



Job capital, job stability and the reproduction of social inequality during the Corona pandemic

Davood Parchami¹ 

1. Member of the Faculty of Sociology Department of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Email: dp206pd@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	One of the very important consequences of the Corona epidemic was the intensification of social stratification and the reproduction of social inequality through the stability or instability of employment. Many jobs have been affected by the conditions of the corona disease and have had different experiences in job stability. Job stability means that the employee can play a role in his job role and use his job capital despite the presence of some pressures. Job stability shows itself in the form of no change in job, increase in working hours, remote work, online sales, business boom, etc. It seems that businesses with higher job capital are more stable and flexible in the face of economic and social crises. The purpose of this study is to examine the relationship between job capital, job stability and the reproduction of social inequality in the Corona era. For this purpose, an online survey was conducted among Iranian workers and 1250 people were interviewed. The findings show that during the Corona period, businesses that had higher job capital had higher job stability, and were less exposed to job loss and job injury, and in this way, they had an impact on stabilizing and intensifying social inequality..
Article history: Received: 6 - 8 - 2023 Received in revised form: 22 - 3 - 2024 Accepted: 7 - 4 - 2024 Published online: 14 - 5 - 2024	
Keywords: social inequality, job capital, job stability, telecommuting, corona.	

Cite this article: Parchami, D., (2024). Job capital, job stability and the reproduction of social inequality *Journal of Social Problems of Iran*, 14 (2),5-28.



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

**سرمایه شغلی، پایداری شغلی و بازتولید نابرابری اجتماعی در دوره همه‌گیری کرونا**داود پرچمی^۱^۱. عضو هیئت علمی گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، رایانامه: dp206pd@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	یکی از پیامدهای بسیار مهم همه‌گیری بیماری کرونا تشدید قشربندی اجتماعی و بازتولید نابرابری اجتماعی از طریق پایداری و یا ناپایداری اشتغال بود. مشاغل بسیاری تحت تاثیر شرایط بیماری کرونا قرار گرفته و تجارب متفاوتی در پایداری شغلی داشته‌اند. پایداری شغلی یعنی شاغل بتواند علیرغم وجود برخی فشارها با میل خود، در موقعیت ایفای نقش شغلی خود ایفای نقش نموده و از سرمایه شغلی آن استفاده نماید. پایداری شغلی خود را به صورت عدم تغییر در شغل، افزایش ساعت کاری، دورکاری، فروش آنلاین، رونق کسب‌وکار و ... نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد، مشاغلی که سرمایه شغلی بالاتری دارند در مواجهه با بحران‌های اقتصادی و اجتماعی پایداری بیشتری داشته و انعطاف‌پذیرترند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین سرمایه شغلی، پایداری شغلی و بازتولید نابرابری اجتماعی در دوره کرونا است. به این منظور پیمایشی آنلاین در بین شاغلان ایرانی انجام و با ۱۲۵۰ نفر مصاحبه شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که در دوره کرونا مشاغلی که سرمایه شغلی بالاتری داشتند، پایداری شغلی بالاتر داشته، و کمتر در معرض از دست دادن شغل و صدمه شغلی بوده‌اند و از این طریق بر تثبیت و تشدید نابرابری اجتماعی تاثیرگذار بوده‌اند.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۰۳	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۹	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴	
کلیدواژه‌ها:	
نابرابری اجتماعی، سرمایه شغلی،	
پایداری شغلی، انعطاف‌پذیری	
شغلی، دورکاری، کرونا، کووید-	
۱۹.	

استناد: : پرچمی، داود. (۱۴۰۲). سرمایه شغلی، پایداری شغلی و بازتولید نابرابری اجتماعی در دوره همه‌گیری کرونا؛ بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۱)، ۵-۲۸.



ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران. © نویسندگان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- مقدمه

همه‌گیری بیماری کرونا یک بحران اجتماعی^۱ و اقتصادی است که تغییراتی در کار، موقعیت‌های شغلی (Kramer and Kramer, 2020: 1)، فضای کار، روش و چگونگی انجام کار ایجاد کرد و بر نابرابری اجتماعی و قشربندی اجتماعی موثر بود. بررسی‌های سازمان جهانی کار نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۰ حدود ۸٫۸ درصد از ساعات کار جهانی نسبت به سه ماهه چهارم سال ۲۰۱۹ کاهش یافته که معادل از دست رفتن ۲۵۵ میلیون شغل تمام وقت است.^۲ در ایران (تا زمان بررسی این تحقیق) بیش از پنج میلیون و سیصد هزار نفر درگیر این ویروس شده بودند. تحقیقات درباره واحدهای صنفی تولیدی-خدماتی نشان می‌دهد که این واحدها نسبت به سال ۱۳۹۸ و پیش از کرونا (۱۳/۴-) درصد تغییر را تجربه کرده‌اند.^۳ در اردیبهشت ۱۳۹۹ درسه گروه عمده فعالیت اقتصادی (خدمات، صنعت-معدن و کشاورزی) فقط ۲۴ درصد کسب و کارها با تمام ظرفیت، ۱۸ درصد بدون فعالیت و ۴۲ درصد باقی‌مانده با بخشی از ظرفیتشان فعالیت کرده بودند.^۴ تا قبل از بازگشایی اصناف با ریسک کم و متوسط در اصناف خدماتی و فنی^۵، همه رسته‌های شغلی تعطیل بودند و اصناف توزیعی، کمترین کاهش میزان اشتغال را داشته‌اند.^۶

به طور کلی در دوره کرونا فعالیت‌های کاری افراد کاهش و بیکاری افزایش یافت، زمان کار کمتر شد، برخی کارها بطور موقت تعطیل شد، اخراج و اخراج موقت کارکنان بیشتر شد، برخی افراد از پیدا کردن کار مجدد ناامید شدند، و زنان شاغل بیشتر در معرض خطر از دست دادن شغلشان بودند (CCSA, 2020: 18). این شرایط و تغییرات ناشی از آن هم بر نیروی کار و هم بر سازماندهی انجام کار و هم نابرابری‌های اجتماعی و تثبیت قشربندی اجتماعی تأثیرگذار بوده است.

در دوره کرونا "کارکردن از خانه"^۷ یکی از انتخاب‌هایی بود که برای مواجهه با این بحران و پیامدهای آن رایج شد. به نظر می‌رسد کارفرمایانی که در ابتدای امر تمایل چندانی به دورکاری نشان نمی‌دادند متوجه بهره‌وری بیشتر کارکنانشان از خانه شدند. این نتیجه ممکن است آن را یکی از گزینه‌ها برای استخدام‌های جدید نماید (Bamieh and Ziegler, 2020:10) و تغییرات کار و فضای کار را سرعت بخشند.

تغییرات تکنولوژیک انقلاب صنعتی چهارم باعث تغییر در فرایندهای کاری شده و بیماری کووید-۱۹ سرعت این تحول را افزایش داده^۸ و می‌توان گفت که همه‌گیری کرونا همچون کاتالیزوری روند تغییرات زندگی انسان‌ها را تسریع کرد. (Omay, 2020:121). ۸۰ درصد کارفرمایان به دنبال سرعت بخشی اتوماسیون فرایندهای کاری خود رفتند و استفاده از دورکاری را گسترش دادند (WEF^۹, 2020: 13). این مثال‌ها نشان می‌دهد کارکنان و سازمان‌ها در تلاش بودند خود را با تغییرات جدید و پیامدهای آن انطباق

۱ بحران اجتماعی به بلایایی اشاره دارد که نظم عادی اجتماعی و امنیت عمومی را به خطر می‌اندازد و باعث اختلال در عملکرد مکانیسم اجتماعی می‌شود. (<https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/social-crisis>)

۲ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

۳ تأثیر شیوع کرونا بر واحدهای صنفی تولیدی-خدماتی (نتیجه پیمایش تلفنی از واحدهای سراسر کشور طی دو هفته اول فروردین ۱۳۹۹ به تفکیک حوزه‌هاز کاری)، مرکز پژوهش‌های مجلس

۴ https://src.ac.ir/Portals/0/Covid%20_19_%20990331_2.pdf

۵ در مجموع بخش خدمات بالغ بر ۵۰ درصد تولید ناخالص داخلی ایران را به خود اختصاص داده است که هرگونه بحرانی در این بخش کل اقتصاد ایران را با مخاطره مواجه خواهد کرد.

۶ Center for Strategic Studies, Draft Corona Damage Report to the Iranian Economy

۷ working from Home (WFH)

۸ <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/covid-19-accelerated-the-future-of-jobs-here-s-how-to-protect-workers-9edb26584d/>

۹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

دهند (Mcfarland et al, 2020: 1207) و از این طریق پایداری شغلی و کارآمدی سازمانی خود را حفظ نمایند. احتمالاً با پایان کرونا، شاهد دنیایی جدید با هنجارهای اجتماعی و چشم‌اندازهای اقتصادی و اجتماعی جدید بویژه در کار باشیم (Singh and Kumar, 2020:3176, Kaushik and Guleria, 2020, 2020, Kramer and Kramer, 2020).

شغل یکی از مهم‌ترین عوامل دسترسی به انواع سرمایه‌هاست. افراد طبقات بالا سرمایه‌های بیشتر و بویژه سرمایه شغلی بالاتری دارند، در نتیجه می‌توانند با تغییرات ناشی از کرونا هماهنگ شده و با پایداری شغلی بیشتر موقعیت طبقاتی خود را حفظ و یا ارتقاء دهند. میزان پایداری و انعطاف‌پذیری مشاغل در بحران‌های اجتماعی و اقتصادی همانند کرونا، با هم متفاوت است. مشاغلی که به شایستگی، یا سرمایه شغلی متناسب با شغل بیشتر نیاز دارند و همچنین مشاغلی که سرمایه شغلی مکسبه از شغل آنها بیشتر است، در مقایسه با مشاغل با سرمایه شغلی پایین، در بحران‌های اجتماعی و اقتصادی انعطاف‌پذیرتر و تاب‌آورتر می‌باشند. دارندگان این مشاغل عموماً جایگاه بالاتری در نظام قشر بندی اجتماعی دارند و در مقایسه با کسانی که در جایگاه پایین‌تر هستند از پایداری شغلی بیشتری برخوردارند. این تفاوت می‌تواند شکاف طبقاتی و بازتولید نابرابری‌های اجتماعی را تشدید کند.

مشاغل تخصصی که سرمایه انسانی و سرمایه فرهنگی بیشتری دارند، قابلیت بیشتری برای دورکاری دارند. در کشورهای مختلف، اکثریت افراد در مشاغل مدیریتی (۷۶٫۸٪) و مشاغل تخصصی (۷۰٫۶٪) می‌توانند کارهایشان را از خانه انجام دهند. در حالی که اکثر کارگران کشاورزی و ماهیگیری (۹۳٫۷٪) و بسیاری از مشاغل خدماتی مجبورند برای انجام کارشان خانه را ترک کنند، زیرا شغلشان قابلیت چندانی برای دورکاری ندارد (Gottlieb et al, 2020). تحصیل کرده‌هایی که می‌توانستند دورکاری کنند، از سایر افرادی که باید در محل کارشان حاضر شوند ۴۴ درصد کمتر بیکار شدند (Montenovo et al, 2020:17). گزارش سازمان جهانی کار نشان داد که کارگران با حقوق پایین، جوانان، زنان، اقلیت‌های قومی، خوداشتغالان و کارگران غیررسمی (مشاغل با سرمایه شغلی پایین) بیشتر در معرض آسیب‌های سخت این بحران بوده‌اند (ILO, 2020b).

