

پژواک

حمایت از مادران شاغل؛ مرخصی زایمان، امنیت شغلی و تجربه کشورهای مختلف

۱۲ مرداد ۱۴۰۵ - ۳ اوت ۲۰۲۶

س. بهداد



اعلام شرایط جدید پرداخت حقوق مرخصی زایمان و تشریح نحوه بهره‌مندی از غرامت دستمزد ایام بارداری، بار دیگر توجه‌ها را به موضوع حمایت از مادران شاغل جلب کرده است. این حمایت‌های قانونی در شرایطی اجرا می‌شود که آمارهای بزرگ‌کار همچنان از نرخ پایین مشارکت اقتصادی زنان در ایران حکایت دارد و مقایسه با شاخص‌های جهانی نیز نشان می‌دهد که تقویت امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی از مادران، یکی از الزامات افزایش حضور زنان در بزرگ‌کار است. از این منظر، مرخصی زایمان تنها یک حمایت رفاهی نیست، بلکه بخشی از سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی برای حمایت از خانواده، حفظ سرمایه انسانی و تقویت امنیت شغلی زنان به شمار می‌رود.

سهم زنان از بازار کار ایران؛ نگاهی به آمارهای اشتغال و مشارکت اقتصادی

اهمیت حمایت‌های قانونی از مادران شاغل زمانی روشن‌تر می‌شود که وضعیت حضور زنان در بازار کار ایران نیز مورد توجه قرار گیرد. هرچند مرخصی زایمان و پرداخت غرامت دستمزد، از مهم‌ترین ابزارهای حمایت اجتماعی از مادران شاغل به شمار می‌رود، اما میزان اثربخشی این سیاست‌ها تا حد زیادی به شرایط اشتغال زنان و امنیت شغلی آنان وابسته است.

بر اساس تعریف مرکز آمار ایران، تمامی افراد ۱۵ ساله و بیشتر، جمعیت در سن کار محسوب می‌شوند و وضعیت آنان در آمارهای بازار کار بررسی می‌شود. این جمعیت به دو گروه «فعال» و «غیرفعال» تقسیم می‌شود. جمعیت فعال شامل افراد شاغل و بیکار است و نسبت این جمعیت به کل افراد در سن کار، نرخ مشارکت اقتصادی را تشکیل می‌دهد. همچنین نسبت افراد بیکار به جمعیت فعال، نرخ بیکاری را نشان می‌دهد.

داده‌های مرکز آمار ایران حاکی از آن است که طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳، نرخ بیکاری زنان در بازه‌ای بین ۱۳.۷ تا ۲۱.۹ درصد در نوسان بوده است. بالاترین نرخ بیکاری زنان در تابستان ۱۳۹۵، با ۲۱.۹ درصد، و پایین‌ترین نرخ در بهار ۱۳۹۹، با ۱۳.۷ درصد، به ثبت رسیده است.

در همین بازه زمانی، نرخ مشارکت اقتصادی زنان نیز بین ۱۰.۳ تا ۱۸.۳ درصد در نوسان بوده است. بیشترین میزان مشارکت در بهار ۱۳۹۷، با ۱۸.۳ درصد، و کمترین میزان در زمستان ۱۳۹۲، با ۱۰.۳ درصد، ثبت شده است. این آمارها نشان می‌دهد که حضور زنان در بازار کار ایران طی بیش از یک دهه گذشته، همواره در سطحی محدود باقی مانده است.

بررسی نسبت اشتغال زنان، یعنی سهم زنان شاغل از کل جمعیت زنان در سن کار، نیز تصویر مشابهی ارائه می‌دهد. این شاخص طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳، بین ۱۰.۹ تا ۱۴.۸ درصد در نوسان بوده و در سال‌های اخیر تغییر محسوسی نداشته است. به بیان دیگر، سهم زنان از اشتغال در این دوره، روندی نسبتاً ثابت را تجربه کرده است.

آخرین آمار موجود، مربوط به پاییز ۱۴۰۳، نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان به ۱۴.۵ درصد رسیده است؛ رقمی که در مقایسه با تابستان همان سال، با نرخ ۱۴.۶ درصد، کاهش اندکی را نشان می‌دهد. با این حال، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در همین دوره به ۱۳.۷ درصد کاهش

یافته است. این موضوع بیانگر آن است که شمار کمتری از زنان در سن کار، یا شاغل هستند یا در جست‌وجوی شغل قرار دارند.

