



نرگس اکبرپور روشن

عضو هیأت علمی پژوهشکده اقتصاد

## ظرفیت نهفته زنان در اقتصاد ایران

زنان نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و پتانسیل بی‌بدیلی برای رشد و توسعه اقتصادی دارند، اما این ظرفیت به‌دلیل ساختاری هنوز تحقق نیافته است. آمارهای رسمی نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال ۱۴۰۳ تنها ۱۴.۱ درصد بود، در حالی که این رقم برای مردان بیش از ۶۸ درصد گزارش شده است. این شکاف عمیق به معنای آن است که نزدیک به ۲۸ میلیون زن در سن کار، خارج از چرخه رسمی ایجاد ارزش افزوده اقتصادی قرار دارند و یک سرمایه انسانی عظیم را کد باقی مانده است.

در سمت عرضه نیروی کار، موانع متعددی وجود دارد. بار مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبتی عمدتاً بر دوش زنان است و نبود سازوکارهای حمایتی مانند مراکز مراقبت از کودکان با کیفیت یا امکان انجام کار به صورت دورکاری، بسیاری از زنان را مجبور به انتخاب بین کار و خانواده می‌کند. این فشارها حتی بر تصمیمات مهمی مانند فرزندآوری تأثیر می‌گذارد و خروج زنان از بازار کار را تشدید می‌کند. علاوه بر این، واکنش زنان به سطح دستمزدها شدیدتر از مردان است و شکاف دستمزد جنسیتی هرچند کاهش یافته، هنوز مانعی جدی است. با این حال، تحصیلات عالی نقش مثبتی به برجسته دارد و نرخ مشارکت اقتصادی زنان دارای تحصیلات عالی بیش از ۵۰ درصد است. نشانه‌ای روشن که سرمایه‌گذاری در آموزش زنان می‌تواند تمایل آنان برای حضور در اقتصاد را به شدت افزایش دهد. اما مشکل تنها از سمت عرضه نیست. بازار کار و بنگاه‌های اقتصادی نیز موانع جدی ایجاد می‌کنند. فضای اقتصادی کشور به دلیل نوسانات و تحریم‌ها کند است و در چنین شرایط محدودی، سهم زنان بسیار کمتر است. تنها حدود ۱۶ درصد شاغلان کشور را زنان تشکیل می‌دهند، که نشان می‌دهد حتی زنان تحصیل کرده مشتاق نیز با تقاضای نا کافی مواجه می‌شوند. نگرش هزینه‌ای برخی کارفرمایان، به ویژه در بخش خصوصی، نیز مانع دیگری است؛ قوانین حمایتی از زنان، مانند مرخصی زایمان، بدون مکانیسم جبران هزینه برای بنگاه‌ها می‌تواند انگیزه استخدام زنان را کاهش دهد. نتیجه این روند در نرخ بیکاری نمایان است؛ نرخ بیکاری زنان تقریباً دو برابر مردان است و یافتن شغل برای زنان جویای کار سخت‌تر است.

با وجود این چالش‌ها، بهبود وضعیت اشتغال زنان یک فرصت استراتژیک برای اقتصاد ایران محسوب می‌شود. استفاده از این نیروی کار تحصیل کرده و بالقوه می‌تواند محرکی قدرتمند برای رشد اقتصادی باشد. در سطح خانوار، افزایش درآمد زنان، به ویژه در شرایط گرانی و افزایش هزینه‌های زندگی، ضروری است و برای زنان سرپرست خانوار، مستقیم‌ترین راه کاهش فقر و کاهش فشار مالی بر دولت است. برای بهره‌گیری کامل از این ظرفیت، اقدامات دو سویه لازم است: توسعه زیرساخت‌های مراقبت از کودک، تسهیل دورکاری و برنامه‌های مهارت‌آموزی از یک سو و بازنگری قوانین کار و ایجاد مشوق‌های اقتصادی برای کارفرمایان از سوی دیگر. تنها با این نگاه جامع و همزمان به عرضه و تقاضا است که ظرفیت نهفته زنان برای حضور فعال در اقتصاد ایران می‌تواند آزاد و مؤثر شود.

### مهین داوری

روزنامه نگار

### ترکیبی از نظام حمایتی و تأمین اجتماعی

محمدحسین قشقایی، کارشناس حوزه بیمه، در گفت‌وگو با آتیه‌نو بر اهمیت پوشش هزینه‌های مراقبت از کودک به عنوان یک ریسک اجتماعی حیاتی تأکید کرد و خلأهای قانونی موجود در این حوزه را روشن ساخت. او با اشاره به روند نزولی رشد جمعیت در کشور گفت: «حمایت از افزایش جمعیت و مادران دارای فرزند امروز به یک نهضت و هدف ملی تبدیل شده است. این یک هدف راهبردی است که سیاست دولت را به سمت حمایت از فرزندآوری سوق داده است.»

