



نهادینه سازی ریسک مراقبت در بازار کار: گذار از مسئولیت فردی به مدیریت جمعی

نبود سازوکارهای نهادی مشخص برای مواجهه با تعطیلی های ناگهانی، بار مدیریت بحران را به صورت نابرابر بر دوش خانواده ها و به ویژه زنان می اندازد. تبدیل سیاست هایی نظیر دورکاری به امتیازات سلیقه ای و غیرالزام آور، نه تنها از این فشار نمی کاهد، بلکه به فرسایش تدریجی امنیت شغلی و کاهش پایداری اشتغال زنان دامن می زند.



شوک تعطیلی آموزشی ناشی از ریسک های محیطی

در سال های اخیر، تعطیلی مدارس و مراکز نگهداری کودک به دلیل آلودگی هوا، برودت شدید و شرایط جوی نامساعد، از یک اقدام استثنایی به رویه ای پرتکرار در مدیریت شهری تبدیل شده است. با وجود تفاوت در علل این تعطیلی ها، پیامد آن ها برای بازار کار یکسان است: ایجاد شوک های مکرر و پیش بینی ناپذیر که هماهنگی بین کار مزدی و مسئولیت های مراقبتی را به خطر می اندازد. به طور نمونه، برآوردها نشان می دهد در سال ۱۴۰۳ مدارس ابتدایی در شهر تهران در مجموع حدود ۳۵ روز تعطیل بوده اند؛ وقفه ای که صرفاً مسئله ای آموزشی نیست و مستقیماً بر تداوم اشتغال خانواده های شاغل اثر می گذارد.

ماهیت این ریسک در سال های اخیر درگرون شده است. اگرچه تعطیلی های پراکنده آموزشی از اوایل دهه ۱۳۹۰ وجود داشت، اما گسترش و تکرارپذیری آن ها عمده تداوم پس از همه گیری کووید-۱۹ و با استقرار آموزش مجازی رخ داده است. پیش از این دوره، تعطیلی ها کوتاه مدت و کم دامنه بودند و کمتر به اختلالی نظام مند در اشتغال منجر می شدند. امروز، ترکیب آلودگی مزمن هوا، امکان آموزش غیرحضوری و سیاست تعطیلی گسترده، ریسکی جدید ایجاد کرده که قواعد بازار کار و نظام رفاه برای مواجهه با آن طراحی نشده اند. ریسکی که نه مثل زایمان قابل پیش بینی و نه مثل بیماری فردی قابل ارجاع به استلاجی است و به شکل تکرار شونده و جمعی رخ می دهد.

تعطیلی های ناگهانی و اختلال در تداوم اشتغال

تعطیلی ناگهانی مدارس و مهدکودک ها معمولاً در شرایطی رخ می دهد که فعالیت اغلب محیط های کار در بخش دولتی و خصوصی ادامه دارد. در نبود سازوکارهای نهادی مشخص برای تطبیق هم زمان کار و مراقبت، تعارضی

غیررسمی، یا در نهایت ترک موقت یا پایدار اشتغال. این الگوهای مختلف، نشانه انعطاف پذیری نظام اشتغال نیست، بلکه نشان می دهد که دولت و کارفرمایان هیچ راه حل رسمی برای این تعطیلی ها ارائه نداده اند. برای مثال، اگرچه در اطلاع رسانی های رسمی به امکان دورکاری مادران دارای فرزند زیر شش سال و دبستانی شاغل در بخش دولتی اشاره می شود، بررسی مصوبات نشان می دهد این امکان به عنوان قاعده ای شفاف و الزام آور تعریف نشده و اغلب به تشخیص مدیران وابسته است. در نتیجه، دورکاری از یک ابزار پیش بینی پذیر سیاستی به امتیازی ناپایدار و موردی تبدیل می شود. این نااطمینانی در بخش خصوصی شدیدتر است؛ جایی که بسیاری از زنان شاغل عملاً تحت پوشش مصوبات تعطیلی نیستند و بار سازگاری با تعطیلی های ناگهانی تقریباً به طور کامل به خانوار منتقل می شود. تداوم این وضعیت، به فرسایش تدریجی امنیت شغلی و پایداری اشتغال، به ویژه برای زنان شاغل، می انجامد.

فوری میان حضور در محل کار و نگهداری از کودک شکل می گیرد؛ تعارضی که حل آن عملاً به سطح فرد و خانوار واگذار می شود. از سوی دیگر، باید توجه داشت که این تعارض، صرفاً محصول تعطیلی های ناگهانی نیست، بلکه بر بستری از فشار مراقبتی از پیش موجود شکل می گیرد. حتی در شرایط عادی نیز، در صورت بیماری کودک یا غیبت از مدرسه، این مادران هستند که غالباً ناچار به گرفتن مرخصی یا کاهش حضور در محل کار می شوند. بنابراین، اگرچه این شوک ها کل نیروی کار را تحت تأثیر قرار می دهند، اما به دلیل الگوی نابرابر تقسیم کار مراقبتی در خانوار، پیامدهای آن ها به طور نامتناسب بر مسیر اشتغال زنان متمرکز می شود. در واکنش به این وضعیت، زنان شاغل ناچار به راه حل های فردی و پرهزینه می شوند: انجام هم زمان کار مزدی و مراقبت یا آموزش آنلاین کودک، استفاده مکرر از مرخصی های ناخواسته، تحمل فشار شغلی و تهدید موقعیت حرفه ای، اتکا به مراقبت

در این گزارش، اصطلاح «شوک مراقبتی» یا «شوک» به رویدادهایی اطلاق می شود که به صورت ناگهانی و بیرون از اختیار خانوار و کارفرما رخ می دهند و بدون دوره گذار، تعادل میان کار مزدی و مسئولیت های مراقبتی را برهم می زنند. تعطیلی مدارس و مهدکودک ها به دلیل آلودگی هوا یا برودت شدید از این جنس اند؛ رویدادهایی که اگرچه از نظر کلی قابل پیش بینی اند، اما زمان وقوع و دامنه اثرگذاری آن ها قابل برنامه ریزی نیست. ویژگی متمایز این شوک ها، تکرار شوندگی و اثر تجمعی آن ها است. هر تعطیلی به تنهایی ممکن است کوتاه مدت تلقی شود، اما استمرار و نامنظمی آن ها موجب افزایش غیبت کاری، مصرف اجباری مرخصی و کاهش پایداری اشتغال به ویژه برای زنان دارای مسئولیت مراقبتی می شود. از این رو، این وضعیت دیگر یک مشکل فردی نیست و به عنوان یک ریسک اجتماعی بازار کار، نیازمند پاسخ نهادی و تنظیم گرانه است.

چرا این مسئله یک ریسک اجتماعی بازار کار است؟

تعطیلی‌های مکرر آموزشی صرفاً یک اختلال خانوادگی نیست، بلکه نمونه‌ای از «ریسک اجتماعی نوظهور» در بازار کار است؛ زیرا منشأ آن در تصمیمات نهادی و نبود سازوکارهای تنظیم‌گر قرار دارد، اما هزینه‌های آن به‌طور نامتناسب به خانوارها و به‌ویژه زنان منتقل می‌شود. در این وضعیت، مدیریت ریسک از سطح سیاست عمومی به سطح فردی و خانوادگی رانده می‌شود.