از این رو، کاهش نرخ بیکاری به تنهایی نمی‌تواند بیانگر بهبود وضعیت اشتغال زنان باشد. کاهش نرخ مشارکت اقتصادی نیز باید هم‌زمان مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا بخشی از این کاهش می‌تواند ناشی از خروج زنان از جمعیت فعال اقتصادی باشد، نه افزایش فرصت‌های شغلی. از همین منظر، تحلیل شاخص‌های بازار کار مستلزم بررسی هم‌زمان نرخ بیکاری، نرخ مشارکت اقتصادی و نسبت اشتغال است.

داده‌های موجود همچنین نشان می‌دهد که در دو دهه گذشته، پایین‌ترین نرخ بیکاری زنان، یعنی ۱۳.۷ درصد، در دوره همه‌گیری کرونا ثبت شده است؛ دوره‌ای که هم‌زمان با کاهش حضور زنان در بازار کار همراه بود. بنابراین، این کاهش لزوماً به معنای بهبود وضعیت اشتغال زنان نبوده است.

در مقابل، بالاترین نرخ بیکاری مردان در همین دوره حدود ۱۲ درصد بوده است. همچنین نرخ مشارکت اقتصادی زنان در این سال‌ها هیچ‌گاه از ۲۰ درصد فراتر نرفته، در حالی که نرخ مشارکت اقتصادی مردان همواره بیش از ۶۰ درصد بوده است. این فاصله قابل توجه نشان می‌دهد که چالش اشتغال زنان در ایران تنها به نرخ بیکاری محدود نمی‌شود، بلکه پایین بودن میزان مشارکت آنان در بازار کار نیز یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های این حوزه است.

در چنین شرایطی، سیاست‌هایی مانند مرخصی زایمان، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و حمایت از امنیت شغلی مادران، می‌تواند به کاهش بخشی از دغدغه‌های زنان شاغل کمک کند و استمرار حضور آنان در بازار کار را تسهیل سازد. با این حال، ارزیابی جایگاه ایران در مقایسه با سایر کشورها، تصویر کامل‌تری از وضعیت اشتغال زنان و میزان حمایت‌های پیش‌بینی شده برای آنان ارائه می‌دهد.

وضعیت اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان؛ نگاهی به آمارهای ایران و شاخص‌های جهانی

اهمیت حمایت‌های قانونی از مادران شاغل زمانی روشن‌تر می‌شود که وضعیت حضور زنان در بازار کار ایران نیز مورد توجه قرار گیرد. هرچند مرخصی زایمان و پرداخت غرامت دستمزد، از مهم‌ترین ابزارهای حمایت اجتماعی از مادران شاغل به شمار می‌رود، اما میزان اثربخشی این سیاست‌ها تا حد زیادی به شرایط اشتغال زنان و امنیت شغلی آنان وابسته است.

بر اساس تعریف مرکز آمار ایران، تمامی افراد ۱۵ ساله و بیشتر، جمعیت در سن کار محسوب می‌شوند و وضعیت آنان در آمارهای بازار کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. این جمعیت به دو گروه «فعال» و «غیرفعال» تقسیم می‌شود. جمعیت فعال شامل افراد شاغل و بیکار است و نسبت آن به کل جمعیت در سن کار، نرخ مشارکت اقتصادی را تشکیل می‌دهد. همچنین نسبت افراد بیکار به جمعیت فعال، نرخ بیکاری را نشان می‌دهد.

داده‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳، نرخ بیکاری زنان در بازه‌ای بین ۱۳.۷ تا ۲۱.۹ درصد در نوسان بوده است. بالاترین نرخ بیکاری زنان در تابستان ۱۳۹۵، با ۲۱.۹ درصد، و پایین‌ترین نرخ در بهار ۱۳۹۹، با ۱۳.۷ درصد، ثبت شده است.

در همین دوره، نرخ مشارکت اقتصادی زنان نیز بین ۱۰.۳ تا ۱۸.۳ درصد در نوسان بوده است. بیشترین میزان مشارکت در بهار ۱۳۹۷، با ۱۸.۳ درصد، و کمترین میزان در زمستان ۱۳۹۲، با ۱۰.۳ درصد، به ثبت رسیده است. این ارقام نشان می‌دهد که حضور زنان در بازار کار ایران طی بیش از یک دهه گذشته، همواره در سطحی محدود باقی مانده است.