قشقایی تصریح کرد که این چالش مختص ایران نیست و بسیاری از کشورها با کاهش جمعیت مواجه‌اند. او افزود: «سیاست‌های حمایت از افزایش جمعیت افق بلندمدتی دارد، زیرا کاهش جمعیت بر تمام ارکان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور اثرگذار است و حتی به اقتدار ملی در سطح بین‌المللی مرتبط می‌شود.» از نگاه این کارشناس بیمه‌ای، تحقق این سیاست‌های راهبردی مستلزم حمایت همه‌جانبه از مادر و کودک، چه قبل و چه بعد از تولد، است و مراقبت از کودک همراستا با حمایت از مادر باید در اولویت نظام‌های رفاهی قرار گیرد.

او به تجربه نظام تأمین اجتماعی ایران اشاره کرد و گفت: «از ابتدا حمایت‌هایی در قالب مقررات لازم‌الاجرا پیش‌بینی شده است.» این حمایت‌ها شامل مرخصی زایمان، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری، ممنوعیت اخراج مادران در دوران مرخصی، پرداخت هزینه شیر خشک و مرخصی شیردهی روزانه برای مادران دارای فرزند زیر دو سال است. با این حال، قشقایی خاطرنشان کرد که این خدمات پاسخگوی تمامی نیازهای مادران و کودکان نیستند. به همین دلیل، قوانین جدیدی مانند قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت تصویب شده‌اند که همه دستگاه‌ها را ملزم به رعایت آن‌ها می‌کنند.

او در ادامه با تأکید بر اینکه قوانین فعلی تا حدی امکان برقراری حمایت را فراهم می‌کنند، افزود: «با این وجود، خلأهای قانونی در زمینه شناسایی کامل مراقبت از کودک به عنوان یک ریسک اجتماعی و پوشش هزینه‌های آن در نظام بیمه‌ای و تأمین اجتماعی باید برطرف شود. این امر یک ضرورت برای تحقق اهداف کلان جمعیتی کشور است.»

### مدل مشارکت سه‌جانبه و نقش دولت

محمدحسین قشقایی، کارشناس حوزه بیمه و تأمین اجتماعی، بر ضرورت مشارکت سه‌جانبه کارفرما، کارگر و دولت در تأمین حق بیمه مراقبت از کودک تأکید کرد و آن را نه تنها ممکن، بلکه برای تحقق عدالت و پایداری مالی ضروری دانست. او توضیح داد که کارفرما به تنهایی قادر به پوشش هزینه‌های طرح‌های حمایتی نیست و دولت و خود شاغل باید بخشی از این بار مالی را متقبل شوند. قشقایی با استناد به اصل ۲۹ قانون اساسی، نقش دولت را «اساسی و غیرقابل انکار» خواند و تأکید کرد که حمایت از مادران باردار یا دارای فرزند زیر شش سال، اگرچه بخشی از نظام تأمین اجتماعی است، اما پیش از هر چیز یک مسئولیت حمایتی ملی است و دولت باید در آن فعالانه ایفای نقش کند.

این کارشناس بیمه‌ای افزود که بخش خصوصی نیز تمایل به حمایت از کارگران دارد، اما بسیاری از حمایت‌های بیمه‌ای به‌درستی معرفی نمی‌شوند و اثرات آن‌ها بر بهره‌وری و تولید به شکل کامل بررسی نمی‌شود. او یادآور شد که اگر دولت در این حوزه مشارکت جدی داشته باشد، بخش خصوصی و کارفرمایان نیز به شکل گسترده وارد این فرایند خواهند شد.

قشقایی بر لزوم ایجاد یک نظام یکپارچه حمایتی تأکید کرد و گفت پوشش هزینه‌های مراقبت از کودک باید به صورت قانونمند و فراگیر در نظام تأمین اجتماعی گنجانده شود. چنین رویکردی نه تنها عدالت اجتماعی را تضمین می‌کند، بلکه با کاهش فشار مالی بر خانواده‌ها، بهره‌وری نیروی کار و رضایت شغلی را ارتقا می‌دهد. او همچنین تأکید کرد که حمایت‌ها نباید محدود به دوران زایمان و شیردهی باشد، بلکه باید تمامی مراحل رشد و نیازهای کودک، از مراقبت‌های اولیه تا خدمات آموزشی و بهداشتی را پوشش دهد تا مادران با آرامش روانی به اشتغال ادامه دهند.