ریسک اجتماعی نوظهور و منشأ نهادی آن

در سیاست‌گذاری رفاه، ریسک زمانی «اجتماعی» تلقی می‌شود که حاصل تصمیمات نهادی باشد و پیامدهای آن به‌طور نظام‌مند بر گروه‌های مشخصی از نیروی کار متمرکز شود. تعطیلی‌های مکرر مدارس و مراکز آموزشی در واکنش به ریسک‌های محیطی، مانند آلودگی هوا یا شرایط نامساعد جوی از این منظر صرفاً یک مساله خانوادگی یا مقطعی نیستند. این تعطیلی‌ها تا حدودی قابل پیش‌بینی، تکرار شونده و فراگیرند، اما نظام روابط کار ایران فاقد ابزارهای تنظیم‌گر برای مدیریت آن‌هاست. در نتیجه، مدیریت این شوک به خانواده‌ها و در عمل به زنان واگذار می‌شود. این جابه‌جایی مسئولیت از نهاد عمومی به خانوار است که این پدیده را به یک ریسک اجتماعی نوظهور بازار کار تبدیل می‌کند.

شخصی‌سازی ریسک و شکست تنظیمی

نبود سازوکار نهادی مشخص برای مواجهه با اختلال‌های مراقبتی، به «شخصی‌سازی ریسک اجتماعی» می‌انجامد؛ یعنی ریسکی که ریشه در تصمیمات و ترتیبات عمومی دارد، به سطح فردی و خانوادگی منتقل می‌شود. این انتقال، به دلیل نابرابری در تقسیم کار مراقبتی درون خانواده‌ها، پیامدهای جنسیتی روشنی دارد. از آنجا که مسئولیت مراقبت عمدتاً بر عهده زنان است، این شخصی‌سازی ریسک، به‌طور ساختاری پایداری مسیر اشتغال زنان، به‌ویژه مادران شاغل را تضعیف می‌کند.

در عین حال، این فرایند دارای بُعد طبقاتی روشنی نیز هست: خانوارهای با درآمد بالاتر می‌توانند با خرید خدمات مراقبتی جایگزین یا بهره‌مندی از فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر مانند دورکاری، بخشی از شوک را جذب کنند. در مقابل، خانوارهای کم‌درآمد ناچارند به مراقبت غیررسمی متکی شوند، مرخصی‌های ناخواسته بگیرند، یا وقفه‌های پر هزینه‌ای در اشتغال بپذیرند.

بنابراین، مسئله اصلی ناتوانی خانوارها در مدیریت این اختلال‌ها نیست، بلکه شکست تنظیمی بازار کار در مدیریت یک ریسک اجتماعی قابل پیش‌بینی است؛ شکستی که هزینه‌های آن به‌طور نامتناسب بر دوش زنان و گروه‌های درآمدی پایین‌تر قرار می‌گیرد.

تشدید ریسک از مسیر «وقفه‌های اشتغال»

مطالعات اقتصاد کار نشان می‌دهد که نابرابری‌های بازار کار زنان نه ناشی از بهره‌وری پایین مادران، بلکه عمدتاً

محصول وقفه‌های اشتغال و کاهش پیوستگی آنان با بازار کار است. این وقفه‌ها که در دوره‌های مراقبتی تشدید می‌شوند، مهم‌ترین سازوکار ایجاد «جریمه مادری» به شمار می‌آیند. از این منظر، تعطیلی‌های ناگهانی مدارس یا بحران‌های محیطی، ریسک جدیدی خلق نمی‌کنند، بلکه وقفه‌های پرهزینه از پیش موجود را فعال یا عمیق‌تر می‌سازند.

بازتولید ریسک در دل اشتغال

شواهد علوم رفتاری نشان می‌دهد اختلال‌های مراقبتی کوتاه‌مدت اما پرتکرار، حتی بدون خروج از اشتغال رسمی، می‌توانند ظرفیت تصمیم‌گیری شغلی را تضعیف کنند. هم‌پوشانی نقش‌های کاری و مراقبتی فشار زمانی شدیدی ایجاد می‌کند که به فرسایش شناختی می‌انجامد. این فرایند، زنان شاغل را به تصمیمات کاری محافظه‌کارانه، از جمله پرهیز از پذیرش مسئولیت‌های پرریسک، کاهش سرمایه‌گذاری شغلی بلندمدت و کاهش داوطلبانه شدت کار سوق می‌دهد.



پیامد این ریسک تنها خروج از اشتغال نیست، بلکه فرسایش تدریجی کیفیت اشتغال، تشدید «جریمه مادری» و بازتولید نابرابری‌های جنسیتی و طبقاتی در بازار کار است. حتی در صورت تداوم اشتغال رسمی، فشارهای مراقبتی مکرر می‌توانند مسیر پیشرفت شغلی، امنیت شغلی و کیفیت تصمیمات کاری زنان را تضعیف کنند.

اهمیت این سازوکار در آن است که ریسک اجتماعی بدون ثبت وقفه یا خروج در آمار رسمی، در دل اشتغال بازتولید می‌شود. به این معنا، آنچه بعدها به صورت «وقفه اشتغال» مشاهده می‌شود، اغلب محصول انباشت تدریجی همین فشارهای نامرئی است. بنابراین، این سازوکار نشان می‌دهد ابزارهای سیاستی باید نه تنها خروج از اشتغال، بلکه فرسایش تدریجی کیفیت تصمیمات کاری را هدف بگیرند.

از تعطیلی‌های مکرر تا کاهش کیفیت اشتغال

پیامد اختلال‌های مراقبتی لزوماً به خروج از بازار کار یا افت نرخ مشارکت محدود نمی‌شود. حتی در شرایط تداوم اشتغال، این اختلال‌ها می‌توانند به کاهش تدریجی کیفیت شغل بینجامند. وجود حجم کاری بیشتر در مدت زمان محدود و خستگی ذهنی، موجب کاهش توانایی تمرکز، برنامه‌ریزی و پیشرفت شغلی فرد می‌شود. این فرایند به پیامدهای چندگانه‌ای از جمله افت رضایت شغلی، افزایش خطر فرسودگی شغلی و محدود شدن مسیر ارتقا منجر می‌شود.

این هزینه‌ها در آمارهای رسمی بازار کار قابل مشاهده نیستند. نرخ اشتغال ممکن است ثابت بماند، اما کیفیت آن کاهش یابد و تصمیمات شغلی کوتاه‌مدت جایگزین مسیرهای پیشرفت بلندمدت شود.

ریسک به مثابه پدیده‌ای چندنسلی

شواهد تطبیقی از کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که حتی سیاست‌های فعال سرمایه‌گذاری اجتماعی نیز الزاماً ریسک را حذف نمی‌کنند، بلکه ممکن است آن را در طول چرخه عمر و میان نسل‌های زنان بازتوزیع کنند. برای مثال، نتایج یک مطالعه در اروپا نشان داده است که گسترش دسترسی عمومی به مراقبت رسمی برای کودکان ۳-۶ سال، اگرچه مشارکت شغلی مادران جوان را تقویت می‌کند، اما با کاهش اشتغال زنان ۵۰-۶۴ ساله همبستگی منفی دارد. این گروه سنی اغلب به دلیل پوشش محدود مراقبت رسمی برای کودکان زیر سه سال، نقش مراقبت غیررسمی از نوه‌ها را بر عهده می‌گیرند.

این پویایی نشان می‌دهد که ریسک‌های اشتغال و مراقبت جابه‌جا می‌شوند، نه آن‌که حذف گردند. بنابراین، حتی سیاست‌های موفق نیز بدون نگاه سیستمی و تنظیمی جامع، می‌توانند ریسک را از یک نسل به نسل دیگر منتقل کنند و پیامدهای چندنسلی برای نابرابری جنسیتی در بازار کار ایجاد نمایند.