بحران کرونا محرومیت‌ها را بیش از پیش تشدید کرد. بر اساس گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی^۱ ایران، تعداد شاغلان بخش غیررسمی ۷٫۶۴ میلیون نفر یعنی حدود ۳۰ درصد از شاغلان هستند^۲ و حدود ۴۰ درصد آنها در سه دهک درآمدی پایین قرار دارند. زنان، روستاییان، کسانی که تحصیلات دانشگاهی ندارند و ساکنین مناطق محروم سهم بزرگتری در اشتغال غیررسمی دارند و تحت پوشش هیچ نوع بیمه یا صندوق بازنشستگی نیستند. این افراد که عموماً از طبقه پایین و در مشاغل با پایداری پایین مشغولند، در کرونا بیشتر آسیب دیدند. بررسی مرکز پژوهش‌های مجلس در ایران نشان داد بخش زیادی از کسب و کارهای فردی مانند دستفروشی، مشاغل غیررسمی و مشاغل روزمزد مانند کارگرهای ساختمانی که عمده‌تاً نیز فاقد پوشش بیمه‌ای^۳ هستند در دوره کرونا از بین رفتند.

۳۹ درصد از کارکنان دنیا را زنان تشکیل می‌دهند اما زنانی که کارشان را از دست داده‌اند ۵۴ درصد هستند^۴. در این دوره در ایران مردان در بخش صنعت شغل از دست دادند، اما در بخش خدمات شغل به دست آوردند. اما زنان در هر سه بخش خدمات و صنعت و کشاورزی شغل از دست داده‌اند^۵. بررسی‌های آماری نشان داده که ۶۲ درصد از جمعیتی که شغلشان را از دست داده‌اند زنان هستند^۶.

1 https://www.mcls.gov.ir/icm_content/media/article/Corona_WorkForce_And_SocialProtection_8th_-1.pdf

2 https://www.mcls.gov.ir/icm_content/media/article/Corona_WorkForce_And_SocialProtection_8th_-1.pdf

۳ سازمان تامین اجتماعی ایران تا خرداد ۱۳۹۹ به دلیل افزایش هزینه‌های درمانی مستقیم و غیر مستقیم ۶۸ میلیارد تومان و به دلیل افزایش هزینه بیمه بیکاری ۵۲۵۶ میلیارد تومان هزینه متقبل شده است.

4 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

۵ <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/iransource/covid-19-depressed-womens-employment-everywhere-and-more-so-in-iran/>

6 <https://donya-e-eqtasad.com>

در بهار سال ۱۳۹۹، ۶۴۸۰۰۰ زن نسبت به فصل مشابه سال قبل بیکار شدند، در این زمان بیش از ۱۴۶۰۰۰۰ نفر از جمعیت زنان به جمعیت غیرفعال اضافه شده است.^۱

به نظر می‌رسد در شرایط بحرانی -مانند کرونا- مشاغل با سرمایه‌های شغلی بالا، قابلیت بیشتری برای انطباق با شرایط جدید و تداوم خود به شکل کار از خانه یا دورکاری داشتند. اما مشاغل با سرمایه شغلی پایین‌تر، آسیب‌پذیرتر بوده و انعطاف‌پذیری کمتری برای شیوه‌های جدید انجام وظایف شغلی داشته‌اند. این مقاله، رابطه سرمایه شغلی و ابعاد آن را با پایداری مشاغل و بازتولید نابرابری‌ها در دوره کرونا در ایران را بررسی می‌کند.

۲- چارچوب نظری

۲-۱- سرمایه شغلی^۲

موقعیت اجتماعی، مواضع ایفای نقش است که اندازه‌ای از انواع سرمایه‌ها را در درون خود نهفته دارد. سرمایه حق مالکیت انباشته در موقعیت‌های اجتماعی است که با ایفای نقش بالفعل شده و کمیت و کیفیت آن تابع اهمیت نقش و چگونگی ایفای آن است و در جوامع مختلف تابع نظام ارزشی آن جامعه می‌باشد (پرچمی و درخشان ۱۳۹۸، پرچمی و جلالی، ۱۳۹۵). سرمایه دارایی‌های مادی و غیرمادی را شامل می‌شوند (پرچمی و درخشان، ۱۳۹۸: ۴۶). با اشغال موقعیت و ایفای نقش در آن حق مالکیت بر سرمایه‌های آن بوجود می‌آید. موقعیتهای شغلی که در آن‌ها سرمایه‌های بیشتری نهفته است از پایداری شغلی بیشتری برخوردار بوده و در بحران‌های اقتصادی تاب آوری بیشتری دارند.

کار ایفای نقش در یک موقعیت اجتماعی است که در آن نوعی کالا و خدمات مبادله می‌شود و هدف آن کسب انواعی از سرمایه- هاست. در کار همیشه کسب سرمایه اقتصادی مطرح نیست، بلکه هدف عامل می‌تواند انواع دیگر سرمایه‌ها باشد. اما شغل ایفای نقش در یک موقعیت است که در آن محصولی (خدمات یا کالا) با هدف کسب سرمایه شغلی ارائه می‌شود. شغل یک موقعیت اجتماعی است و فردی که در آن قرار می‌گیرد با برآورده کردن انتظارات نقش آن موقعیت اجتماعی می‌تواند از مزایا و سرمایه‌های آن موقعیت بهره‌مند شود. در شغل کسب سرمایه اقتصادی ضروری است اما سایر سرمایه‌ها نیز مبادله می‌شوند.

سرمایه شغلی، سرمایه‌های مبادله شده در شغل و بر دو نوع است. نوع اول آن که معیار شایستگی، سرمایه‌های آورده^۳ یا لازم برای ایفای نقش است. (در اینجا) سرمایه‌های لازم برای قرار گرفتن در یک موقعیت شغلی است. سرمایه انسانی و فرهنگی شغلی (دانش، تخصص، تجربه و مهارت شغلی) و سرمایه جسمی و روانی و کاربرد بهینه آنها در این نوع سرمایه مهمتر هستند. مثلاً یک سرآشپز به اندازه‌ای از دانش و تجربه و سلامت جسمی و روانی احتیاج دارد که بتواند در موقعیت شغلی سرآشپز قرار گرفته و این سرمایه‌های خود را بهینه استفاده نماید.

نوع دوم آن سرمایه‌های ستانده^۴ می‌باشد. سرمایه‌هایی است که با ایفای نقش شغلی یعنی استفاده بهینه از سرمایه‌های نوع اول خود در یک موقعیت شغلی بدست می‌آیند. مثلاً آن سرآشپز در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کند، و همچنین مهارت‌هایش بیشتر می‌شود، شبکه روابط اجتماعی کاری‌اش گسترده‌تر می‌گردد، از حقوق و مزایا برخوردار می‌شود و ... که همه آن‌ها سرمایه شغلی نوع

1 Center for Strategic Studies, Draft Corona Damage Report to the Iranian Economy

2 Occupational capital

3 Input Or Brought Capital

4 Earned Capital

دوم هستند. نوع دوم تابع نوع اول است و بستگی به میزان سرمایه‌های لازم برای شغل و چگونگی کاربرد آن‌ها در ایفای نقش شغلی دارد. این دارایی‌ها مجموعه‌ای از سرمایه‌های انسانی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌باشند که با ایفای نقش فرد در یک موقعیت شغلی خاص به دست می‌آیند. به بیانی دیگر سرمایه شغلی نوع دوم مجموع ثروت، قدرت، منزلت و معرفتی است که با قبول و ایفای نقش در یک موقعیت شغلی در تملک شاغل درمی‌آید (پرچمی و قویدل، ۱۳۹۸: ۱۴۱-۱۴۲). سرمایه شغلی با امکانات و حمایت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در دسترس در محل کار فرد و یا ناشی از شغل او قابل تشخیص است و با موقعیت افراد در نظام قشربندی مرتبط است. منابع و سرمایه‌های به دست آمده از پایگاه‌های شغلی عموماً ناشی از اهمیت نقش و کیفیت ایفای نقش کنشگر در آن موقعیت شغلی است که در جوامع مختلف می‌توانند متفاوت باشند.

اهمیت نقش تابع میزان سرمایه‌های لازم برای اشغال موقعیت (نوع اول) است. هرچه سرمایه‌های بیشتری برای گرفتن نقش لازم باشد و داوطلب واجد شرایط کمتری برای اخذ نقش وجود داشته باشد، نقش کارکردی‌تر و با اهمیت‌تر خواهد بود. اهمیت نقش شغلی به سطح استراتژیک بودن آن یا ظرفیت تصمیم‌سازی و سیاست‌گذار بودن نقش شغلی، و خطر بودن آن به کمیابی کنشگران واجد شرایط آماده پذیرش این نقش شغلی خاص از یکسو و تقاضای بیشتر برای کارکرد نقش شغلی (وسعت جغرافیایی و جمعیتی متقاضیان کارکرد نقش) بستگی دارد.

کیفیت نقش تابع چگونگی کاربرد سرمایه‌های لازم برای نقش در ایفای نقش است. هرچه از سرمایه‌های موجود در ایفای نقش بهتر استفاده شود سرمایه شغلی حاصل از نقش بیشتر خواهد شد. شایستگی و کیفیت ایفای نقش شغلی به معنی چگونگی عرضه کارکرد آن نقش است که مبتنی بر کاربرد بهینه سرمایه‌های موجود کنش‌گران در رعایت هنجارها و ارزش‌های مرتبط با نقش شغلی و پاسخگویی بهینه به نیازها و انتظارات از نقش است. هرچه شاغلان در ایفای نقش خود سرمایه‌های بیشتر و بهینه‌ای مصرف کنند، در تحقق اهداف شغلی و سازمانی که در آن کار می‌کنند موثرترند و در نتیجه خودشان نیز سرمایه‌های شغلی بیشتری به دست خواهند آورد. به سخنی دیگر، درآمد بیشتری خواهند داشت (ثروت)، در سلسله مراتب شغلی رشد خواهند کرد (قدرت)، دیگران آن‌ها را خواهند شناخت، به دلیل جایگاه شغلی آنان نیز با تعداد افراد بیشتر و مهمتری مراوده پیدا می‌کنند (سرمایه اجتماعی) و در طول زمان مهارت و سرمایه فرهنگی بالاتری کسب خواهند کرد. به نظر می‌رسد شغل‌هایی که سرمایه شغلی بیشتری دارند در بحران‌های اجتماعی و اقتصادی، از انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری و پایداری بیشتری برخوردار باشند.

پیش از این مفهوم سرمایه انسانی و سرمایه انسانی شغلی^۱ مطرح بود. سرمایه انسانی شامل مهارت، دانش، آموزش، توانایی‌ها و تجارب و سلامت افراد (Becker, 1993; Routledge and Amsberg; 2002) است. در بررسی‌ها بین سرمایه انسانی عام^۲ و سرمایه انسانی خاص^۳ تفاوت قائل می‌شوند. سرمایه انسانی عام مواردی است که انتظار می‌رود بهره‌وری انسان را برای طیف گسترده‌ای از کارها افزایش دهد. مثلاً داشتن حسن خلق. سرمایه انسانی خاص مربوط به یک محدوده کاری خاص است. سرمایه انسانی شامل مهارت، دانش، آموزش، توانایی‌ها و تجارب و سلامت افراد (Becker, 1993; Routledge and Amsberg; 2002) است. سرمایه انسانی شغلی سرمایه‌گذاری فردی در مهارت‌های مربوط به یک شغل را دربرمی‌گیرد (Nawakitphaitoon and Ormiston, 2015: 59, Shaw, 1984: 320). مفهوم سرمایه انسانی شغلی محدود به سرمایه انسانی هر شغل است، در حالی که سرمایه شغلی در برگیرنده انواع سرمایه‌های جسمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مرتبط با یک نقش شغلی است.