در پایان، قشقایی ترکیب نظام حمایتی و تأمین اجتماعی را پایه و اساس تحقق اهداف کلان جمعیتی و اجتماعی کشور خواند و آن را یک سرمایه‌گذاری اجتماعی و ملی برای آینده توصیف کرد که دغدغه‌های والدین را کاهش و به جامعه نیز امکان برنامه‌ریزی و توسعه پایدار انسانی می‌دهد.



آرامش و بهره‌وری مادر کمک می‌کند، بلکه حس تعلق و قدردانی او نسبت به سازمان را تقویت می‌کند. چنین کارمندی نه تنها عملکرد بهتری دارد بلکه تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان نشان می‌دهد و به نوعی سفیر جذب نیروهای با استعداد دیگر می‌شود. او تأکید می‌کند: «راه حل‌هایی مانند مهد کودک سازمانی، یک موقعیت برد-برد ایجاد می‌کند؛ مادران از حمایت عملی و روانی برخوردار می‌شوند و سازمان‌ها در ازای این سرمایه‌گذاری، نیرویی با انگیزه، متمرکز، وفادار و پرثمر به دست می‌آورند.» این موضوع، به ویژه در کاهش استعفا‌های پس از مرخصی زایمان و حفظ سرمایه انسانی با تجربه اهمیت دارد.

دولت نیز می‌تواند نقش محوری در تقویت این سیاست‌ها داشته باشد. افشار می‌گوید: «ابزارهایی مانند معافیت‌های مالیاتی هدفمند یا اعطای یارانه‌های مستقیم، انگیزه اقتصادی قدرتمندی برای کارفرمایان ایجاد می‌کند. وقتی هزینه‌های اجرایی چنین طرح‌هایی کاهش یابد یا به صرفه‌جویی مالی منجر شود، کارفرما به طور طبیعی ترغیب می‌شود از حمایت‌هایی مانند اتاق کودک، مشارکت در هزینه مهد کودک یا برنامه‌های انعطاف‌پذیر کاری استفاده کند.»

این حمایت‌های زنجیره‌ای —دولت، کارفرما و خانواده— یک چرخه برد-برد ایجاد می‌کنند که به ثبات و کیفیت عملکرد در کل سیستم کاری کمک می‌کند. وقتی مادر یا پدر شاغل اطمینان پیدا کند که محل کار و دولت از مسئولیت‌های خانوادگی او حمایت می‌کنند، بسیاری از دغدغه‌های اصلی برای تشکیل خانواده یا فرزندآوری کاهش می‌یابد. این سیاست‌ها به جوانان و خانواده‌ها امکان می‌دهد میان شغل و فرزندآوری مجبور به انتخاب نباشند و با آرامش بیشتری تصمیم‌گیری کنند.

افشار جمع‌بندی می‌کند: «ایجاد اطمینان خاطر از طریق این حمایت‌های زنجیره‌ای، نه تنها حضور مؤثر و با کیفیت در بازار کار را تضمین می‌کند، بلکه به جامعه‌ای منجر می‌شود که افراد با برنامه‌ریزی بهتر و آرامش روانی بیشتر به سمت فرزندآوری بروند. این تنها یک سیاست منابع انسانی نیست، بلکه یک سرمایه‌گذاری اجتماعی برای آینده است.»

می‌تواند راهگشا باشد و کمک کند تا مشکلاتی مانند ایجاد مهد کودک گروهی، یافتن پرستار مشترک و تبادل تجربیات عملی حل شود.

### چالش‌های سازمانی و راهکارهای عملی

الهام افشار، کارشناس منابع انسانی، توضیح می‌دهد که اعطای امتیازاتی مانند ساعت کاری شناور یا کار از راه دور به مادران شاغل، اگر چه در برخی محیط‌های اداری ممکن است امکان‌پذیر باشد، اما در مشاغل خدماتی مانند بیمارستان‌ها با ارائه خدمات به صورت شیفتی، پیچیدگی‌های خاص خود را دارد. او می‌گوید: «اعطای ساعت کاری شناور یا دورکاری به مادران دارای فرزند زیر ۶ سال در چنین محیط‌هایی می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری شود، زیرا برنامه شیفت‌ها معمولاً ثابت و تعریف‌شده است و هر تغییر می‌تواند خدمت‌رسانی به بیماران را مختل کند.» افشار به پیامدهای انسانی چنین سیاست‌هایی نیز اشاره می‌کند. اگر یک مادر شاغل از حق دورکاری یا ساعت شناور استفاده کند، ممکن است دیگر کارکنان که برنامه‌شان دچار اختلال شده، دچار حسادت و ناراحتی شوند. او توضیح می‌دهد: «این مسئله می‌تواند به بروز تنش و اختلال در همکاری تیمی منجر شود و احساس نابرابری بین کارکنان را تقویت کند.» با این حال، افشار تأکید می‌کند که راه حل‌هایی مانند مهد کودک سازمانی، نه تنها یک مسئولیت اجتماعی بلکه سرمایه‌گذاری مؤثر برای سازمان‌هاست. او اضافه می‌کند که مشاهدات و گزارش‌های متعدد از سازمان‌های مختلف نشان داده که حمایت‌های ملموس مانند ایجاد مهد کودک در محل کار تأثیر مستقیم بر وفاداری کارکنان، کاهش غیبت و افزایش بهره‌وری دارد. مثال عملی او روشن است: وقتی مادر شاغل مطمئن باشد فرزندش در محیطی امن و تحت نظارت قرار دارد، آرامش روانی بیشتری پیدا می‌کند و نگرانی‌های روزانه کاهش می‌یابد. این آرامش روانی باعث تمرکز بهتر و کاهش غیبت‌های غیرضروری می‌شود و در نهایت بهره‌وری فردی مادر افزایش می‌یابد.