آسیب شناسی شوک های مراقبتی؛ از تشدید خروج زنان از بازار کار تا خلأ های نهادی در قوانین

تعطیلی های پرتکرار مدارس، در بستری از نابرابری تقسیم کار مراقبتی، به طور نامتناسب مسیر اشتغال زنان - به ویژه مادران ۳۰ تا ۳۹ ساله - را تضعیف می کند. شواهد دوره همه گیری نشان می دهد این فشارها بیش از آن که در قالب افزایش بیکاری ظاهر شوند، از مسیر خروج به غیرفعالی و وقفه های اشتغال بروز می کنند و «جریمه مادری» را تشدید می سازند.

مسیر پنهان فرسایش شغلی برای زنان در بازار کار



مستقل احتمال اشتغال زنان را کاهش می دهد؛ پدیده ای که از آن با عنوان «جریمه مادری» یاد می شود. تعطیلی های ناگهانی مدارس و مراکز مراقبت کودک این جریمه ساختاری را تشدید می کنند و بیش از آن که مشارکت شغلی مردان را تحت تأثیر قرار دهند، از مسیر افزایش غیبت کاری، مرخصی های

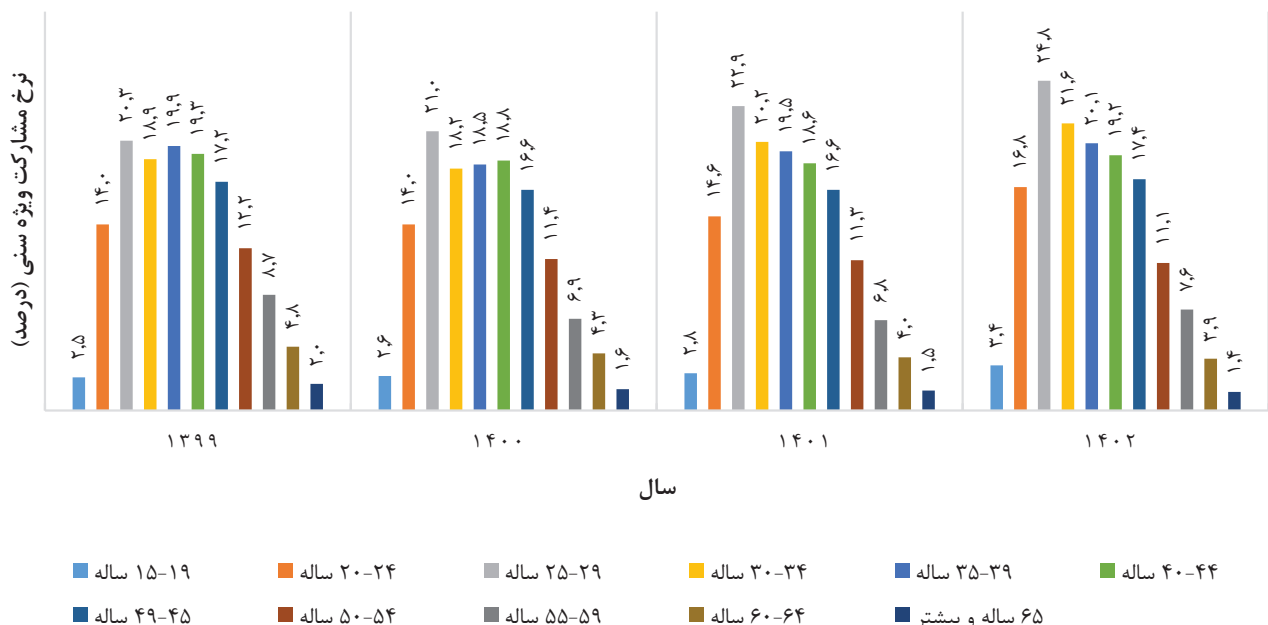
سازوکارهای نهادی واکنشی، به تضعیف تدریجی امنیت و کیفیت اشتغال زنان می انجامد، حتی اگر خروج فوری از بازار کار رخ ندهد. مطالعات بازار کار ایران نشان می دهد «مادر بودن» حتی پس از کنترل ویژگی های سرمایه انسانی و خانوادگی، به طور

الف: تمرکز مشخص بر تأثیر نامتقارن این شرایط بر زنان شاغل

شواهد موجود به روشنی نشان می دهد که پیامدهای تعطیلی های ناشی از آلودگی هوا از نظر جنسیتی نامتقارن است. تمرکز بالاتر اشتغال زنان در کلان شهرها و در بخش های خدماتی، آموزشی و اداری در کنار وابستگی بیشتر خانوارهای شهری به خدمات بیرونی مراقبت کودک، باعث می شود تعطیلی ناگهانی مدارس و مهدکودک ها فشار شدیدتری بر اشتغال زنان، به ویژه مادران شاغل، وارد کند. در چنین شرایطی، تعارض میان تداوم اشتغال و مسئولیت مراقبتی به طور ساختاری بر دوش زنان قرار می گیرد.

مطالعات اخیر نشان می دهد منبع اصلی فشار بر اشتغال والدین و به ویژه مادران، نه صرفاً شدت شوک، بلکه الگوی زمانی اختلال ها است. اختلال های کوتاه مدت اما تکرارشونده و غیرقابل پیش بینی، حتی بدون تعطیلی های طولانی، می توانند اثر فرسایشی تجمعی بر تصمیمات و مسیر شغلی افراد ایجاد کنند. این منطق به طور مستقیم با الگوی تعطیلی مدارس ناشی از آلودگی هوا در ایران منطبق است؛ الگویی که در آن، شوک های «کوچک اما پرتکرار» در غیاب

شکل ۱- نرخ مشارکت اقتصادی ویژه سنی (نرخ فعالیت ویژه سنی) زنان طی سال های ۱۳۹۹ الی ۱۴۰۲ (درصد)
(برگرفته از سالنامه آماری زنان و خانواده ۱۴۰۲)





جدول ۱- تغییر ترکیب وضعیت بازار کار زنان و مسیر افت مشارکت (۱۳۹۸-۱۴۰۲) (برگرفته از سالنامه آماری زنان و خانواده ۱۴۰۲)

سال	شاغل (%)	بیکار (%)	غیرفعال (%)
۱۳۹۸	۱۴.۰	۳.۰	۸۳.۰
۱۳۹۹	۱۱.۷	۲.۲	۸۶.۱
۱۴۰۰	۱۱.۱	۲.۱	۸۶.۷
۱۴۰۱	۱۱.۴	۲.۱	۸۶.۴
۱۴۰۲	۱۲.۱	۲.۱	۸۵.۸

ب: محدودیت‌ها و ناکارآمدی چارچوب‌های فعلی روابط کار

تعطیلی‌های ناگهانی و تکرارشونده مدارس و مراکز آموزشی در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که تنظیمات موجود روابط کار در ایران برای مدیریت وقفه‌های مراقبتی پیش‌بینی‌ناپذیر، آمادگی نهادی لازم را ندارد. ابزارهای حقوق کار عمدتاً برای شرایط عادی اشتغال یا وقفه‌های فردی طراحی شده‌اند و در مواجهه با شوک‌های جمعی، کوتاه‌مدت اما مکرر مانند تعطیلی‌های آموزشی، کارآمد نیستند.