1 Occupational human capital

2 General Human Capital

3 Specific Human Capital

در ادبیات جامعه‌شناسی، برخی از انواع سرمایه‌ها مانند سرمایه اقتصادی یا ثروت (Allison and Ellis, 2001, Gauntlett, 2011)، سرمایه اجتماعی (Christiaan, 2001, Allison and Ellis, 2001, Routledge and Amsberg, 2002, Sabatini, 2007, and Bastelaer, 2001) یا منزلت، و سرمایه فرهنگی (Bourdieu, 1992, 1986, 1977) یا دانش و معرفت و کمی جدیدتر سرمایه سیاسی و یا قدرت (پرچمی و قویدل، ۱۳۹۸، Hossain, 2005, Richard and Booth, 2008) بیشتر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند. سرمایه اقتصادی^۱ یا ثروت، دارایی‌های مادی منقول و غیرمنقول است که حاصل از نقش‌های مختلف بوده و در مالکیت فرد درآمده و بالقوه قابلیت ارزش‌گذاری با کالا و خدمات دیگر و یا پول و یا تبدیل شدن به آن‌ها و یا سایر سرمایه‌ها را دارند. سرمایه فرهنگی^۲ دانایی مفید است که در حل مسائل افراد بکار می‌آید و از طریق جامعه‌پذیری و آموزش به دست آمده، دارای نمادهای خاص خود است و با تاثیر بر شخصیت افراد، منش، رفتار و سبک زندگی آنان را متاثر می‌کند. سرمایه فرهنگی در ساده‌ترین شکل خود با تحصیلات و مدارج علمی و مهارت‌های فرهنگی قابل شناسایی است. سرمایه اجتماعی^۳ احترام و اعتماد حاصل از انباشت تعاملات پیش‌بینی‌پذیر منطبق بر هنجارها و ارزش‌ها در ایفای نقش است که با افزایش تعداد و مدت عضویت‌های شبکه‌ای کنشگران افزوده می‌شود. سرمایه سیاسی^۴ توان اعمال میل و اراده خود و ممانعت از اعمال میل و اراده دیگری در ایفای نقش در یک موقعیت موثر بر اداره امور جامعه (یا یک واحد اجتماعی) است، که در یک موقعیت شغلی با پست شغلی، تعداد زیردستان، استقلال شغلی و ... مشخص می‌شود. استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در ایفای نقش‌های شغلی، سرمایه‌های بیشتری را برای عاملان تولید می‌کند. سرمایه حق مالکیت ناشی از ایفای نقش در یک موقعیت اجتماعی است. هر موقعیت شغلی حاوی انواع سرمایه‌ها است که برابر با $OC = f(Ior, Qor)(Eoc + Coc + Soc + Poc)$ می‌باشد. در این رابطه OC سرمایه شغلی^۵ هر موقعیت شغلی است. سرمایه شغلی هر فرد برابر $OC = Nor \sum oc$ و Nor تعداد نقش‌های شغلی^۶ هر فرد می‌باشد (برخی افراد بیش از یک شغل دارند). میزان سرمایه شغلی متاثر از نظام ارزشی جوامع، تابع اهمیت نقش شغلی^۷، شایستگی، کیفیت ایفای نقش شغلی^۸ و مجموع سرمایه‌های اقتصادی^۹، فرهنگی^{۱۰}، اجتماعی^{۱۱} و سرمایه سیاسی^{۱۲} انباشته در موقعیت ایفای نقش شغلی است.

۲-۲- پایداری شغلی^{۱۳}

پایداری شغل به معنی تداوم شغل در شرایط سخت است. مشاغل پایدار در مواجهه با استرس و شوک‌های بوجود آمده از انعطاف‌پذیری^{۱۴} لازم برخوردارند. پایداری شغلی شرایطی است که شاغل بتواند علیرغم وجود برخی فشارها با میل خود، در موقعیت ایفای نقش شغلی خود به ایفای نقش پرداخته و از سرمایه شغلی آن بهره‌مند شود. اشتغال پایدار، امید ادامه به کار در زمان حال و آینده است به طوری که کارکنان بتوانند به شیوه‌ای سالم و شایسته کار کنند (Van Dam et al, 2017: 2451).

1 Economic Capital

2 Cultural Capital

3 Social Capital

4 Political Capital

5 Occupational Capital=OC

6 Occupational Role=Or

7 Importance of the occupational role= Ior

8 Quality of the occupational role = Qor

9 Economic Occupational capital= Eoc

10 Cultural occupational capital = Coc

11 Social occupational capital= Soc

12 Political occupational capital= Poc

13 Sustainable employment

14 Flexibility

۲-۳- رابطه سرمایه شغلی با پایداری شغل

با شیوع کرونا و اقداماتی که برای جلوگیری از آن شد، همه جنبه‌های نظام اقتصادی شامل تولید و توزیع کالاها و خدمات، سرمایه انسانی و اقتصادی، زنجیره تامین و تجارت جهانی با تغییراتی روبرو شد (Tunali, 2020: 2). در این شرایط بسیاری از کالاها و خدمات، به دلایل مالی، مصرف‌کنندگان‌شان را از دست دادند و بسیاری از کمپانی‌ها به دلیل عدم اطمینان و ترس سرمایه‌گذاری‌ها، خرید کالا و استخدام کارگران‌شان را به تاخیر انداختند (ILO, 2020a: 2).

در این دوره بسیاری از مناسبات شغلی تغییر کرد، برخی کار خود را از دست دادند و یا به طور موقت اخراج شدند، زمان کاری و به تبع آن بخشی از درآمد عده‌ای کاهش یافت، عده‌ای نتوانستند شغل جدیدی بدست آورند. پیش‌بینی می‌شد این تغییرات در آینده ابعاد وسیع‌تر و متنوع‌تری پیدا کنند. بانک جهانی در پیمایشی تلفنی و جهانی در ۴۰ کشور دنیا که دربرگیرنده حدود یک پنجم جمعیت جهان هستند به نتایج قابل توجهی در مورد کاهش کار و رفاه رسید. نتایج نشان دهنده آن بود که از آوریل ۲۰۲۰ تا ژانویه ۲۰۲۱ به طور میانگین ۳۶ درصد افرادی که قبلاً شاغل بودند، شغل خود را از دست دادند و ۶۲ درصد نیز کاهش درآمد کل خانوار را گزارش کردند.

تحقیقات نشان داده تاثیرات اقتصادی کرونا به شدت نابرابر است (Adams et al, 2020: 24). افرادی که وضعیت شغلی ضعیف و درآمدی پایین داشتند، بیشتر در معرض آسیب قرار گرفتند (WEF, 2020: 19)، آن‌هایی که شرایط شغلی مناسبی نداشتند و سرمایه شغلی کمتری داشتند، بیشتر در معرض آسیب‌های کرونا قرار گرفتند. اگرچه فرصت پیدا کردن شغل و یا حفظ آن به ویژگی‌های بازار کار ارتباط دارد اما به طور کلی توانایی افراد، مهارت‌ها و دانش آنان نیز در این زمینه کمک کننده است (Van Dam et al, 2017: 2451). بر اساس تحقیقات دانشگاه شیکاگو بیشترین میزان از دست دادن شغل در گروه‌های کم درآمد در آمریکا اتفاق افتاده است در حالی که گروه‌های با درآمد بالا کمترین نرخ از دست دادن شغل را داشته‌اند^۱. و این به معنی تشدید شکاف طبقاتی در جامعه می‌باشد. افرادی که سرمایه اقتصادی شغلی و علی‌الاصول سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی شغلی بیشتری داشتند وضعیت بهتری در حفظ شغل‌شان داشته و کمتر در معرض بیکاری قرار گرفتند.

به طور کلی در بحران‌های اجتماعی- همانند همه‌گیری کوئید-۱۹- که اقتصاد متاثر می‌شود، سرمایه شغلی می‌تواند مانع از دست دادن شغل باشد. میزان پایداری مشاغل در بحران‌های اقتصادی در سطح خرد تابع میزان سرمایه شغلی است، که دربرگیرنده انواع سرمایه‌های انسانی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مرتبط با شغل است. سرمایه‌های مبادله و کسب شده در شغل، انعطاف و قابلیت بیشتری برای حفظ، تداوم و تغییر شغل متناسب با شرایط بحرانی بوجود می‌آورند.

یکی از تغییرات مهم چگونگی انجام کار در شرایط کرونا دورکاری است. با شیوع ویروس کرونا موثرترین راه جلوگیری از بیماری، قرنطینه، فاصله اجتماعی و متوقف کردن برخی فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی بود. مردم مجبور شدند در شرایط انزوا و فاصله‌گذاری اجتماعی^۲ زندگی کنند. این امر تغییرات گسترده‌ای در رفتارهای اجتماعی و زندگی رومزه ایجاد کرده و باعث تغییر رفتارهای ثابت همیشگی شده است (Singh and Kumar, 2020: 3177, Singh and Singh, 2020: 169, Deopa, and Fortunato, 2020: 9, Figus and Rector, 2020: 3). بعضی از شرکت‌ها امور خود را با دورکاری و با استفاده از فضای مجازی به پیش بردند، به ویژه در بخش‌هایی که زیرساخت‌های فناوری حوزه IT وجود داشت و کارکنان آن بر این امور مسلط بوده و می‌توانستند از آن‌ها برای انجام امورشان استفاده کنند.

1 Becker Friedman Institute for Economic, University of Chicago, July 2020

2 Social distancing

در ایران که زیر ساختهای IT نسبتاً خوب و قابل قبول است، ۹۱ درصد دستگاههای اجرایی دولتی از گزینه دورکاری استفاده کرده‌اند اما تنها حدود ۳،۴ درصد کارکنان دورکاری کرده‌اند. کارایی این دورکاری ۷۸ درصد تخمین زده شده، ۸۴ درصد کارها در زمان مقرر انجام شده و ۸۳ درصد کارهای انجام شده از کیفیت کافی برخوردار بوده‌اند. میانگین رضایت مدیران از دورکاری ۷۸ درصد و میانگین رضایت کارمندان ۹۰ درصد بوده است.^۱ ظاهراً این نتایج گویای قابل قبول بودن الگوی دورکاری در انجام امور اداری بوده است، اما برای دستیابی نیاز به تحقیقات بیشتر بویژه با روشهای کیفی است. این نتایج می‌تواند ناشی از پایین بودن بهره‌وری نیروی کار اداری باشد.

اما دورکاری فرصتی نبود که به یک میزان در اختیار همه مشاغل قرار داشته باشد، دورکاری به عنوان یک گزینه شغلی، برای همه مناسب نیست، مشاغل متخصصان و افرادی مانند طراحان، مهندسان و ... که مهارت‌های زیادی دارند، برای انجام دورکاری مناسب‌تر از سایر مشاغل می‌باشند (Kurland and Bailey, 2002). مشاغلی که قابلیت کمتری در انجام کار در خانه دارند، بیشتر در دهک‌های پایین متمرکز شده‌اند (Avidu and Nayyar, 2020). بیشتر بیکاری‌ها در مشاغلی اتفاق افتاده که مبتنی بر روابط بین شخصی بوده و از راه دور قابل انجام نیستند (Montenovo et al, 2020: 2). گزارش سازمان جهانی کار نیز به این نکته اشاره دارد که افراد بسیار فقیر و دارای مشاغل غیررسمی تجربه سخت‌تری در این مورد دارند. برخی از افراد شاغل توانسته‌اند با دورکاری احتمال ابتلاء به این بیماری را در خود کاهش دهند. برای بسیاری به دلیل وجود نابرابری‌های پیشین، دورکاری امکان‌پذیر نیست و بسیاری از افراد شاغل در مشاغل با پایگاه اجتماعی پایین و غیررسمی مجبورند از خانه خارج شوند. این افراد عموماً کسانی هستند که توانایی دسترسی به امکاناتی چون ماسک و مواد ضدعفونی‌کننده را نیز ندارند، امکان ابتلاء آنان بالاست و ابتلاء به بیماری می‌تواند هزینه‌های سنگینی را نیز به آنان تحمیل کند^۲ و موجب تثبیت فاصله بین طبقات و افزایش و بازتولید نابرابری‌های پیشین شود.

بعد از بحران کرونا، برخط (آنلاین) شدن بخش‌های مربوط به امور فرهنگی، آموزشی و صنایع خلاق سرعت یافت و فرصت‌های جدیدی برای آنان فراهم آمد (OECD, 2020: 3). برخی مشاغل می‌توانند با کار در خانه بهره‌وری را حفظ کنند. در صنایعی که کارکنان آنان از تحصیلات و درآمد بالاتری برخوردارند، دورکاری متداول‌تر است و همچنین کاهش بهره‌وری شغلی در زمان دورکاری برای این مشاغل کمتر اتفاق افتاده است (Bartik et al, 2020: 1,14). در مشاغلی که شاغلان آن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هستند و امکان دورکاری دارند بیکاری کمتر اتفاق افتاده است (Montenovo et al, 2020; Adams et al, 2020) کارکنان با تحصیلات عالی امنیت شغلی بیشتری در دوره کرونا داشته‌اند، نرخ بیکاری در این افراد ۴۴ درصد کمتر از افرادی است که شغلشان با دورکاری سازگار نیست (Montenovo et al, 2020: 17).

