که راه حل در انعطاف پذیری است. کریسپین این گونه اظهار می دارد: «به نظرمی رسد که مهمترین مسئله برای مادران شاغل، حتی مهمتر از دورکاری، این است که بتوانند ساعات را خودشان تنظیم کنند؛ یعنی قادر باشند تا

دست از کار کشیده و به تحصیل مجازی فرزندشان بپردازند یا از اداره خارج شده و فرزند خود را به چکاب پزشکی شش ماهگی ببرند و سپس، حدود ساعت ۸ شب بعد از ساعت خواب، مجدداً به فضای کار خود برگردند، این همان چیزی است که اکنون برای مادران، حائز اهمیت است». البته ابعاد ماجرا روز به روز بیشتر آشکار می شود و هیچ پیش بینی ای وجود ندارد که چگونه ملت، اقتصاد خود را از حفرة بزرگی که به وسیله کرونا ایجاد شده است، بیرون میکشد؛ اما عرصههایی که آمریکا، متأسفانه همواره در آنها کمبود داشته، کانون توجهات بوده است؛ والدین شاغل و مشاغل کوچک، همواره نیازمند حمایتهای دولتی بودهاند و دیگر، وقت آن رسیده است که سیاستها اجرا شوند و از شدت تلخی این شهروندان کم کنند.<sup>۳</sup>

۳. منبع:

<https://www.sju.edu/news/3-major-issues-facing-us-economy>