ناکارآمدی مرخصی‌های موجود در مواجهه با شوک‌های اضطراری

مرخصی‌های موجود توان ایفای نقش تنظیمی در برابر شوک‌های مراقبتی را ندارند. مرخصی استعلاجی از نظر حقوقی برای بیماری خود کارگر طراحی شده است. استفاده از آن در مواقع ازکارافتادن زیرساخت مراقبت کودک و برای پوشش تعطیلی‌های ناگهانی به انحراف کارکرد ابزار و سوق دادن کارگران به‌ویژه زنان، به شیوه‌های غیررسمی و پیریسک غیبت شغلی می‌انجامد و امنیت شغلی را تضعیف می‌کند. مرخصی استحقاقی نیز به دلیل ماهیت برنامه‌ریزی‌شده خود با منطق شوک‌های اضطراری سازگار نیست. استفاده مکرر

زنان برجای گذاشت. در شرایط کنونی، تعطیلی‌های ناشی از آلودگی هوا دیگر بحران‌های مقطعی نیستند، بلکه به‌صورت شوک‌های تکرارشونده و پیش‌بینی‌ناپذیر در حال وقوع‌اند. تداوم این وضعیت، در غیاب سازوکارهای نهادمند مانند دورکاری رسمی، مرخصی مراقبتی و حمایت‌های درآمدی هدفمند، می‌تواند حتی پیامدهایی گسترده‌تر و پایدارتر از تجربه کرونا برای اشتغال زنان ایجاد کند و ریسک اجتماعی خروج یا فرسایش کیفیت اشتغال را به یک وضعیت مزمن تبدیل نماید. از این منظر، عدم طراحی پاسخ نهادی به این شوک‌ها به معنای پذیرش ضمنی تداوم خروج یا فرسایش اشتغال زنان است.

تنظیمات موجود روابط کار در ایران، که عمدتاً حول رویدادهای قابل پیش‌بینی چرخه زندگی مانند بارداری و زایمان طراحی شده‌اند، برای مواجهه با وقفه‌های مراقبتی ناگهانی و تکرارشونده سازوکار مؤثری ندارند. در نتیجه، ریسک اختلال‌های مراقبتی به سطح قراردادهای فردی منتقل می‌شود و هزینه آن به‌طور نامتناسب بر اشتغال زنان، به‌ویژه مادران شاغل، تحمیل می‌گردد.

ناخواسته و تصمیمات اجباری سازگاری، موقعیت شغلی مادران شاغل را تضعیف می‌کنند.

یافته‌های پژوهشی در بازار کار چین این منطق را در بستری متفاوت تأیید می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد مادر شدن، حتی مستقل از شوک‌های بیرونی، مشارکت زنان متأهل در بازار کار را به‌طور معناداری کاهش می‌دهد و این اثر در سال‌های اولیه کودکی شدیدتر است. نکته مهم آن است که این کاهش مشارکت عمدتاً از مسیر خروج زنان از بازار کار رخ می‌دهد، نه افزایش بیکاری؛ مسیری که در آمار رسمی کمتر دیده می‌شود اما هزینه‌های بلندمدت بالایی برای بازگشت به اشتغال دارد. شواهد چین همچنین نشان می‌دهد این اثر در میان زنان ۳۰ تا ۳۹ سال و زنان تحصیل‌کرده قوی‌تر است.

این الگو محدود به یک بستر نهادی خاص نیست و در بازارهای کار متفاوت نیز مشاهده می‌شود. در ایران نیز داده‌های دوره همه‌گیری کووید-۱۹ این الگو را به‌وضوح بازتاب می‌دهد. در غیاب داده‌های اختصاصی درباره تأثیر تعطیلی‌های آلودگی هوا، این گزارش از داده‌های دوره همه‌گیری کووید-۱۹ به‌عنوان آزمایش طبیعی استفاده می‌کند؛ چراکه هر دو شرایط از نظر سازوکار علی مشترک‌اند: تعطیلی ناگهانی مدارس و افزایش بار مراقبتی خانوار. با این حال، شدت و مدت شوک در دوره کرونا بیشتر بوده و یافته‌ها را می‌توان حد بالای اثرگذاری تلقی کرد.

همانطور که در شکل ۱ دیده می‌شود، بیشترین افت نرخ مشارکت اقتصادی در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ در میان زنان ۳۰ تا ۳۹ سال، یعنی سنین اوج مسئولیت‌های مراقبتی، مشاهده شده است. در این دوره، نرخ مشارکت زنان ۳۰-۳۴ ساله از ۱۸.۹ به ۱۸.۲ درصد و زنان ۳۵-۳۹ ساله از ۱۹.۹ به ۱۸.۵ درصد کاهش یافته، در حالی که گروه‌های سنی پایین‌تر تغییر معناداری نداشته‌اند. تمرکز افت مشارکت در این گروه سنی نشان می‌دهد خروج زنان از بازار کار بیش از آن‌که ناشی از رکود کلی اقتصاد باشد، با افزایش بار مراقبتی و اختلال در سازوکارهای مراقبت کودک ارتباط دارد.

از سوی دیگر تحلیل هم‌زمان اشتغال، بیکاری و غیرفعالی نیز نشان می‌دهد افت مشارکت زنان در این دوره عمدتاً از مسیر خروج از بازار کار رسمی و افزایش جمعیت غیرفعال اقتصادی رخ داده و منجر به افزایش بیکاری نشده است. در این دوره، سهم زنان شاغل از جمعیت در سن کار از ۱۴.۰ درصد در سال ۱۳۹۸ به ۱۱.۱ درصد در سال ۱۴۰۰ کاهش یافته، در حالی که سهم بیکاری نه‌تنها افزایش نیافته، بلکه از ۳.۰ به ۲.۱ درصد کاهش پیدا کرده است. هم‌زمان، سهم جمعیت غیرفعال اقتصادی زنان بیش از ۳.۷ واحد درصد افزایش یافته و به ۸.۶ درصد رسیده است. کاهش هم‌زمان سهم اشتغال و بیکاری در کنار افزایش غیرفعالی، با ادبیات پژوهش‌های بین‌المللی درباره «جریمه مادری» و نقش وقفه‌های اشتغال هم‌راستا است. این الگو نشان می‌دهد که فشارهای مراقبتی تکرارشونده لزوماً در آمار بیکاری منعکس نمی‌شوند، بلکه از مسیر خروج موقت یا پایدار از بازار کار اثر می‌گذارند؛ مسیری که هزینه‌های بلندمدت بالاتری برای پیوستگی شغلی زنان دارد. تجربه همه‌گیری کرونا از آن جهت اهمیت دارد که با وجود موقتی و استثنایی بودن بحران، آثار ماندگاری بر مسیر شغلی

مدلی که کارگر را همواره در دسترس و فاقد مسئولیت مراقبتی فرض می‌کند. این منطق با تمرکز سیاست‌ها بر رویدادهای قابل پیش‌بینی چرخه زندگی هم خوان است و موجب می‌شود شوک‌های کوتاه‌مدت اما تکرارشونده مانند تعطیلی‌های آموزشی، به عنوان اختلال‌های فردی و استثنایی تلقی شوند، نه ریسک‌های اجتماعی قابل مدیریت؛ در حالی که انباشت همین اختلال‌ها آثار ساختاری و بلندمدتی بر مسیر اشتغال زنان دارد.