مشاغلی که از سرمایه شغلی بالاتری، بویژه سرمایه فرهنگی شغلی بیشتری برخوردارند، امکان بیشتری برای انتخاب دورکاری یا کار از خانه دارند. در این دوره شکاف و نابرابری بین مشاغل با سرمایه شغلی بالا و پایین بیشتر هم شده است. زیرا سازمان‌ها به سرمایه‌گذاری بیشتر روی کارمندان مشاغل با مهارت بالا که موجب می‌شوند بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر شود و حتی در شرایط کاری سخت مانند همه‌گیری کووید-۱۹ حفظ گردد علاقه‌مند هستند (Kramer and Kramer, 2020, 3).

تحقیقات در آمریکا نشان داد که در این دوره برخی افراد با تحصیلات بسیار پایین هم نرخ بیکاری کمتری را تجربه کرده‌اند. زیرا آن‌ها عموماً در مشاغل ضروری شاغلند، اما از لحاظ سلامت بیشتر در معرض بیماری کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند (Montenovo et al, 2020).

1 <https://media.coronomy.ir/uploads/org/2021/02/07/161271798964128600.pdf>

2 https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740101/lang--en/index.htm

16: 2020). کارگران مشاغل ضروری، موتور ضروری اقتصاد هستند. کارکنان این نوع مشاغل مانند کارکنان خدمات بهداشتی خانگی چون نمی‌توانند با مشتریان‌شان فاصله اجتماعی را حفظ کنند، سلامت‌شان در خطر است^۱. مشاغلی که دورکاری در آنان رایج‌تر است عموماً در بعد سرمایه اقتصادی شغلی هم وضعیت بهتری دارند. ۳۷ درصد مشاغل موجود می‌توانند به طور کامل از خانه انجام شوند. این مشاغل عموماً از مشاغلی که نمی‌توانند از خانه انجام شوند حقوق بالاتری دارند. (Dingel and Neiman, 2020).

همبستگی بالایی بین سطح درآمد و اینترنت پرسرعت وجود دارد و به معنی آن است که دورکاری برای ثروتمندان راحت‌تر است (Chiou and Tucker, 2020). کارکنان تحصیل کرده و با درآمد بالاتر امکانات لازم برای خرید تجهیزات مورد نیاز برای دورکاری را دارند، به فضاهای آرام دسترسی بیشتری دارند و راحت‌تر می‌توانند با کارفرمایانشان برای جبران هزینه‌های ناشی از دورکاری مذاکره کنند (Lord, 2021: 10). بررسی بوناچی و همکارانش در ایتالیا (۲۰۲۰) نشان داد که فرصت کار از خانه بیشتر به نفع مردان، افراد با تحصیلات بالا و پردرآمد است (Bonacini et al, 2020: 303). در می ۲۰۲۰ حدود ۳۵٫۲ درصد نیروی کار به طور کامل از خانه کار می‌کردند، در حالی که در فوریه ۲۰۲۰ این رقم ۸٫۲ درصد بود، این افراد عموماً افرادی با تحصیلات بالا، درآمد بالا و سفیدپوستان بودند و تعداد بسیار کمی از آنان از بین اقلیت‌ها، افراد کم درآمد و افرادی با تحصیلات پایین بودند (Bick et al, 2020: 1-2).

بخش دیگر سرمایه شغلی، سرمایه اجتماعی شغلی است که ناشی از ایفای نقش در یک موقعیت شغلی است. سرمایه اجتماعی شغلی، میزان عضویت در شبکه‌های اجتماعی و برخورداری از ارتباطات اجتماعی همراه با اعتماد و احترام است که ناشی از موقعیت شغلی افراد است. هرچه فرد روابط اجتماعی بیشتری داشته باشد که در آن روابط، او را گرمی داشته و بزرگ بشمارند و آمادگی داشته باشند به او تکیه کنند و نظراتش را در حوزه کاری پیاده کنند از سرمایه اجتماعی شغلی بیشتری برخوردار است (پرچمی و قویدل، ۱۳۹۸: ۱۵۰) و موجب تسهیل هماهنگی و همکاری در رسیدن به منافع می‌شود. سرمایه اجتماعی شغلی، امکان دسترسی به منابع مهمی چون اطلاعات، منابع مالی، مهارت، دانش، مشروعیت اجتماعی و شهرت و اعتبار^۲ را (Klyver, 2008: 332) فراهم می‌کند. کارکنانی که دارای ارتباطات خوبی هستند از اطلاعات شغلی و نفوذی که از پیوندهای اجتماعی‌شان کسب می‌کنند، برخوردار می‌شوند (Mouw, 2003: 868).

سرمایه اجتماعی شغلی را می‌توان منبع مثبتی برای یافتن و یا تغییر شغل در بازار کار و همچنین فرصتی برای پیشرفت شغلی و افزایش درآمد دانست. بررسی‌ها نشان داده افراد با سرمایه اجتماعی بالا، کسانی هستند که سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی بالایی نیز دارند (Brook, 2005: 113, 116). سرمایه‌ها تبدیل‌پذیرند بنابراین یک بعد از سرمایه شغلی می‌تواند در سایر ابعاد آن تاثیر بگذارد و یا از آنان تاثیر بپذیرد و در شرایط لازم انعطاف‌پذیری و پایداری شغلی را افزایش دهد.

مشاغلی که سرمایه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شغلی بالاتری دارند در شرایط بحرانی کمتر احتمال دارد بیکار شوند، همچنین احتمال بازیابی شغل در نقش شغلی دیگر دارند و همچنین تغییر در روش ایفای نقش در همان شغل برایشان امکان‌پذیرتر است. امکان تداوم آن شغل بصورت کار درخانه را نیز بیشتر دارند.

البته موارد استثناء هم وجود دارد، مشاغلی که در نظام تقسیم کار، نوع فعالیت آن‌ها به آخرین مراحل عرضه کالا و خدمات نزدیک‌تر باشند، مشاغلی که مبتنی بر روابط بین شخصی و ضروری باشند می‌توانند از این قاعده مستثنی شوند، با اینکه ممکن است

1 <https://www.business.rutgers.edu/sites/default/files/documents/ricsi/report-an-unprecedented-opportunity-for-csi-covid-19-and-fow.pdf>

2 Reputation and Credibility

سرمایه شغلی پایین‌تری داشته باشند اما پایداری بیشتری دارند. و در مقابل برخی مشاغل با سرمایه شغلی بالا به دلیل آنکه افراد در مواقع بحرانی مراجعه به آنان را غیر ضروری ارزیابی می‌کنند، پایداری پایین‌تری دارند.

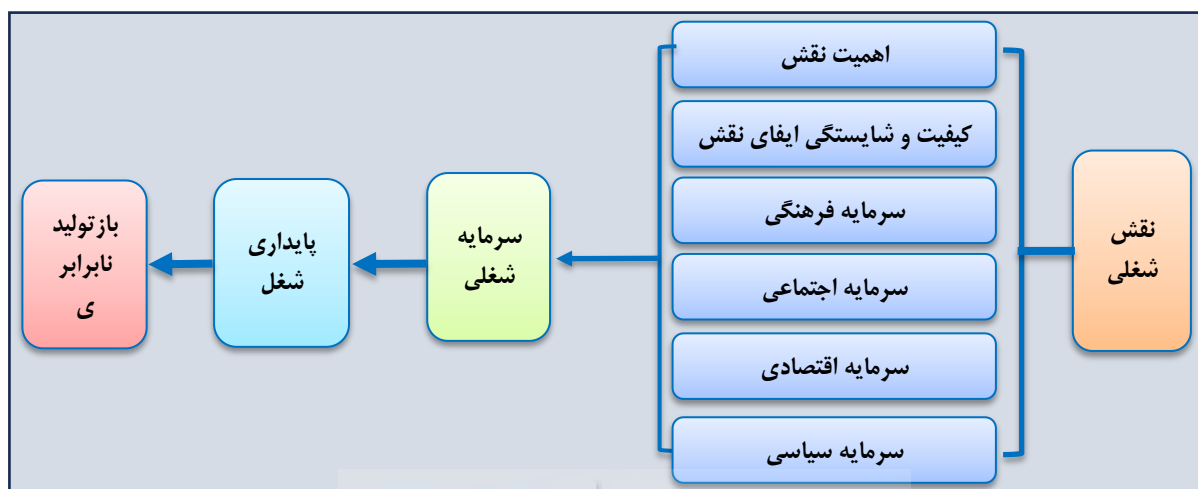
۲-۴- بازتولید نابرابری اجتماعی

باز تولید اجتماعی تداوم، حفظ و انتقال یک وضعیت ساختاری اجتماعی بین دو واحد اجتماعی (خانواده، طبقه و ...) در دو مقطع زمانی متفاوت است. باز تولید نابرابری اجتماعی نیز تداوم و حفظ و انتقال نابرابری اجتماعی بین دو واحد اجتماعی در دو مقطع زمانی متفاوت، که معمولاً دو نسل در نظر می‌گیرند می‌باشد. به عبارتی دیگر و با وام‌گیری از بوردیو می‌توان گفت تداوم، حفظ و افزایش تفاضل مجموع سرمایه‌های دو واحد اجتماعی در دو مقطع زمانی متفاوت است. بوردیو می‌گوید بازتولید اجتماعی «بازتولید ساختار روابط نیرو بین طبقات» است (Shahzad Farid, 2021 & et.al). معمولاً تفاوت را حداقل بین دو نسل مطرح می‌کنند، اما باز تولید می‌تواند در قبل و بعد یک رویداد مثل جنگ، انقلاب، یا بحران اجتماعی نیز در نظر گرفته شود.

بازتولید اجتماعی نابرابری، سلسله‌مراتب اجتماعی در قالب طبقات و پایگاه‌های اجتماعی به طور مداوم به صورت اجتماعی از طریق نظام آموزشی بازتولید می‌شود (Triventi, 2013). غالباً آموزش به جای توزیع فرصت‌های برابر، در خدمت منافع طبقات مسلط تداوم یافته است. بدین معنا که فرزندان دارای والدین برخوردار به لحاظ اجتماعی در آینده به افرادی با امتیازات اجتماعی تبدیل شوند (Jones, 2022). از این رو سرمایه فرهنگی که در عیان‌ترین صورت خود در تحصیلات متبلور است در این تحقیق مورد توجه بوده اثر آن را در دوره کرونا و مقایسه پیامدهای آن قبل و بعد از کرونا بررسی شده است.

بوردیو معتقد است که طبقات بالای جامعه که دارای سرمایه اقتصادی بالایی هستند، با به‌کارگیری راهبردهای سرمایه‌گذاری فرهنگی مناسب به بازتولید انواع سرمایه مبادرت می‌ورزند (بوردیو، ۱۳۸۹: ۱۵۵). نهادهای آموزشی به بازتولید نحوه توزیع سرمایه فرهنگی و از طریق آن به بازتولید ساختار فضای اجتماعی یا به تعبیر دیگر به بازتولید ترکیب طبقات اجتماعی کمک می‌کنند (بوردیو، ۱۳۹۳: ۵۴). تجربه کرونا نشان داد که هرچند برخورداری از سرمایه فرهنگی بسیار مهم و تاثیر گذار است، اما بازتولید نابرابری اجتماعی منحصر به نهادهای آموزشی نیست، بلکه سازماندهی اجتماعی بازار کار نیز می‌تواند در باز تولید نابرابری اجتماعی نقش داشته باشد.