بررسی نسبت اشتغال زنان، یعنی سهم زنان شاغل از کل جمعیت زنان در سن کار، نیز تصویر مشابهی ارائه می‌دهد. این شاخص در فاصله سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳، بین ۱۰.۹ تا ۱۴.۸ درصد در نوسان بوده و در سال‌های اخیر تغییر چشمگیری نداشته است. به بیان دیگر، سهم زنان از اشتغال در این دوره، روندی نسبتاً ثابت را تجربه کرده است.

آخرین آمار موجود، مربوط به پاییز ۱۴۰۳، نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان به ۱۴.۵ درصد رسیده است؛ رقمی که نسبت به تابستان همان سال، با نرخ ۱۴.۶ درصد، اندکی کاهش یافته است. با این حال، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در همین فصل به ۱۳.۷ درصد کاهش پیدا کرده است. این موضوع نشان می‌دهد که شمار کمتری از زنان در سن کار، یا شاغل هستند یا در جست‌وجوی کار قرار دارند.

از این رو، کاهش نرخ بیکاری به تنهایی نمی‌تواند بیانگر بهبود وضعیت اشتغال زنان باشد. کاهش هم‌زمان نرخ مشارکت اقتصادی نشان می‌دهد که بخشی از این تغییر می‌تواند ناشی از خروج زنان از بازار کار و کاهش جمعیت فعال اقتصادی باشد، نه صرفاً افزایش فرصت‌های شغلی. از

همین منظر، تحلیل وضعیت بازار کار زنان مستلزم بررسی همزمان نرخ بیکاری، نرخ مشارکت اقتصادی و نسبت اشتغال است.

داده‌های موجود همچنین نشان می‌دهد که در دو دهه گذشته، پایین‌ترین نرخ بیکاری زنان، یعنی ۱۳.۷ درصد، در دوره همه‌گیری کرونا ثبت شده است؛ دوره‌ای که همزمان با کاهش حضور زنان در بازار کار همراه بود. بنابراین، این کاهش را نمی‌توان به‌تنهایی نشانه بهبود وضعیت اشتغال زنان دانست.

در مقابل، بالاترین نرخ بیکاری مردان در همین دوره حدود ۱۲ درصد بوده است. همچنین نرخ مشارکت اقتصادی زنان طی این سال‌ها هیچ‌گاه از ۲۰ درصد فراتر نرفته، در حالی که نرخ مشارکت اقتصادی مردان همواره بیش از ۶۰ درصد بوده است. این فاصله قابل توجه نشان می‌دهد که چالش اشتغال زنان در ایران تنها به نرخ بیکاری محدود نمی‌شود، بلکه پایین بودن میزان مشارکت آنان در بازار کار نیز یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های این حوزه است.

در چنین شرایطی، سیاست‌هایی مانند مرخصی زایمان، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و حمایت از امنیت شغلی مادران، می‌تواند بخشی از موانع ادامه حضور زنان در بازار کار را کاهش دهد و امکان استمرار اشتغال آنان را تقویت کند. با این حال، برای ارزیابی جایگاه ایران در این زمینه، مقایسه با شاخص‌های جهانی و تجربه سایر کشورها نیز ضروری است؛ مقایسه‌ای که می‌تواند تصویر کامل‌تری از وضعیت اشتغال زنان و سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل ارائه دهد.

ایران در شاخص‌های جهانی مشارکت اقتصادی زنان؛ مقایسه‌ای با تجربه سایر کشورها

بررسی وضعیت بازار کار زنان در ایران در کنار شاخص‌های بین‌المللی، تصویر روشن‌تری از جایگاه سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل ارائه می‌دهد. هرچند اجرای مرخصی زایمان و پرداخت غرامت دستمزد از مهم‌ترین ابزارهای حمایت اجتماعی از زنان شاغل به شمار می‌رود، اما میزان اثربخشی این سیاست‌ها را باید در بستر وضعیت کلی اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان نیز ارزیابی کرد.