وابستگی حمایت‌ها به اشتغال رسمی و پیامدهای جنسیتی آن

دسترسی به حمایت‌های محدود موجود نیز به‌طور گسترده‌ای به اشتغال رسمی، پایدار و غالباً دولتی وابسته است. زنان شاغل در بخش خصوصی، قراردادهای موقت و اشکال غیررسمی کار که سهم بالایی از اشتغال زنان را تشکیل می‌دهند، یا به‌طور کامل از این حمایت‌ها محروم‌اند یا تنها به‌صورت اسمی مشمول آن‌ها می‌شوند. در نبود الزام‌های شفاف برای کارفرمایان و فقدان سازوکارهای جبرانی عمومی، هزینه تعطیلی‌های ناگهانی به سطح خانواده منتقل می‌شود؛ انتقالی که به دلیل تقسیم جنسیتی کار مراقبتی، مستقیماً اشتغال زنان را هدف قرار می‌دهد.

مرخصی زایمان و شیردهی تا کاهش ساعات کار، دورکاری و محدودیت شیفت شب، با دامنه شمول و ضمانت اجرای متفاوتی تعریف شده‌اند و دسترسی به آن‌ها به وضعیت استخدامی و تفسیر اجرایی کارفرما وابسته است. حتی حقوقی که به‌ظاهر عام‌اند، در عمل به دلیل شرط «امکان‌پذیر بودن شغل» یا تأمین اعتبار، از یک حق قابل مطالبه به امتیازی موردی و مذاکره‌محور تبدیل می‌شوند.

در غیاب قواعد خودکار برای مواجهه با اختلال‌های مراقبتی ناگهانی، مدیریت این شوک‌ها به سطح قراردادهای فردی منتقل می‌شود؛ انتقالی که برای زنان دارای مسئولیت مراقبتی به مصرف اجباری مرخصی، افزایش فشار کاری پنهان، فرسایش شغلی و خوداستثماري حتی در بستر اشتغال رسمی می‌انجامد. بدین ترتیب، نظام حقوق کار ایران به جای شناسایی مراقبت به عنوان ریسک اجتماعی بازار کار، آن را به مسئله‌ای فردی تقلیل می‌دهد و نابرابری جنسیتی در پایداری و کیفیت اشتغال را بازتولید می‌کند.

تداوم فرض «کارگر ایده‌آل» و منطق چرخه زندگی قابل پیش‌بینی

در سطحی عمیق‌تر، ناکارآمدی ابزارهای موجود به تداوم فرض ضمنی «کارگر ایده‌آل» در حقوق و عرف کار بازمی‌گردد؛

از آن برای تعطیلی‌های ناگهانی، به مصرف اجباری ذخیره مرخصی و کاهش توان برنامه‌ریزی شغلی و خانوادگی منجر می‌شود و در عمل هزینه تعطیلی‌های جمعی را به سطح فردی منتقل می‌کند؛ هزینه‌ای که به‌طور ساختاری بر مادران شاغل سنگین تر است.

خاستگاه مادری سیاست‌ها و پیامد نهادهای آن: فردی‌سازی ریسک مراقبت در بازار کار ایران

چارچوب حقوقی و سیاستی ایران در حوزه حمایت‌های مراقبتی در بازار کار، عمدتاً از دل سیاست‌های حمایت از مادری و باروری شکل گرفته است. تمرکز قوانین بر رویدادهای قابل پیش‌بینی چرخه زندگی به‌ویژه بارداری و زایمان قرار دارد. ابزارهایی مانند مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، ممنوعیت اخراج در دوران بارداری و برخی تسهیلات محدود، ناظر بر حفاظت از مادری در یک بازه زمانی مشخص‌اند. در این صورت‌بندی، مراقبت روزمره و مراقبت از غیرکودک، به‌ویژه در زمان اختلال‌های ناگهانی آموزشی و مراقبتی، جایگاه روشنی در سیاست‌های تنظیم بازار کار ندارند.

این خاستگاه مادری، خود را در پراکندگی نهادهای ابزارها و فقدان یک چارچوب منسجم مراقبتی نشان می‌دهد. همان‌گونه که جدول ۱ دیده می‌شود، هر یک از این ابزارها از

جدول ۲- پراکندگی نهادهای مقررات مرتبط با خانواده در حقوق کار ایران

ابزار / حق مرتبط با خانواده	مشمولان / بخش	قوانین ارجاع شده (به همراه سال تصویب)	وضعیت اجرا و محدودیت‌ها
مرخصی زایمان (۹ ماه برای یک قلو، ۱۲ ماه برای دو قلو و بیشتر)	بخش خصوصی (کارگران مشمول قانون کار)	قانون کار (۱۳۶۹) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۱۴۰۰)	مدت مرخصی زایمان ۹ ماه و برای دو قلو و بیشتر ۱۲ ماه است. به درخواست مادر، حداکثر ۲ ماه از این مرخصی می‌تواند در ماه‌های پایانی بارداری استفاده شود. پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری برای بیمه‌شدگان تامین اجتماعی تابع ضوابط سازمان تامین اجتماعی است.
	بخش دولتی	قانون خدمات کشوری (۱۳۸۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۱۴۰۰)	
مرخصی زایمان پدران (مرخصی تولد فرزند)	پدران شاغل	ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده (مصوب ۱۳۹۲)	مبنای قانونی مرخصی پدران ۱۴ روز / دو هفته مرخصی تشویقی است. با این حال، در دامنه شمول و اجرای آن، به‌ویژه در بخش خصوصی، اختلاف تفسیر و چالش اجرایی دیده شده است.
مرخصی شیردهی	بخش خصوصی (کارگران مشمول قانون کار)	قانون کار (۱۳۶۹)	کارفرما مکلف است تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت شیردهی بدهد. این زمان جزء ساعات کار محسوب می‌شود.
	بخش دولتی و مشمولان قانون ترویج تغذیه با شیر مادر	قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (۱۳۷۴) اصلاحیه ماده ۳ قانون ترویج تغذیه (۱۳۸۶)	مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد، در صورت ادامه شیردهی، می‌توانند تا ۲۴ ماهگی کودک روزانه ۱ ساعت مرخصی شیردهی بدون کسر از مرخصی استحقاقی استفاده کنند. برای دو قلو و بیشتر، ۲ ساعت در آیین‌نامه اجرایی پیش‌بینی شده است.
کاهش ساعات کار	بانوان شاغل دارای شرایط خاص (از جمله دارای فرزند زیر ۶ سال، فرزند یا همسر معلول شدید، یا سرپرست خانوار)	قانون «کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص» (۱۳۹۵)	ساعت کار این گروه ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای ۴۴ ساعت است. در بخش دولتی اجرای آن روشن تر است. در بخش غیردولتی، قانون شمول را پیش‌بینی کرده اما اجرای عملی آن با محدودیت، ابهام و وابستگی به همکاری کارفرما/حمایت‌های پیش‌بینی شده همراه بوده است.
دورکاری مادران	مادران باردار	قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۱۴۰۰)	طبق قانون اعطای دورکاری به مادران باردار (حداقل ۴ ماه) در صورت درخواست الزامی است اما شرط «امکان‌پذیر بودن شغل» دارد.
تسهیلات شیفت شب	مادران باردار، مادران دارای فرزند شیرخوار، و در حدود مقرر قانونی پدران	قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۱۴۰۰)	در مشاغل دارای نوبت‌کاری شب، نوبت شب برای مادر باردار، مادر دارای فرزند شیرخوار تا ۲ سال و پدر تا یک‌ماهگی نوزاد اختیاری است. اجرای این حکم در برخی مشاغل شیفتی، به‌ویژه درمانی و عملیاتی، ممکن است با محدودیت اجرایی مواجه شود.