در حوزه اشتغال نیز طبقات بالا، شبکه‌های اجتماعی وسیع‌تر و با افراد و گروه‌های بانفوذ در ارتباطند. هنگامی که در جستجوی شغل یا در رقابت برای ارتقای شغلی‌اند، از مزایایی ارتباطاتی خود استفاده می‌کنند. آنها اطلاعات بیشتری در زمینه فرصت‌های شغلی دارند. والدینشان قادرند تماس‌های اجتماعی آنها را برای انتقال به بازار کار یا تغییر شغل به تحرک وادارند تا موقعیت حرفه‌ای بهتری به دست آورند. استفاده از شبکه‌های اجتماعی یکی از مکانیسم‌های بازتولید نابرابری اجتماعی در بازار کار است (بوردیو، ۱۳۸۹: ۱۴۹-۱۴۸).



مدل ۱: مدل مفهومی رابطه سرمایه شغلی، پایداری شغلی و نابرابری اجتماعی

۳- روش

بررسی رابطه بین سرمایه شغلی و پایداری شغلی و با تولید نابرابری در دوره کرون، و مشخص کردن مشاغلی که توانسته‌اند پایداری خود را حفظ کنند از روش پیمایش استفاده شده‌است. داده‌ها با پرسشنامه‌ای آنلاین که دارای سوالات چندگزینه‌ای بود در اردیبهشت -خرداد ۱۴۰۰ در سرتاسر ایران با تمرکز بر پایتخت (تهران) جمع‌آوری شد. در نهایت با ۱۲۵۰ نفر از کسانی که کرونا به نحوی بر شغل‌شان تاثیر گذاشته بود مصاحبه شد.

سوالات درباره شخص پاسخگو و شغلی که در آن مشغول به کار است؛ و اگر بیکار شده است، در مورد شغل قبلی او بود و داده‌هایی درباره سرمایه شغلی و ابعاد آن جمع‌آوری شد. معرف‌های مربوط به متغیر سرمایه شغلی و ابعاد آن در جدول زیر درج شده است.

جدول ۱: اجزای متغیر سرمایه شغلی

معرف‌ها	اجزای سرمایه شغلی
تخصص و مهارت شغلی و حرفه‌ای افزایش دانش و مهارت شغلی در دوران کاری ≠ شرکت در دوره‌های حرفه‌ای و شغلی مهارت در استفاده از تکنولوژی‌های نوین میزان تحصیلات	سرمایه فرهنگی
حقوق و درآمد ماهانه وام از محل کار امکاناتی چون خانه و ماشین و ...	سرمایه اقتصادی
روابط اجتماعی ناشی از شغل ارتباطات شغلی با افرادی در موقعیت‌های شغلی بالاتر ≠ امکان پیدا کردن موقعیت شغلی به کمک دوستان	سرمایه اجتماعی

معرفها	اجزای سرمایه شغلی
جایگاه و پست سازمانی تعداد زیردستان استقلال عمل شغلی	سرمایه سیاسی
افراد دارای صلاحیت برای ایفای نقش دیر پر شدن موقعیت شغلی با افراد دارای صلاحیت حیطه تأثیرگذاری تصمیمات تأثیرگذاری تعطیلی شغل فرد بر جامعه	اهمیت نقش
ماهر، حرفه‌ای و صاحب‌نظر بودن در شغل	کیفیت ایفای نقش

پایداری شغلی افراد در دوره کرونا نیز بررسی شد. از پاسخگویان خواسته شد تغییرات در شغل‌شان در دوره کرونا را گزارش کنند. مثلاً آیا درآمدشان کمتر شده، زمان کاری و یا اضافه کاری‌شان کاهش یافته، شغل‌شان را از دست داده‌اند، شکل کارشان به دورکاری تغییر کرده، کارشان رونق پیدا کرده است و ... مدل زیر انواع و شدت پایداری و ناپایداری مشاغل را روی یک طیف مشخص کرده است.



مدل ۲: پایداری مشاغل در دوره کرونا

همچنین سؤالاتی درباره پاره‌وقت یا تمام وقت بودن، خصوصی یا دولتی بودن، داشتن بیمه و موارد دیگر پرسیده شد. برای تحلیل سرمایه شغلی و ابعاد آن شاخص‌هایی ساخته شد. اعتبار و روایی شاخص‌ها با روش‌های آماری و ارزیابی متخصصین تأیید شده است. ۴۶ درصد از پاسخگویان زن و ۵۴ درصد آنان مرد بودند. ۱,۱ درصد پاسخگویان کم‌سواد، ۲,۱ درصد ابتدایی و راهنمایی، ۲۰,۶ درصد دبیرستانی و دیپلم، ۵۰,۴ درصد فوق‌دیپلم و لیسانس و ۱۹,۹ درصد فوق لیسانس و ۵,۹ درصد دکتری بوده‌اند. ۱۱,۲ درصد از پاسخگویان ۱۵ تا ۲۰ سال، ۳۴ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال، ۲۳ درصد ۳۱-۴۰ سال، حدود ۱۹ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و حدود ۱۳ درصد بیش از ۵۰ سال سن داشتند. ۲۹ درصد پاسخگویان به کرونا مبتلا شده بودند. بر اساس آمارهای رسمی تا اواخر اردیبهشت در ایران ۲۴۲۲۷۶۵ به کرونا مبتلا شده بودند. در بین کسانی که از محل ابتلاء خود اطلاع داشتند، بیشترین علت ابتلاء مربوط به محیط کار بوده و همراه با گزینه رفت‌وآمد به محل کار ۴۵ درصد از عوامل را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: ویژگی‌های فردی پاسخگویان (درصد)

جنسیت		تحصیلات		سن		ابتلاء به کرونا		نحوه ابتلا	
زن	۴۶	کم سواد		۱،۱	۱۵-۲۰	بله	۲۹	محیط کار	
		ابتدایی و راهنمایی		۲،۱	۳۰-۳۹			رفت‌وآمد به محیط کار	
		دبیرستان و دیپلم		۲۰،۶	۴۰-۴۹			خانواده	
مرد	۵۴	فوق دیپلم و لیسانس		۵۰،۴	۵۰-۵۹	خیر	۷۱	اقوام و دوستان	
		فوق لیسانس و دکتری		۲۵،۸	+۵۰			خرید	
								مسافرت	
								مراسم و مهمانی	

۶۵ درصد پاسخگویان بیمه داشتند و ۳۵ درصد بدون بیمه بودند. ۵۳ درصد تمام وقت، ۲۷ درصد پاره وقت و ۲۰ درصد زمان کارشان به اختیار خودشان بود. ۶۲ درصد آنان در بخش خصوصی، ۲۸ درصد در بخش دولتی و ۱۰ درصد در سایر بخش‌ها کار می‌کردند. حدود ۲۲ درصد یک و کمتر از یکسال، ۳۲ درصد بین ۲ تا ۶ سال، ۲۳،۵ درصد بین ۷ تا ۱۶ سال و ۲۲ درصد بیش از ۱۷ سال سابقه کار داشته‌اند. ۸۲ درصد پاسخگویان پیش از کرونا برای انجام کارشان به محل کار مراجعه می‌کردند، حدود ۱۰ درصد هم از خانه کارشان را انجام می‌دادند، البته این آمار صرفاً مربوط به دورکاران نیست و افراد خود اشتغالی که خانه را به عنوان محل کار در نظر گرفته بودند را نیز در بر می‌گیرد.

جدول ۳: ویژگی‌های شغلی پاسخگویان (درصد)

بیمه		زمان کار		خصوصی و دولتی		سابقه کار		چگونگی انجام کار	
دارد	۶۵	تمام وقت	۵۳	خصوصی	۶۲	یک سال و کمتر	۲۲،۵	محل کار	۸۲
		پاره وقت	۲۷	دولتی	۲۸	۲-۶ سال	۳۲	کار در خانه	۹،۷
ندارد	۳۵	به اختیار خود	۲۰	عمومی غیردولتی و سایر	۱۰	بیش از ۱۷	۲۲	مراجعه به مشتری	۳،۸
								کار و فروش اینترنتی	۲،۹
								سایر	۳،۸

با توجه به تعریف ارائه شده از بازتولید نابرابری لازم بود حداقل دو مقطع زمانی قبل و بعد از کرونا مورد بررسی و داده‌های تجربی آنها برای تحلیل بازتولید نابرابری بررسی می‌شد. بدلیل عدم وجود شرایط لازم برای جمع‌آوری داده‌ها ناگزیر برای این داده‌ها

به گزارش پاسخگویان اکتفا از وضع آنها پیش و حین کرونا و تغییرات وضعیت آنها در برخورداری از سرمایه‌ها و دیگر عامل‌های تعیین کننده بسنده شد و باز تولید نابرابری از این شرایط استنتاج گردیده است.

۴- یافته‌ها (Result)

۴-۱- تاثیر کرونا بر پایداری مشاغل

از پاسخگویان خواسته شد تا پیامدهای همه‌گیری کوئید-۱۹ را در شغل‌شان بیان کنند. پاسخ‌ها نشان می‌دهد در دوره کرونا حدود ۵۵ درصد از مشاغل در حد منفی یا خیلی منفی متاثر شده‌اند، ۳۱ درصد از مشاغل تغییری نداشته‌اند و حدود ۱۴ درصد تاثیرات مثبت و خیلی مثبت را تجربه کرده‌اند.

جدول ۴: توزیع فراوانی تاثیر کرونا بر پایداری شغل

طبقات پاسخ	خیلی منفی	منفی	فرقی نکرده	مثبت	خیلی مثبت
تاثیر کرونا بر پایداری شغل	۱۹	۳۶	۳۱	۱۰	۴

چگونگی تاثیر کرونا بر پایداری شغلی نیز بررسی شده است. گزینه‌های متعددی در اختیار پاسخگویان قرار داشت و آن‌ها بنابر شرایطی که تجربه کرده بودند می‌توانستند بیش از یک گزینه انتخاب کنند. ۱۰,۳ درصد یا شغل را از دست داده بودند یا ورشکست شده بودند، ۶,۷ درصد بدلیل بیکار شدن، کارشان و یا محل کارشان را تغییر داده بودند، ۱۴,۲ درصد ضرر و زیان کرده بودند، ۱۶,۱ درصد موقتا کارشان تعطیل شده بود، ۲۸ درصد ساعت کارشان کم شده بود، ۸,۵ درصد اضافه کارشان کم شده بود، ۶,۸ درصد احتمال از دست دادن کارشان بیشتر شده بود، ۲۹ درصد کارشان تغییری نکرده بود، و ۱۲,۸ درصد افزایش ساعت کاری، ۲۶,۵ درصد دورکاری، ۵ درصد فروش آنلاین، ۷ درصد ارتباط آنلاین با مراجعان و ۹,۵ درصد رونق کسب و کار را تجربه کرده‌اند. برخی مشاغل با انعطاف‌پذیری توانسته‌اند با تغییرات ایجاد شده از طریق دورکاری و استفاده از تکنولوژی‌های نوین با پیامدهای حاصل از این بیماری مواجه شوند.



پیامدهای کرونا بر مشاغل و پایداری شغلی (درصد)

۴-۲- سرمایه شغلی

با استفاده از معرف‌های مختلف سرمایه شغلی یعنی سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مرتبط با شغل و اهمیت شغل شاخص سرمایه شغلی ساخته شد. ۱۱,۴ درصد پاسخگویان سرمایه شغلی خیلی کم، ۲۵,۸ درصد کم، ۳۷,۳ درصد متوسط، ۲۰,۸ درصد زیاد و ۴,۷ درصد خیلی زیاد داشتند.

جدول ۵: فراوانی سرمایه شغلی

طبقات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
سرمایه شغلی	۴,۷	۲۰,۸	۳۷,۳	۲۵,۸	۱۱,۴

حضور زنان در مشاغل با سرمایه شغلی بالا، کمتر از مردان است. آن‌ها در مشاغل با سرمایه شغلی پایین‌تر کار می‌کنند و به همین دلیل درصد زنانی که شغل‌شان را از دست داده‌اند بیش از مردان است. افرادی که از سرمایه شغلی پایین‌تری برخوردارند برای مواجهه با کرونا شرایط شغلی نامناسبی داشته‌اند، به عنوان مثال تنها ۳۶ درصد از کسانی که سرمایه شغلی خیلی کم داشتند، بیمه هم بودند و ۳۴ درصدشان کار تمام‌وقت داشتند. در حالی که ۹۷ درصد از افرادی که سرمایه شغلی خیلی‌زیادی داشتند، بیمه بودند و ۶۴ درصد آنان شغل‌شان تمام وقت بود.