بر اساس «گزارش جهانی شکاف جنسیتی ۲۰۲۴» مجمع جهانی اقتصاد، که وضعیت ۱۴۶ کشور را در چهار محور «مشارکت و فرصت‌های اقتصادی»، «دسترسی به آموزش»، «سلامت و بقا» و «توانمندسازی سیاسی» بررسی می‌کند، کشورهای خاورمیانه همچنان با شکاف قابل توجهی در زمینه مشارکت اقتصادی زنان روبه‌رو هستند.

داده‌های این گزارش نشان می‌دهد که ایران در بسیاری از شاخص‌های مرتبط با حضور اقتصادی زنان، جایگاه مطلوبی ندارد. ایران در شاخص‌های مشارکت اقتصادی و حضور زنان در بازار کار، پایین‌تر از پاکستان قرار دارد. همچنین در زیرشاخص «مشارکت و فرصت‌های اقتصادی»، وضعیت ایران تنها از بنگلادش و سودان بهتر ارزیابی شده است. در شاخص برابری مشارکت در نیروی کار نیز ایران با نرخ ۲۰.۱ درصد، پایین‌ترین جایگاه را در میان کشورهای مورد بررسی به خود اختصاص داده است.

در میان ۱۵ کشور خاورمیانه نیز ایران در رتبه چهاردهم قرار دارد. امارات متحده عربی، اسرائیل، تونس، بحرین، اردن، عربستان سعودی، قطر، کویت، لبنان، مصر، عمان، مراکش و الجزایر همگی جایگاهی بالاتر از ایران دارند و تنها سودان پس از ایران قرار گرفته است.

این آمارها نشان می‌دهد که چالش اشتغال زنان در ایران تنها به نرخ بیکاری محدود نمی‌شود، بلکه پایین بودن میزان مشارکت اقتصادی نیز یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های بازار کار زنان در کشور است. از همین رو، سیاست‌هایی مانند مرخصی زایمان و حمایت از مادران شاغل زمانی می‌تواند اثربخش‌تر باشد که در کنار سایر سازوکارهای تقویت‌کننده حضور زنان در بازار کار اجرا شود.

تجربه کشورهای مختلف در حمایت از مادران شاغل

مروری بر قوانین کشورهای مختلف نشان می‌دهد که حمایت از مادران شاغل تنها به تعیین مدت مرخصی زایمان محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از حمایت‌های مالی، شغلی و اجتماعی را در بر می‌گیرد که هدف آن حفظ سلامت مادر و کودک، کاهش نگرانی‌های اقتصادی خانواده و تسهیل بازگشت زنان به محیط کار است.

سوئد یکی از جامع‌ترین نظام‌های حمایتی را در این زمینه دارد. در این کشور، والدین می‌توانند در مجموع از ۴۸۰ روز مرخصی (حدود ۱۶ ماه) استفاده کنند و بخش عمده این دوره با پرداخت حدود ۸۰ درصد حقوق همراه است.

در انگلستان نیز امکان استفاده از ۵۲ هفته مرخصی پیش‌بینی شده است که ۳۹ هفته آن با حقوق پرداخت می‌شود. در هفته‌های نخست، میزان پرداختی تا ۹۰ درصد دستمزد را شامل می‌شود.

بلغارستان از طولانی‌ترین دوره‌های مرخصی زایمان در جهان برخوردار است و مادران می‌توانند حدود ۴۱۰ تا ۴۱۷ روز مرخصی با دریافت ۹۰ درصد حقوق داشته باشند.

در آلمان نیز علاوه بر ۱۴ هفته مرخصی زایمان با حقوق کامل، امکان استفاده از مرخصی والدین تا سقف ۱۲ تا ۱۴ ماه با دریافت حدود ۶۵ درصد حقوق فراهم شده است. این نظام، علاوه بر حمایت از مادران، بر مشارکت هر دو والد در مراقبت از کودک نیز تأکید دارد.

در مقابل، برخی کشورها همچنان فاقد نظام ملی مرخصی زایمان با حقوق هستند. ایالات متحده آمریکا تنها کشور توسعه‌یافته و پردرآمدی است که قانون ملی برای مرخصی زایمان با حقوق ندارد و در سطح فدرال تنها ۱۲ هفته مرخصی بدون حقوق را تضمین می‌کند. همچنین کشورهای مانند پاپوآ گینه نو، اسواتینی و لیریا نیز فاقد قانون ملی مصوب برای مرخصی زایمان با حقوق هستند.