شواهد تطبیقی از تجربه اروپا

تجربه اروپا نشان می‌دهد که شناسایی حقوق مراقبتی در قانون، به تنهایی برای مهار ریسک‌های مراقبتی کافی نیست. اثربخشی این حقوق به زیرساخت مراقبت عمومی، ضمانت اجرایی در سطح بنگاه، مشارکت مردان و سازوکارهای مالی وابسته است؛ در غیر این صورت، بار مراقبت همچنان به خانواده و عمدتاً زنان منتقل می‌شود.



بررسی تطبیقی چارچوب‌های نهادی حمایت‌های مراقبتی در بازار کار اروپا نشان می‌دهد این سیاست‌ها حاصل یک مسیر تدریجی و پرتنش از تحول گفت‌وگویی، نهادی و حقوقی‌اند و بازتاب‌دهنده فهم مسلط هر دوره از نسبت میان کار مزدی، مراقبت و مسئولیت خانوادگی هستند.

این سیاست‌ها نه به صورت خطی، بلکه به شکل لایه‌هایی انباشته از مداخلات جنسیت‌مند و اصلاحات حقوقی شکل گرفته‌اند؛ به گونه‌ای که اثرگذاری آن‌ها به شدت به زمینه نهادی، فرهنگی و ساختار بازار کار کشورها وابسته بوده است. در این مسیر می‌توان سه مرحله مرتبط را شناسایی کرد.

مرحله اول: «سازگاری کار و خانواده» (دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰)

در این دوره، سیاست‌های مرتبط با کار و خانواده در واکنش به ورود گسترده زنان به بازار کار طراحی شدند، بی‌آنکه ساختار اشتغال یا تقسیم کار جنسیتی به طور اساسی بازاندیشی شود. فرض اصلی آن بود که مسئولیت مراقبت همچنان بر عهده زنان باقی می‌ماند و مسئله سیاست‌گذاری، انطباق زنان با الگوی اشتغال استاندارد مردم‌محور است. مراقبت در این چارچوب خارج از منطق اصلی بازار کار قرار داشت و این رویکرد واجد ماهیتی آشکارا جنسیت‌مند بود.

مرحله دوم: بازصورت‌بندی گفت‌وگویی به «توازن کار-زندگی» (دهه ۱۹۹۰)

از دهه ۱۹۹۰، ادبیات «سازگاری کار و خانواده» به تدریج در قالب گسترده‌تر «توازن کار-زندگی» بازتعریف شد. این تغییر زبانی با هدف کاهش بار جنسیتی و گسترش دامنه مخاطبان صورت گرفت؛ اما در عمل، جهت‌گیری سیاست‌ها دچار تحول بنیادین نشد. مخاطب ضمنی همچنان «کارگر ایده‌آل» با اشتغال تمام‌وقت و پایدار بود و اشکال غیراستاندارد اشتغال و مسیرهای ناهمگون زندگی شغلی خارج از پوشش مؤثر این سیاست‌ها باقی ماندند.

مرحله سوم: دستورالعمل ۱۱۵۸/۲۰۱۹ اتحادیه اروپا

در سال ۲۰۱۹، اتحادیه اروپا با تصویب دستورالعمل ۱۱۵۸/۲۰۱۹ گامی نهادی در جهت استانداردسازی حقوق مرتبط با والدگری و مراقبت برداشت. نوآوری‌های اصلی این دستورالعمل شامل مرخصی پدرانه غیرقابل انتقال با الزام پرداخت، مرخصی والدینی با اجزای غیرقابل انتقال، حق درخواست تنظیمات کاری انعطاف‌پذیر و به رسمیت شناختن مرخصی مراقبتی کوتاه مدت است. با این حال، هرچند دستورالعمل ابزارهایی برای مواجهه با شوک‌های فردی و موردی مراقبتی، از جمله مرخصی مراقبتی و غیبت موجه اضطراری خانوادگی پیش‌بینی می‌کند،

جدول ۳- انواع مرخصی در دستورالعمل ۱۱۵۸/۲۰۱۹ اتحادیه اروپا

نوع مرخصی	مشمولان	مدت حداقلی	میزان پرداخت	ویژگی کلیدی
مرخصی پدرانه (Paternity Leave)	پدران (یا والد دوم)	حداقل ۱۰ روز کاری	حداقل معادل مرخصی استعلاجی (معمولاً ۷۰-۱۰۰٪ مزد در اغلب کشورها)	حق فردی تضمین شده و غیرقابل انتقال و مستقل از وضعیت شغلی مادر
مرخصی والدینی (Parental Leave)	هر یک از والدین	۴ ماه برای هر والد	پرداخت کلی مرخصی الزامی نیست؛ اما کشورهای عضو موظف‌اند برای حداقل ۲ ماه غیرقابل انتقال، سطحی از پرداخت یا مزایای درآمدی «مناسب» تعیین کنند.	حداقل ۲ ماه غیرقابل انتقال برای هر والد (ابزار اصلی کاهش شکاف جنسیتی)
مرخصی مراقبتی (Carers' Leave)	شاغلان دارای مسئولیت مراقبت از خویشاوند	۵ روز کاری در سال	الزام به پرداخت ندارد (کشورها مختارند با/بی پرداخت اجرا کنند)	شناسایی رسمی مراقبت غیرکودک (سالمند، بیمار)
غیبت موجه به دلایل اضطراری خانوادگی	همه شاغلان	بدون سقف مشخص (موردی)	بسته به قوانین ملی	مکمل مرخصی مراقبتی برای موارد اضطراری
حق درخواست تنظیمات کاری انعطاف‌پذیر	والدین و مراقبان	—	—	حق درخواست کار پاره‌وقت، دورکاری یا تنظیم ساعات؛ کارفرما موظف به بررسی و پاسخ مستدل

جدول ۴- تحلیل مقایسه‌ای عوامل نهادی موفقیت و چالش در سیاست‌های کار-خانواده

محور مقایسه	کشورهای موفق و نسبتاً موفق (سوئد، فرانسه، آلمان)	کشورهای دارای چالش (اروپای شرقی و جنوبی)
رویکرد اجرایی	همسویی قانون با مشوق‌های مالی و فرهنگی	اتکای غالب به متن قانون بدون ظرفیت اجرایی و مالی
زیرساخت رفاهی	مهدکودک‌های در دسترس و مقرون به صرفه (دولت رفاه قوی)	کمبود شدید مهدکودک و بودجه عمومی ناکافی
فرهنگ سازمانی	پذیرش نسبی دورکاری و انعطاف‌پذیری همراه با هنجارهای حمایتی (به‌ویژه در اسکاندیناوی)	حاکمیت فرهنگ «حضور فیزیکی طولانی» و ترس از تلافی کارفرما
مشارکت پدران	عادی‌سازی شده از طریق «سهیمه پدران» و مشوق مالی	پایین؛ به دلیل کلیشه‌های سنتی و انگ اجتماعی
بازار کار	اکثریت شاغلین تحت پوشش قانون رسمی هستند	درصد بالای اشتغال غیررسمی که قانون را بی‌اثر می‌کند