جدول ۶: شرایط پاسخگویان در گروه‌های مختلف سرمایه شغلی

سرمایه شغلی		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
جنسیت	مرد	۷۰	۵۴	۵۲	۵۴	۵۰
	زن	۳۰	۴۶	۴۸	۴۶	۵۰
بیمه	ندارد	۳	۱۳	۳۰	۵۰	۶۴
	دارد	۹۷	۸۶	۷۰	۵۰	۳۶
نوع شغل	شغل تمام وقت	۶۴	۶۶	۵۶	۳۹	۴۳
	پاره وقت	۳۴	۱۸	۲۳	۳۴	۳۴
وجود لوازم بهداشتی		۸۶	۸۰	۶۹	۶۵	۵۲
تست کرونا در محل کار		۶۱	۲۶	۱۹	۱۴	۱۱
آموزش برای پیشگیری کرونا		۷۷	۵۵	۴۲	۳۱	۲۷
استفاده از مرخصی برای درمان کرونا		۹۱	۷۷	۷۲	۶۱	۵۱
امکان مرخصی در پیک کرونا		۷۳	۶۲	۵۱	۴۴	۳۰
کاهش حضور در محل کار		۶۶	۵۷	۵۰	۴۰	۳۲
دریافت حمایت مادی از محل کار		۳۱	۲۲	۱۷	۱۵	۶
حفظ کار		۱۰۰	۱۰۰	۹۴	۸۷	۷۰
پیدا کردن شغل مجدد در بین بیکاران		-	-	۹۰	۹۳	۹۴
احتمال از دست دادن شغل		۰	۲,۵	۵	۱۰	۱۸
صدمه دیدن شغل به دلیل ابتلا به کرونا		۲۰	۲۳	۳۰	۳۴	۶۰

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد تفاوت جنسیت تفاوت معنی‌دار بین سرمایه شغلی مردان و زنان را بخوبی نشان می‌دهد. مردان بطور واضح سرمایه شغلی بیشتری دارند. احتمالاً به همین دلیل زنان تجربه ناپایداری شغلی بیشتری را گزارش کرده‌اند. همچنین کسانی که سرمایه شغلی بیشتری داشته‌اند بیشتر هم بیمه بوده‌اند که خود مبین با ثبات‌تر بودن شغل آنان و از سوی دیگر امکان دسترسی بیشتر به خدمات پزشکی برای پیشگیری و درمان کرونا داشتند. در تمام طبقات سرمایه شغلی بین کسانی که کار تمام وقت داشتند و کسانی که کار نیمه وقت داشتند تفاوت معنی‌دار به نفع تمام وقت‌ها وجود دارد. این نیز معرفی برای ثبات شغلی بیشتر است. افرادی که سرمایه شغلی پایینی داشتند، در محل کارشان به لوازم بهداشتی که می‌توانست مانع ابتلا به کرونا شود، به تست بیماری کوئید ۱۹-، آموزش برای پیشگیری از ابتلاء به کرونا، مرخصی در هنگام بیماری و در دوره‌های اوج‌گیری کرونا در جامعه کمتر دسترسی داشتند و به دلیل ابتلاء به کرونا، در مقایسه با افرادی دارای سرمایه شغلی بالا بودند، صدمه بیشتری به شغل‌شان وارد شده بود.

کسانی که سرمایه شغلی بیشتری داشتند امکان کاهش حضور در محل بیشتری هم داشتند. این عامل در کنار کاهش رفت و آمد به محل کار از عوامل مهم ابتلاء به کرونا بوده است. در حالی که تنها ۶ درصد مشاغل با سرمایه شغلی خیلی کم از حمایت‌های مالی سازمان در دوره کرونا برخوردار بودند، این امکان برای ۳۱ درصد مشاغل با سرمایه شغلی بالا خیلی زیاد فراهم بوده است. امکان حفظ شغل افراد نیز کاملاً با سرمایه شغلی بالا رابطه دارد. هرکس سرمایه شغلی بیشتری داشته بیشتر توانسته کار خود را حفظ کند. احتمال پیدا کردن شغل مجدد برای بیکارشدگان رابطه معنی‌دار نداشته است اما احتمال از دست دادن شغل افراد با سرمایه شغلی پایین رابطه‌ای کاملاً معنی‌دار است. همچنین است صدمه دیدن شغل که برای افراد با سرمایه شغلی پایین بیشتر بوده است.

۴-۲- رابطه سرمایه شغلی با پایداری شغلی

داده‌های جدول زیر نشان می‌دهد که مشاغلی که سرمایه شغلی بالایی دارند کمتر تحت‌تاثیر تغییرات منفی کرونا قرار گرفته‌اند. در شغل ۲۵ درصد افراد با سرمایه شغلی بالا تغییری ایجاد نشده این رقم در افراد با سرمایه شغلی پایین ۹ درصد است که تفاوتی معنی‌دار است. کرونا تغییرات مثبت هم داشته و انعطاف‌پذیری مشاغل را در مواجهه با تغییرات افزایش داده و گاه در نهایت موجب افزایش درآمد افراد نیز شده است.

جدول ۷: پیامدهای کرونا بر مشاغل و پایداری شغلی در گروه‌های با سرمایه شغلی بالا و پایین

طبقات پاسخ		از دست دادن شغل و ورشکستگی	تغییر کار یا محل کار به دلیل بیکاری	ضرر و رکود	تعطیلی موقت	کاهش ساعات کار	از دست دادن اضافه کاری	احتمال از دست دادن شغل	تغییری ایجاد نشد	افزایش ساعت کاری	دور کاری	فروش آنلاین	دیدن آنلاین مراجعان	روفق کسب‌وکار
سرمایه شغلی	بالا	۰	۳۰	۲	۳۶	۲۳	۵	۰	۲۵	۳۸	۲۳	۰	۵	۲۱
	پایین	۳۷	۱۱	۳۵	۲۹	۳۳	۹	۲۰	۹	۴	۵	۳,۳	۱,۶	۰

همبستگی سرمایه شغلی با پایداری شغلی در کل $r = 0,51$ است که نشان می‌دهد هرچه سرمایه شغلی افراد بالاتر باشد، شغل پایداری دارند. هرچه نقش شغلی اهمیت بیشتری داشته نیز آن شغل پایداری داشته است. بنابراین شاهد هستیم سرمایه شغلی از طریق پایداری شغلی بر بازتولید نابرابری اجتماعی و تشدید آن قبل از کرونا و پس از آن می‌تواند تاثیرگذار باشد. بیشترین همبستگی پایداری شغلی با اهمیت شغل و سپس با سرمایه فرهنگی شغل است. کمترین رابطه با سرمایه سیاسی است. سرمایه اقتصادی و اجتماعی شغلی رابطه مساوی با پایداری شغلی دارند. ۳۳ درصد از تغییرات پایداری شغلی بطور همزمان با شاخص سرمایه شغلی توضیح داده می‌شود. تمامی روابط معنی‌دار و از قابلیت تعمیم برخوردارند. در اینجا نیز مشاهده می‌کنیم افرادی که شغل‌های مهم‌تری داشته و از سرمایه فرهنگی بیشتری برخوردار بودند توانسته‌اند موقعیت شغلی خود را با ثبات‌تر نگه داشته و از آسیب‌های ناشی از کرونا مصون مانده و برتری پیشین خود را حفظ نمایند.

جدول ۸: رابطه سرمایه شغلی و اجزای آن با پایداری شغلی

متغیرها	سرمایه شغلی	سرمایه فرهنگی شغل	سرمایه اقتصادی شغل	سرمایه اجتماعی شغل	سرمایه سیاسی شغل	اهمیت شغل
پایداری شغلی	$r = 0,51$ Sig = 0,000	$r = 0,42$ Sig = 0,000	$r = 0,23$ Sig = 0,000	$r = 0,23$ Sig = 0,000	$r = 0,069$ Sig = 0,035	$r = 0,52$ Sig = 0,000
رگرسیون	$R = 0,58$ $R^2 = 0,33$ Sig = 0,000					

سرمایه شغلی متاثر از شرایط فرهنگی و اجتماعی جوامع است و وزن تاثیر اجزای آن در مشاغل مختلف نیز متفاوت است. در این تحقیق وزن تاثیر اجزا به ترتیب سرمایه اقتصادی (۰,۱۳)، سرمایه اجتماعی (۰,۱۶)، سرمایه فرهنگی (۰,۰۸)، سرمایه سیاسی (۰,۰۲)، اهمیت شغل (۰,۱۷۲) و کیفیت شغلی (۰,۱۱۴) بوده است. دو معادله رگرسیون ذیل رابطه اجزای سرمایه شغلی و پایداری شغلی را نشان می‌دهد:

$$\text{در روش اینتر: } Eoc + (0,13) Soc + (0,06) Coc + (0,08) Poc + (0,02) Ior + (0,172) Qor + (0,114) = \text{پایداری شغلی}$$

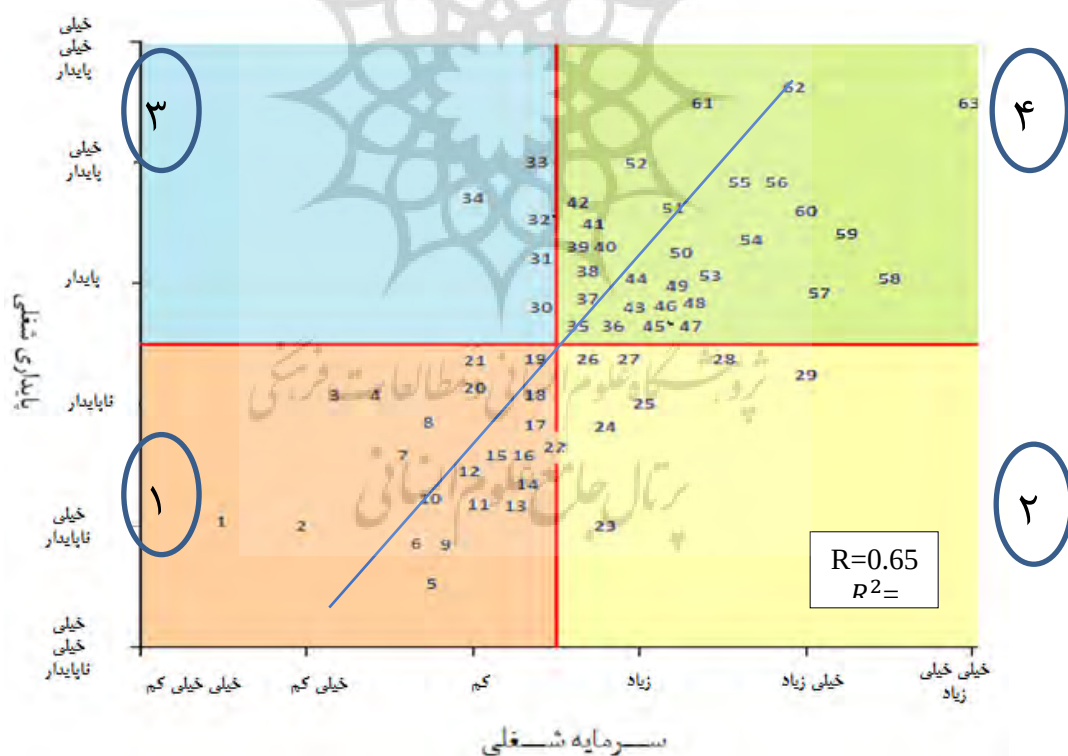
$$\text{در روش گام به گام: } Coc + (0,09) Poc + (0,02) Qor + (0,17) = \text{پایداری شغلی}$$

۲-۵- پایداری شغلی در گروه‌های شغلی

بر اساس پاسخ‌هایی که پاسخگویان درباره شغل خود داده بودند در ۶۳ گروه شغلی دسته‌بندی شدند. در گروه‌هایی چون کارگر ساده (کارگر ساده، کارگر ساختمان، کارگر بسته‌بندی و ...)، روانشناس و مشاور، مهندس، پزشک و ... در مرحله بعد بر اساس میزان سرمایه شغلی و تاثیری که کرونا بر این مشاغل داشت جایگاه هر یک از این مشاغل بر روی یک نمودار مشخص شد.