مقایسه این تجربه‌ها نشان می‌دهد که هرچند مدت مرخصی زایمان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های حمایت از مادران شاغل است، اما موفقیت این سیاست بیش از هر چیز به مجموعه‌ای از حمایت‌های مکمل، از جمله امنیت شغلی، استمرار پرداخت حقوق، تضمین بازگشت به کار و پایداری نظام حمایت اجتماعی وابسته است. از این منظر، مرخصی زایمان زمانی می‌تواند نقش مؤثرتری در حمایت از مادران و خانواده ایفا کند که به‌عنوان بخشی از یک سیاست جامع حمایت اجتماعی اجرا شود.

جمع‌بندی

اعلام شرایط جدید پرداخت حقوق مرخصی زایمان و تشریح سازوکار بهره‌مندی از غرامت دستمزد ایام بارداری، گامی در جهت تقویت حمایت‌های قانونی از مادران شاغل به شمار می‌رود. این حمایت‌ها با هدف حفظ سلامت مادر و نوزاد، کاهش دغدغه‌های اقتصادی خانواده‌ها و استمرار پیوند زنان با بازار کار پیش‌بینی شده است و از مهم‌ترین ابزارهای حمایت اجتماعی در دوران بارداری و پس از زایمان محسوب می‌شود.

در عین حال، بررسی آمارهای بازار کار نشان می‌دهد که این حمایت‌ها در شرایطی اجرا می‌شود که زنان همچنان با نرخ پایین مشارکت اقتصادی، سهم محدود از اشتغال و چالش‌های امنیت شغلی مواجه هستند. از این رو، ارزیابی اثربخشی مرخصی زایمان تنها با بررسی مدت مرخصی یا میزان غرامت دستمزد امکان‌پذیر نیست، بلکه باید آن را در بستر وضعیت اشتغال زنان و شرایط حضور آنان در بازار کار نیز تحلیل کرد.

مقایسه ایران با شاخص‌های جهانی و تجربه کشورهای مختلف نیز نشان می‌دهد که حمایت مؤثر از مادران شاغل، صرفاً به تعیین مدت مرخصی زایمان محدود نمی‌شود. در بسیاری از کشورها، مرخصی زایمان بخشی از یک نظام جامع حمایت اجتماعی است که در کنار پرداخت حقوق، بر امنیت شغلی، تضمین بازگشت به کار و استمرار حمایت‌های قانونی از مادران تأکید دارد.

در ایران نیز اجرای مرخصی ۹ ماهه زایمان و پرداخت غرامت دستمزد، اقدامی مثبت در حمایت از مادران شاغل به شمار می‌رود. با این حال، داده‌های بازار کار نشان می‌دهد که پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان، اهمیت تقویت سایر سازوکارهای حمایتی را نیز دوچندان می‌کند. حفظ امنیت شغلی زنان در دوران بارداری و پس از زایمان، تضمین بازگشت آنان به محیط کار و ایجاد اطمینان از استمرار پرداخت حقوق و مزایا، می‌تواند اثربخشی این سیاست را افزایش دهد.

در این چارچوب، حمایت از مادران شاغل را باید سرمایه‌گذاری بر سلامت مادر و کودک، استحکام خانواده و حفظ سرمایه انسانی کشور دانست. هرچه ضمانت‌های قانونی و اجرایی برای اجرای این حمایت‌ها تقویت شود، امکان بهره‌مندی زنان از حقوق قانونی خود و استمرار حضور آنان در بازار کار نیز افزایش خواهد یافت.

از این منظر، مرخصی زایمان تنها یک امتیاز شغلی یا رفاهی نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین ابزارهای سیاست اجتماعی برای حمایت از خانواده، حفظ کرامت مادران شاغل و فراهم کردن شرایط مناسب‌تر برای رشد و پرورش نسل آینده به شمار می‌رود.

منابع:

- مرکز آمار ایران
- سازمان تأمین اجتماعی
- مجمع جهانی اقتصاد، گزارش جهانی شکاف جنسیتی ۲۰۲۴
- عصر ایران

- خبرآنلاین
- اقتصاد ۲۴