کشورهایی مانند سوئد نشان می‌دهند که هم‌راستایی قانون، زیرساخت مراقبت عمومی و هنجارهای مشارکت مردان، شرط کلیدی انتقال شوک‌های مراقبتی به سطح نهادی و حفظ تداوم شغلی زنان است. در مقابل، کشورهایی نظیر فرانسه با وجود چارچوب حقوقی و زیرساخت قوی، به دلیل تداوم هنجار «کار ایده‌آل»، با استفاده نابرابر از حقوق مراقبتی مواجه‌اند. آلمان نمونه‌ای از انطباق حداقلی است که در آن، فقدان ضمانت اجرایی در سطح بنگاه، به‌ویژه در بنگاه‌های کوچک اثرگذاری سیاست‌ها را محدود کرده است. در کشورهایی مانند لهستان، بلغارستان، ایتالیا و اسپانیا نیز ضعف زیرساخت نهادی یا مقاومت فرهنگی موجب شده حقوق قانونی عمدتاً برای اقلیتی از شاغلان قابل استفاده باشد و انتقال ریسک مراقبت به خانواده و تشدید نابرابری‌های جنسیتی و طبقاتی تداوم یابد. در مجموع، تجربه اروپا نشان می‌دهد که حتی در نظام‌های رفاهی توسعه‌یافته نیز، در غیاب سازوکارهای نهادی فعال برای مدیریت اختلال‌های مراقبتی، بخش مهمی از ریسک همچنان به سطح خانواده منتقل می‌شود. این تجربه برای کشورهایی مانند ایران که از زیرساخت مراقبتی محدودتر و پوشش رسمی اشتغال پایین‌تری برخوردارند، اهمیت بیشتری دارد.

شوکه‌های موقتی مراقبتی طراحی شده و به همین دلیل دستورالعمل الزام‌روشنی برای پرداخت آن مقرر نشده است، هرچند بسیاری از کشورها در عمل آن را با پرداخت جزئی یا از طریق سازوکارهای بیمه‌ای تکمیل کرده‌اند. مرخصی زایمان اساساً در این دستورالعمل تنظیم نمی‌شود و ذیل چارچوب حقوقی مستقلی قرار دارد، که نشان‌دهنده تفکیک نهادی میان حمایت زیستی از مادر و تنظیم رابطه کار و مراقبت است. در مجموع، نقطه ثقل واقعی این دستورالعمل در سازوکارهای نهادی آن به‌ویژه غیرقابل انتقال بودن بخشی از مرخصی والدینی و الزام کارفرما به پاسخگویی نهادی در قبال درخواست‌های تنظیم رابطه کار و مراقبت نهفته است که ابزارهای اصلی جلوگیری از فردی‌سازی ریسک مراقبت محسوب می‌شوند.

تجربه اجرای سیاست‌ها در کشورهای اروپایی

تجربه اجرای دستورالعمل ۱۱۵۸/۲۰۱۹ نشان می‌دهد که صرف ایجاد حق قانونی، بدون پیوند مؤثر با زیرساخت‌های مراقبتی، سازوکارهای اجرایی و فرهنگ سازمانی، نه تنها به کاهش نابرابری جنسیتی منجر نمی‌شود، بلکه می‌تواند بار مراقبت را به سطح فردی، عمدتاً زنان منتقل کند.

طراحی این ابزارها عمدتاً محدود، کم‌دامنه و فاقد مکانیسم فعال‌سازی جمعی است. در نتیجه، این چارچوب برای مواجهه با شوک‌های تکرارشونده و فراگیر، مانند تعطیلی‌های ناگهانی مدارس، بحران‌های بهداشتی یا محیط زیستی، ظرفیت تنظیمی محدودی دارد و بخش مهمی از ریسک همچنان در سطح فردی و خانوادگی باقی می‌ماند. افزون بر این، تمرکز ضمنی دستورالعمل بر اشکال استاندارد اشتغال باعث می‌شود شاغلان غیررسمی، قراردادهای موقت و بخشی از نیروی کار خدماتی، عملاً دسترسی محدودتری به این حمایت‌ها داشته باشند.

دستورالعمل ۱۱۵۸/۲۰۱۹ اتحادیه اروپا آگاهانه میان انواع مرخصی تمایز قائل می‌شود و شدت مداخله تنظیمی را بر اساس هدف سیاستی هر ابزار تنظیم می‌کند. در این چارچوب، مرخصی پدران تنها نوع مرخصی است که به‌طور صریح با الزام پرداخت همراه شده، زیرا هدف مستقیم آن تغییر رفتار جنسیتی در حساس‌ترین مقطع چرخه اشتغال، یعنی آغاز فرزندآوری است و شواهد اروپایی نشان می‌دهد در غیاب پرداخت، استفاده مردان از این مرخصی به شدت محدود می‌ماند. در مقابل، مرخصی مراقبتی کوتاه‌مدت با حداقل پنج روز کاری در سال، به عنوان ابزاری برای جذب



راهکارهای سیاستی

تنظیم رابطه کار و مراقبت در بخش خصوصی

بازتنظیم رابطه کار و مراقبت در بخش خصوصی ایران نه از مسیر الزام‌گری پرهزینه و یکباره امکان‌پذیر است و نه از طریق واگذاری کامل ریسک به فرد شاغل. شرایط ساختاری بازار کار، از جمله ناعلمانی اقتصادی، فشارهای تورمی و سهم بالای بنگاه‌های کوچک و متوسط ایجاب می‌کند که مداخله در این بخش بر منطق تسهیل‌گری هوشمند، تدریجی و مبتنی بر تقسیم ریسک استوار باشد.

در این چارچوب، نقطه عزیمت سیاستی باید تفکیک روشن میان «حق» و «تأمین هزینه» باشد. قانون کار می‌تواند حداقل‌هایی را در زمینه شناسایی ریسک‌های مراقبتی، حفاظت شغلی و دسترسی برابر، از جمله برای شاغلان با قراردادهای موقت تعریف کند؛ اما پایداری این حقوق منوط به آن است که بار مالی آن‌ها صرفاً بر رابطه مستقیم کارگر و کارفرما تحمیل نشود. تجربه سیاست‌گذاری نشان می‌دهد که تنظیم نهادهای بدون پیش‌بینی سازوکارهای تسهیل‌گر مالی، در عمل به اجرا در نمی‌آید. بر این اساس، مسیر پیشنهادی برای بخش خصوصی بر سه جهت‌گیری مکمل استوار است. نخست، گذار از منطق «تحمل فردی ریسک مراقبت» به سوی شناسایی نهادهای شوک‌های مراقبتی کوتاه‌مدت که به‌ویژه در شهرهای بزرگ به پدیده‌ای تکرار شونده بدل شده‌اند. مرخصی مراقبتی کوتاه‌مدت و انعطاف‌پذیری قاعده‌مند کاری، ابزارهای محوری این گذار به‌شمار می‌آیند.

دوم، جایگزینی الزام‌گری مستقیم با تسهیل‌گری مشروط و هدفمند از طریق ابزارهایی مانند مشوق‌های بیمه‌ای یا مالیاتی و تضمین تداوم سوابق شغلی. این ابزارها می‌توانند اجرای حقوق مراقبتی را برای بنگاه‌ها به کنشی اقتصادی قابل تحمل تبدیل کنند و از حاشیه‌رانده شدن یا نامدین شدن این حقوق جلوگیری نمایند.

سوم، شمول‌پذیری فعال اشکال غیردائم اشتغال و قراردادهای موقت. در بازاری که بخش بزرگی از نیروی کار از اشتغال پایدار برخوردار نیست، سیاست‌های مبتنی بر الگوی اشتغال دائم ناگزیر به بازتولید نابرابری می‌انجامند. تمرکز سیاست باید نه بر حفظ یک شغل مشخص، بلکه بر جلوگیری از گسست فرد از بازار کار در مواجهه با شوک‌های مراقبتی باشد؛ امری که ابزارهای بیمه‌ای کوتاه‌مدت و انتقالی امکان تحقق آن را فراهم می‌کنند.