جدول ۹: جایگاه مشغل بر اساس سرمایه شغلی و پایداری شغلی

شرایط سرمایه شغلی و پایداری شغلی	مشاغل
۱- سرمایه شغلی کم و ناپایدار	۱- پیک، ۲- کارگر ساده، ۳- نگهبان، ۴- خیاط، ۵- مدیر آرایشگاه، ۶- کار در کافه، ۷- نجار، ۸- فروشنده، ۹- خدمات زیبایی، ۱۰- راننده، ۱۱- صاحب لباس فروشی، ۱۲- منشی، ۱۳- آشپز، ۱۴- آرایشگر، ۱۵- عکاس، ۱۶- خرید و فروش موبایل، ۱۷- مغازه دار، ۱۸- مربی ورزشی، ۱۹- کارمند ساده، ۲۰- صندوق دار، ۲۱- معلم موسیقی و پرستار کودک، ۲۲- تولید کننده کوچک.
۲- سرمایه شغلی خوب و ناپایدار	۲۳- مکانیک، ۲۴- مشاور املاک، ۲۵- مدیر فروش، ۲۶- حسابدار، ۲۷- روانشناس و مشاور، ۲۸- تحلیلگر داده ۲۹- وکیل.
۳- سرمایه شغلی کم و پایدار	۳۰- آنلاین شاپ، ۳۱- صاحب سوپر مارکت و میوه فروشی، ۳۲- تولیدکننده محتوای فرهنگی، ۳۳- تانوا، ۳۴- معامله گر بازارهای مالی.
۴- سرمایه شغلی خوب و پایدار	۳۵- تکنسین داروخانه، ۳۶- برقکار، ۳۷- بازاریاب، ۳۸- طراح وبسایت، ۳۹- مدرس زبان، ۴۰- معلم مدارس خصوصی، ۴۱- گرافیکست و مشاور تحصیلی، ۴۲- برنامه نویس، ۴۳- خبرنگار، ۴۴- دکوراسیون منزل، ۴۵- پژوهشگر، ۴۶- کارمند بخش خصوصی، ۴۷- مهندس، ۴۸- مدیر بخش خصوصی، ۴۹- کارمند بخش دولتی، ۵۰- مترجم، ۵۱- معلم مدارس دولتی، ۵۲- تورک مارکتر، ۵۳- دامپزشک، ۵۴- مدیر بخش دولتی، ۵۵- مدیر و معاون مدرسه، ۵۶- استاد دانشگاه، ۵۷- کارمند بانک، ۵۸- دندانپزشک، ۵۹- پرستار، ۶۰- ماما، ۶۱- دیجیتال مارکتر ۶۲- پزشک، ۶۳- داروساز.



در نمودار بالا هر چند که نقاط از خط رگرسیون فاصله دارند اما توزیع مشاغل مختلف موید فرضیه محوری این تحقیق که سرمایه شغلی بیشتر موجب پایداری شغلی می شود می باشد. نمودار بالا از چهار بخش تشکیل شده است، اسامی مربوط به مشاغلی که با عدد در نمودار بالا جای گذاری شده اند را می توانید در جدول بالا (جدول ۹) آن مشاهده کنید. در خانه اول نمودار مشاغلی مانند پیک،

کارگران ساده، نگهبان، خیاط و ... هستند که سرمایه شغلی پایین برخوردارند و در دوره کرونا ناپایدار بوده‌اند و از این بیماری آسیب زیادی دیده‌اند. در بخش دوم نمودار مشاغل با سرمایه شغلی خوب و نسبتاً خوب اما ناپایدار را مشاهده می‌کنید که به دلیل کرونا آسیب دیده‌اند، در این بخش مشاغلی چون مشاورین املاک، روانشناسان و مشاوران، وکلاء، دندان‌پزشکان و ... وجود دارند. این مشاغل از آن رو که عموماً با مراجعان خود روابط چهره به چهره دارند و در دوره کرونا افراد مراجعه به آنان را غیر ضروری تشخیص می‌دادند، ناپایداری شغلی را حتی با وجود سرمایه شغلی نسبتاً خوب تجربه کردند.

در بخش سوم مشاغلی قرار دارند که هرچند از سرمایه شغلی نسبتاً پایینی برخوردارند اما در دوره کرونا پایدار مانده‌اند و حتی از شرایط پیش آمده سود هم برده‌اند. به نظر می‌رسد مشاغلی ضروری که در نظام تقسیم کار، نوع فعالیت آن‌ها به آخرین مراحل عرضه کالا و خدمات نزدیک‌تر باشد، با اینکه ممکن است سرمایه شغلی پایین‌تری داشته باشند اما پایداری بیشتری دارند، بررسی حاضر نیز نشان می‌دهد مشاغلی مانند سوپرمارکت‌ها و نانواها از چنین شرایطی برخوردارند. مشاغل نوظهوری مانند ارائه دهنده خدمات اینترنتی، آنلاین شاپ‌ها و معامله‌گران بازارهای مالی هم هرچند از سرمایه شغلی پایینی دارند اما پایداری شغلی بیشتری را در دوره کرونا تجربه کرده‌اند و به دلیل نوع شغلی که مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی است، انعطاف‌پذیری و پایداری شغلی بیشتری دارند.

در بخش چهارم مشاغلی هستند که از سرمایه شغلی بالایی برخوردارند و در دوره کرونا نیز پایدار بوده‌اند و حتی در مواردی میزان کار و درآمدشان افزایش پیدا کرده و توانسته‌اند از امکاناتی نظیر دورکاری هم برخوردار شوند. کادر درمان شامل پرستاران، ماماها و پزشکان از جمله مشاغلی هستند که در این دوره از پایداری شغلی بالایی برخوردارند. بخش آموزش و کارمندان نیز از جمله مشاغل پایدار بوده‌اند. این گروه موید آن است که هرچه سرمایه اولیه شغلی افراد با نقش، اهمیت و کیفیت ایفای نقش ارتباط بیشتری داشته باشد هم پایداری شغلی بیشتری را حتی در دوره بحران بوجود می‌آورد و هم سرمایه ثانویه بیشتری را در اختیار عاملان قرارداده و از این طریق موجب تثبیت و تشدید نابرابری‌های پیشین می‌شوند.

نتایج نشان می‌دهد که کارمندان و معلمان بخش دولتی پایداری شغلی بالاتری نسبت به هم‌تایانشان در بخش خصوصی دارند. افرادی که در حوزه طراحی وبسایت و بازاریابی‌های اینترنتی فعال هستند نیز در بین مشاغل این دسته مشاهده می‌شوند. افراد دارای سرمایه شغلی بالاتر و ابزارهای لازم، و یا کسانی که کارشان به نحوی است که لازم نیست ارتباط چهره به چهره با مخاطب خود داشته باشند و می‌توانند از تکنولوژی‌های ارتباطی استفاده کنند از فرصت دورکاری بهره‌مند شدند.

در این بررسی حدود ۲۶ درصد پاسخگویان دورکاری را تجربه کرده بودند. افرادی که امکان دورکاری داشتند به طور میانگین سرمایه اقتصادی و فرهنگی بیشتری هم داشتند. ۹۶ درصد این افراد از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بودند. در ایران چنین امکانی در حال شکل‌گیری است، اما هنوز هم برخی متخصصان مانند پزشکان به دلیل ماهیت شغلشان امکان دورکاری کامل ندارند. تفاوت‌ها تفاوت‌های معنی داری نیستند.

جدول ۱۰: درصد سرمایه شغلی کارکنان دورکار و غیر دورکار در دوره کرونا

اهمیت شغل	سرمایه سیاسی شغل	سرمایه اجتماعی شغل	سرمایه اقتصادی شغل	سرمایه فرهنگی شغل	
۶۹	۴۵	۶۴	۴۹	۷۴	انجام دادن دور کار
۶۴	۴۰	۶۵	۴۶	۶۴	انجام ندادن دورکاری

از بین دورکاران ۲۴ درصد جزء کارمندان بخش دولتی و خصوصی و ۴۲ درصد جزء فرهنگیان شامل معلمان و کادر اداری مدارس، مدرسان آزاد زبان و ... هستند. مشاغلی چون طراحی سایت، دیجیتال مارکتینگ، تحلیل داده و غیره با اینکه حدود ۳ درصد از مشاغل مورد بررسی بودند حدود ۴,۵ درصد از کل دورکاران را به خود اختصاص داده بودند.

۵۲ درصد از کسانی که دورکاری کرده‌اند معتقدند که بهره‌وری کارشان تغییر نکرده است، ۲۹ درصد بدتر شده و ۱۹ درصد گفته‌اند بهتر شده است. اینکه واقعاً دورکاری نتایج بهتری داشته و تغییری در نتایج کار نداشته نیازمند بررسی دقیق‌تر و با روشهای کیفی است. شواهد بویژه در بخش آموزش این نتیجه را مورد تردید قرار می‌دهد.

۶۹ درصد افراد گفته‌اند انطباق با شرایط جدید سخت بود، ۷۴ درصد مجبور بودند دوره‌های آموزشی لازم را برای دورکاری ببینند. از بین این افراد ۲۱ درصد اصلاً دوست ندارند بعد از پایان کرونا دورکاری کنند، ۲۵ درصد یک روز در هفته، ۴۵,۶ درصد دو یا سه روز در هفته، و ۸,۱ درصد به صورت تمام وقت علاقه‌مندند که دورکاری کنند. این ابراز علاقه را نمی‌توان برای همه مشاغل و شاغلین پذیرفت. سازماندهی اجتماعی ما در نظام اداری خصلت‌هایی دارد که احتمال کاهش کارایی و بهره‌وری کاری را در روش‌های دورکاری را بیشتر کحتمل می‌نماید. در نهایت ۷۵ درصد اعلام کرده‌اند که کار در خارج از منزل برای حفظ روحیه لازم است.

دورکاری دارای پیامدهای برای این افراد نیز بوده، ۳۷ درصد آنان معتقد بودند که دورکاری باعث شده این افراد بدون آنکه صدمه‌ای به کارشان بخورد بیشتر به خانواده خود رسیدگی کنند. ۶۵ درصد اعلام کرده‌اند دورکاری باعث فشار بیشتر برای رسیدگی به کار و خانواده شده است و ۲۵ درصد اعلام کرده‌اند دورکاری باعث احساس انزوا و تنهایی در آنان شده است. ۴۳ درصد از کاهش هزینه‌های حمل و نقل ابراز رضایت کرده‌اند. ۱۸ درصد دورکاران نگران از دست دادن شغل‌شان بودند. اما ۳۷ درصد کسانی که فرصت دورکاری نداشته‌اند نگران از دست دادن شغل‌شان نبودند.

۵- نتیجه‌گیری

سرمایه شغلی، سرمایه‌های مبادله شده در موقعیت شغلی است و شامل سرمایه‌های شغلی اولیه و ثانویه می‌باشد. عموماً متأثر از اهمیت نقش و کیفیت ایفای نقش کنشگر در موقعیت شغلی است. این مفهوم فراتر از مفهوم مصطلح سرمایه انسانی شغلی است و در برگیرنده انواع سرمایه‌های انسانی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، اهمیت شغل و کیفیت ایفای نقش است. سرمایه شغلی می‌تواند بر پایداری و انعطاف‌پذیری شغل حتی در شرایط سخت و بحرانی موثر باشد و از این طریق در افزایش نابرابری‌ها و بازتولید آن اثر بگذارد.

کرونا به عنوان یک بحران اقتصادی و اجتماعی موجب تغییر در شرایط شغلی، فضای کار، شکل کار و پایداری بسیار از مشاغل شد. بسیاری از افراد شکل‌هایی از ناپایداری شغلی را تجربه کردند و در مقابل برخی از این تغییرات سود بردند. برخی بررسی‌ها نشان می‌دهد زنان، اقلیت‌ها، افراد کم‌سواد و ... کمتر قابلیت انطباق با تغییرات پیش آمده را داشته، و آسیب‌پذیرتر بودند. این افراد عموماً در مشاغلی فعالیت می‌کنند که سرمایه شغلی پایین‌تری دارند. این بررسی مشخص کرد مشاغلی که سرمایه شغلی کمتری داشتند در برابر کرونا آسیب‌پذیرتر از مشاغل با سرمایه شغلی بالا بودند. این بدان معنا است که نابرابری‌های پیشین در این دوره خود را بازتولید کردند. در شرایط بحران کرونا مشاغل مختلف اشکال متفاوتی از تغییر را تجربه کرده و میزان انعطاف‌پذیری و پایداری مشاغل با سرمایه شغلی افراد رابطه دارد. کرونا بر روی طیفی از پایداری شغلی، تأثیرات متفاوتی چون بیکاری، ضرر و زیان کاری، تعطیلی موقت، از دست دادن اضافه کاری، دورکاری، رونق کسب‌وکار و ... بر مشاغل داشت. به طور کلی در دوره کرونا سرمایه شغلی به ویژه دو بعد سرمایه فرهنگی و اهمیت شغل آن بر روی پایداری مشاغل تأثیر داشته است.

تعداد زنان در گروه‌هایی با سرمایه شغل پایین، بیشتر از تعداد آنان در گروه‌هایی با سرمایه شغلی بالا است. افرادی که سرمایه شغلی بیشتری دارند بیشتر از حق بیمه و شغل تمام وقت برخوردارند. این افراد در دوره کرونا دسترسی بیشتری به امکانات و حمایت‌هایی دارند که به آن‌ها در تاب‌آوری اقتصادی و کمتر شدن خطر ابتلاء به بیماری و پیامدهای ناشی از آن کمک می‌کند و همین امر موجب تشدید نابرابری‌های پیشین گردیده است. آنچه مسلم است در دوران بحران اجتماعی و اقتصادی نادارها بیشتر متضرر می‌شوند و در نتیجه چرخه بازتولید نابرابری اجتماعی در جامعه تشدید شده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت در دوران بحران‌های اجتماعی و اقتصادی افرادی که سرمایه‌های شغلی پایین‌تری دارند نیازمند حمایت‌های بیشتری هستند تا نابرابری مضاعف را تجربه نکنند.

بر اساس دو متغیر سرمایه شغلی و پایداری شغلی مشاغل دسته‌بندی و ۶۳ گروه شغلی شدند. در دسته اول مشاغل با سرمایه شغلی کم و مشاغل ناپایدار قرار گرفتند که شامل پیک، کارگران ساده و برخی مغازه‌داران کوچک بود، در دسته دوم مشاغل با سرمایه شغلی خوب اما ناپایدار قرار داشتند که شامل روانشناسان و مشاوران و ... بودند. در این بخش مشاغلی وجود داشتند که حتی با وجود سرمایه شغلی بالا مراجعه به آنان از سوی مردم غیر ضروری تشخیص داده شده بود و احتمالاً به بعد موکول شده بود.

در دسته سوم مشاغلی با سرمایه شغلی کم اما پایدار قرار داشتند مشاغل ضروری مانند صاحبان سوپرمارکت‌ها و نانواها، آنلاین‌شاپ‌ها و ... که در آخرین حلقه مراحل عرضه کالا و خدمات بودند، در این دسته مشاغلی چون معامله‌گران بازارهای ارزی هم بودند که هرچند از سرمایه شغلی چندان بالایی برخوردار نیستند اما به دلیل ماهیت کارشان در دوره کرونا پایدار بودند. در دسته چهارم نیز مشاغلی با سرمایه شغلی خوب و پایدار مانند اساتید دانشگاه، داروسازها، پزشکان و ... حضور داشتند، در این دسته از مشاغل کرونا در مواردی باعث بهبود و رونق شغلی نیز شده بود. مقایسه میان مشاغل مشابه در بخش خصوصی و دولتی نشان داد که مشاغل مشابه مانند کارمندان و معلمان در بخش دولتی پایداری شغلی بیشتری را در مقایسه با بخش خصوصی تجربه کردند. این به معنی آن است که در بخش دولتی ثبات شغلی بیش از بخش خصوصی است.

در دوره بحران کرونا و قرنطینه‌های ناشی از آن، دورکاری بسیار مورد توجه قرار گرفت و به عنوان یکی از شکل‌های مهم کار مطرح گردید. دورکاران از شرایط فرهنگی و اقتصادی نسبتاً بهتری نسبت به سایر مشاغل برخوردار بودند، با این حال می‌بایست توجه داشت که برخی مشاغل با سرمایه شغلی بالا مانند پزشکان و برخی مدیران مجبور بودند در محل کارشان حاضر شوند. هرچند بسیاری از آنان معتقدند که انطباق با شرایط جدید برای آنان دشوار بوده و مجبور به گذراندن دوره‌های آموزشی شدند اما ۷۹ درصد تمایل داشتند بعد از پایان کرونا حداقل بخشی از وظایف‌شان را به صورت دورکاری انجام دهند و دورکاری به یکی از شیوه‌های مورد پذیرش انجام کار تبدیل شده است.

منابع

- بورديو، پیر (۱۳۸۹). *شکل‌های سرمایه در سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه*. تدوین: کیان تاجبخش، ترجمه: افشین خاکباز و حسن پویان. تهران: شیرازه.
- بورديو، پیر (۱۳۹۳). *نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی*. ترجمه: مرتضی مردیپا. تهران: نقش و نگار.
- پرچمی، داود، جلالی، فاطمه (۱۳۹۵). *بسترهای اجتماعی اقتصاد مقاومتی. مجموعه مقالات اولین همایش اقتصاد مقاومتی، بررسی برنامه ها و متون تیرماه*.
- پرچمی، داود، درخشان، فاطمه (۱۳۹۸). *بررسی تطبیقی رابطه توسعه اقتصاد فرهنگ و نظم در جامعه، علوم اجتماعی، ۲۶ (۸۶): ۴۰-۱*.
- پرچمی، داود، درخشان، فاطمه (۱۳۹۹). *مجازات‌های اجتماعی جایگزین حبس و کاهش جرم*. تهران: معاونت راهبردی قوه قضائیه.
- پرچمی، داود، قویدل، زهره (۱۳۹۸). *سرمایه شغلی و تعهد به کار نمونه مورد مطالعه: ادارات دولتی شهر تهران. برنامه‌ریزی رفاه توسعه اجتماعی، ۱۰ (۴۱): ۱۳۳-۱۷۲*.
- Adams, Abigail, Boneva, Teodora, Rauh, Christopher, Golin, Marta (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *Public Economics*, 189: 1-33.
- Allison, Edward H., Frank Ellis (2001). The livelihoods approach and management of small-scale fisheries. *Marine Policy*, 25: 377-388.
- Avidu, Besart, Nayyar, Gaurav (2020). *When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard: Jobs in the Time of COVID-19*, World Bank Group, Finance, Competitiveness and Innovation Global Practice.
- Bamieh, Omar, Ziegler, Lennart (2020). *How Does the COVID-19 Crisis Affect Labor Demand? An Analysis Using JobBoard Data From Austria*, IZA – Institute of Labor Economics
- Bartik, Alexander, Cullen, Zoe B, Glaeser, Edward, Luca, Michael, Stanton, Christopher (2020). *What jobs are being done at home during the covid-19 crisis? Evidence from firm level surveys*.
- Becker, G.S. (1993) *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago. University of Chicago Press.
- Bick, Alexander (2020). *Work from Home After the COVID-19 Outbreak*, Federal Reserve Bank of Dallas: <https://dallasfed.frswbservices.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017.pdf>
- Bonacini, Luca, Gallo, Giovanni, Scicchitano, Sergio (2020). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Population Economics*, 34: 303-360.
- Brook, Keith (2005). *Participation: the influence of social capital*. Office for National Statistics, Labour Market Trends.
- CCSA (2020). *How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective Volume II*: https://unstats.un.org/unsd/ccsa/documents/covid19-report-ccsa_vol2.pdf
- Chiou L and Tucker C (2020). *Social distancing, Internet access and inequality*. NBER Working Papers 26982, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Deopa, Neha, Fortunato, Piergiuseppe (2020). *Coronagraben, Culture and social distancing in times of COVID-19*. UNCTAD Research Paper, No. 49.
- Dingel, Jonathan, Brent, Neiman (2020). How Many Jobs can be done at Home. *Public Economics*, 189:1-8.
- Erdem, Ziya (2020). *The Effects of the Covid-19 Outbreak on the Labor Force Market*. In the book *The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts*, Istanbul University Press
- Figus, Alessandro, Rector, Vice (2020). Coronavirus COVID - 19, a complex issue between health, economy, politics, and communication, Geopolitical. *Social Security and Freedom*, 3 (1): 1-13.
- Gottlieb, Charles, Grobovsek, Jan, Roschke, Markus (2020). Working from home across countries, *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers*, 8: 71-91.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-80.
- ILO (2020a). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*. International Labour Organization

- ILO (2020b). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf
- Jones, Sharon (2022). *State Schooling and the Reproduction of Social Inequalities*. UK: Taylor & Francis Group.
- Karr, John, Loh, Katherine, Andres, Emmanuel (2020). *COVID-19, 4IR and the Future of Work*. APEC Policy Support Unit POLICY BRIEF.
- Kaushik, Meenakshi, Guleria, Neha (2020b). The Impact of Pandemic COVID -19 in Workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15): 19-18.
- Klyver, Kim (2010). *Influence of Social Network Structure*. Thomson Wadsworth.
- Kramer, Amit, Kramer, Karen (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility, *Vocational Behavior*, 119: 1-4.
- Kurland, N.B, and Bailey, D.E. (2002). Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *IEEE Eng. Man. Rev.* 28 (2):49-60.
- Lord, Phil (2021). *COVID-19 and the Future of Work*. Denver Law Review Forum.
- Mcfarland, Lynn, Reeves, Sydney, Porr, Benjamin, Ployhart, Robert (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Job Search Behavior: An Event Transition Perspective. *Applied Psychology*, 105 (11): 1207-1217.
- Montenovo, Laura, Jiang, Xuan, Rojas, Felipe Lozano, Schmutte, Ian, Simon, Kosali, Weinberg, Bruce, Wing, Coady (2020). Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses. *Demography*, 59(3):827-855.
- Mouw, Ted (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter. *American Sociological Review*, 68(6):868-898.
- Nawakitphaitoon, Kritkorn, Ormiston, Russell (2015). Occupational human capital and earnings losses of displaced workers: does the degree of similarity between pre- and postdisplacement occupations matter. *J Labour Market Res*, 48:57-73.
- OECD (2020b). Culture shock: COVID-19 and the cultural and creative sectors: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/culture-shock-covid-19-and-the-cultural-and-creative-sectors-08da9e0e/>
- Omay, Umut (2020). *Working Life After The Covid-19 Pandemic: Current Issues, Predictions, And Suggestions*, In the book *The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts*, Istanbul University Press
- Osterman, Paul, Shulman, Beth (2011). *Good Jobs America: Making Work Better for Everyone*. Russell Sage Foundation.
- Routledge, B, and J. Amsberg (2002). Social Capital and Growth. *Monetary economics*, 50(1): 167-193.
- Shahzad Farid, Saif Ur Rehman Saif Abbasi & Qaisar Khalid Mahmood (2021). Modelling Bourdieusian Social Reproduction Theory. *Social Indicators Research*, 157:297-333.
- Shaw, K.L. (1984). A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment. *J. Hum. Resour.* 19:319-340.
- Singh, Mithilesh, Kumar, Vijay (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xian University of Architecture and Technology*, 12: 3176-3184.
- Triventi, M. (2013). The Role of Higher Education Stratification in the Reproduction of Social Inequality in the Labor Market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 32: 45-63.
- Tunali, Cigdem (2020). *The Effect of the Covid-19 Pandemic on Economic Growth*. In the book *The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts*, Istanbul University Press.
- Van Dam, Karen, Van Vuuren, Tinka, Kemps, Sofie (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (17): 2449-2472.
- WEF (2020). *The Future of Jobs Report*, World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>