در مجموع، اصلاح رابطه کار و مراقبت در بخش خصوصی بیش از آنکه یک مداخله منفرد باشد، مستلزم مسیرسازی نهادی تدریجی است؛ مسیری که در آن حقوق حداقلی به‌صورت واقع‌بینانه تعریف می‌شوند، هزینه‌ها به‌شکلی هوشمند توزیع می‌گردند و بنگاه‌ها به‌جای دور زدن قواعد، امکان سازگاری با آن‌ها را می‌یابند. چنین رویکردی، هم با محدودیت‌های ساختاری بازار کار ایران سازگارتر است و هم شانس اجرایی‌پذیری و پایداری سیاست‌ها را در میان مدت افزایش می‌دهد.

مسئولیت‌های کوتاه‌مدت مراقبتی در تعارض قرار می‌گیرد. در این چارچوب، این مرخصی باید ماهیتی کوتاه‌مدت و مشخص داشته، دامنه‌ای فراگیر و غیرمحدود به مادران شاغل را پوشش دهد، با سطحی از حمایت درآمدی و حفاظت شغلی همراه باشد و امکان فعال‌سازی آن هم در شرایط فردی و هم در اختلالات‌های جمعی و تکرار شونده (مانند تعطیلی‌های آموزشی) فراهم باشد. نهادینه‌سازی چنین ابزاری، مدیریت اختلالات‌های مراقبتی را شفاف‌تر و پیش‌بینی‌پذیرتر کرده و از انتقال این ریسک‌ها به تصمیم‌های غیررسمی یا استفاده ناخواسته از مرخصی‌های نامرتب جلودگیری می‌کند.

قاعده‌مند کردن تنظیمات انعطاف‌پذیری

در بخش دولتی، ابزارهایی مانند دورکاری یا تنظیم موقت ساعات کار تاکنون عمدتاً بر پایه تصمیم‌های موردی و صلاح‌دید مدیریتی اعمال شده‌اند. پیشنهاد می‌شود این تنظیمات در قالب رویه‌هایی از پیش مشخص، با معیارهای شفاف و قابل پیگیری، در نظام اداری تعریف شوند. قاعده‌مند شدن این ابزارها، بدون نیاز به تغییرات ساختاری گسترده، پیش‌بینی‌پذیری تصمیم‌های اداری را افزایش داده و وابستگی کارکنان به تفسیرهای فردی و سلیقه‌ای را کاهش می‌دهد.

تفکیک نهادهای سیاست‌های مادری از ابزارهای مراقبتی

پیشنهاد می‌شود در نظام اداری دولت، تمایز مفهومی و نهادی روشنی میان سیاست‌های مرتبط با مادری و ابزارهای مدیریت مراقبت برقرار شود. در حالی که حمایت‌های مربوط به بارداری و زایمان می‌تواند ذیل سیاست‌های جمعیتی و سلامت باروری باقی بماند، ابزارهای مرتبط با مراقبت از کودک، سالمند یا اختلالات‌های تکرار شونده مراقبتی باید به‌عنوان بخشی از تنظیم رابطه کار و مدیریت منابع انسانی دیده شوند. این تفکیک، امکان بازتعریف مراقبت به‌عنوان یک ریسک مرتبط با اشتغال را فراهم می‌کند؛ ریسکی که محدود به جنسیت یا نقش مادری نیست و دامنه گسترده‌تری از کارکنان را در بر می‌گیرد.

بازتعریف «مراقبت» به‌عنوان یک ریسک اشتغال محور، نیازمند تفکیک نهادهای میان سیاست‌های جمعیتی (مادری/باروری) و ابزارهای مدیریت مراقبت (کودک/سالمند) است. این تفکیک، امکان طراحی ابزارهای حمایتی را فراهم می‌کند که نه بر اساس جنسیت، بلکه بر اساس نیاز واقعی نیروی کار به تداوم اشتغال در مواجهه با وقفه‌های مراقبتی تنظیم شده باشند.

شواهد تطبیقی نشان می‌دهد که رفع تعارض میان نقش‌های شغلی و مراقبتی تنها با طرح کلی مفاهیمی چون «توازن کار و زندگی» ممکن نیست، زیرا در نبود زیرساخت‌های مراقبتی، ضمانت اجرایی و قواعد شفاف، چنین رویکردی عملاً ریسک مراقبت را به سطح فردی منتقل کرده و فشار بیشتری بر زنان وارد می‌کند. تجربه کشورها حاکی از آن است که برابری واقعی در بازار کار زمانی شکل می‌گیرد که مراقبت به‌عنوان یک ریسک اجتماعی قابل تنظیم نهادی در سیاست‌گذاری‌ها به رسمیت شناخته شود و هزینه‌های ناشی از شوک‌های مراقبتی از دوش افراد به سطحی جمعی منتقل گردد. در ایران نیز با توجه به کاهش اندازه خانوار و روند سریع سالمندی جمعیت، مسئله مراقبت از کودکان در حال گسترش به مراقبت از سالمندان است و در صورت تداوم وضعیت کنونی، بار مضاعفی بر دوش زنان قرار خواهد گرفت. از این رو، بازنگری آینده‌نگر در تنظیم روابط کار در بخش‌های دولتی و خصوصی ضروری است تا مراقبت به‌صورت نهادی و پیش‌بینی‌پذیر در طراحی سیاست‌های بازار کار ادغام شود و به پایداری اشتغال و تاب‌آوری خانواده‌ها یاری رساند.

پیشنهادهای سیاستی برای زنان شاغل در بخش دولتی

بخش دولتی به دلیل ساختار اداری متمرکز، ثبات نسبی اشتغال و برخورداری از اختیارات اجرایی گسترده، ظرفیت بالایی برای تنظیم قاعده‌مند و پیش‌بینی‌پذیر رابطه میان کار مزدی و مسئولیت‌های مراقبتی دارد؛ ظرفیتی که آن را از بخش خصوصی با محدودیت‌های هزینه‌ای و ناعلمانی‌های اجرایی متمایز می‌سازد. مداخلات سیاستی در این بخش، علاوه بر کارکرد حمایتی برای کارکنان، واجد نقش الگوساز نهادی هستند و می‌توانند با جایگزینی حمایت‌های پراکنده و عمدتاً مادری محور با قواعد شفاف، غیرسلیقه‌ای و قابل تعمیم، مدیریت اختلالات‌های مراقبتی قابل پیش‌بینی مانند تعطیلی‌های آموزشی یا شوک‌های کوتاه‌مدت مراقبتی را بدون تحمیل هزینه‌های نامتناسب بر مسیر اشتغال زنان ممکن سازند و در عین حال، زمینه تعمیم تدریجی این تنظیمات به سایر بخش‌های بازار کار را فراهم آورند.

تعریف مرخصی مراقبتی کوتاه‌مدت در دستگاه‌های دولتی

مرخصی مراقبتی کوتاه‌مدت می‌تواند به‌عنوان یکی از ابزارهای کلیدی تنظیم نهادی رابطه کار و مراقبت در بخش دولتی تعریف شود. کارکرد اصلی این ابزار، ایجاد پاسخی رسمی و قابل اتکا به شوک‌های موقت مراقبتی است؛ موقعیت‌هایی که در آن تداوم حضور شغلی با