### راهکار برد-برد برای مادر و سازمان

افشار توضیح می‌دهد که حمایت سازمانی نه تنها به

در حالی که قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در سال ۱۴۰۱ تصویب شد، مادران شاغل دارای فرزند زیر سن مدرسه هنوز با موانع جدی مواجه‌اند؛ تصویب قانون کافی نیست، چرا که تبصره ۳ ماده ۲۲ آن تنها کارفرمایان را به ایجاد یا تأمین مهد کودک مکلف کرده، اما ضمانت اجرایی و نظارت مؤثر برای تحقق این تکلیف غایب است. نبود هماهنگی میان مرخصی‌ها، محدودیت قوانین کاری انعطاف‌پذیر و فشارهای روانی محیط کار، مادران را در تنگنای انتخاب میان شغل و فرزندآوری قرار داده است. این خلأ قانونی نه تنها آرامش و تمرکز مادران شاغل را تهدید می‌کند، بلکه بهره‌وری سازمانی و وفاداری نیروی کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدون راهکارهای عملی، دولت و کارفرما فرصت طلایی حمایت از مادر و کودک و تضمین آینده جمعیتی کشور را از دست می‌دهند.

### از فشار روانی تا بهره‌وری کاری

زیبا جهانی، مادر شاغل دختری ۲.۵ ساله، تجربه روزمره خود و مادران شاغل دیگر را در گفت‌وگو با آتیه‌نو تشریح می‌کند. او دسترسی به مهد کودک استاندارد و ارزان در نزدیکی محل کار یا زندگی را یکی از مؤثرترین ابزارها برای کاهش استرس و حفظ آرامش روانی مادران شاغل می‌داند. به گفته جهانی، این گزینه دغدغه‌های جابه‌جایی و هزینه راه‌همزمان حل می‌کند و فرصت می‌دهد مادران بتوانند حضور مؤثرتری در محیط کار داشته باشند. او توضیح می‌دهد که دغدغه‌های مالی و جابه‌جایی روزانه کودکان، اغلب باعث خستگی و فشار روانی مضاعف مادران می‌شود و امکان تمرکز کافی در کار را محدود می‌کند.

اما این تنها چالش مادران شاغل نیست. جهانی به نگاه منفی محیط کار نسبت به مرخصی‌های والدگری اشاره می‌کند. او می‌گوید: «این نگرش نه تنها فشار روانی اضافه‌ای بر من تحمیل کرده، بلکه احساس بی‌انصافی و عدم حمایت را در من تقویت کرده است.» حمایت محدود محل کارش، تنها امکان یک روز دورکاری در هفته است که گاه با واکنش‌های منفی همکاران و مدیران مواجه می‌شود. او پیشنهاد می‌کند تشکیل انجمن‌های همیاری مادران شاغل در سازمان‌ها

## نظام یکپارچه حمایتی برای مادر و کودک

خدمات مراقبت از کودک و مادر را فراهم می‌کنند و شکاف‌های موجود در پوشش بیمه‌ای و حمایتی را پر می‌کنند. ترکیب این منابع و ظرفیت‌ها، ساختاری یکپارچه برای حمایت اجتماعی ایجاد می‌کند که نه تنها به کاهش فشار مالی و روانی خانواده‌ها کمک می‌کند، بلکه بهره‌وری و تعهد نیروی کار را نیز افزایش می‌دهد. رویکرد تلفیقی نظام حمایتی و بیمه‌ای، هم عدالت اجتماعی را تضمین می‌کند و هم موجب بهره‌برداری بهینه از منابع محدود می‌شود. با طراحی و اجرای این سازوکار، خانواده‌ها می‌توانند با آرامش روانی بیشتر به فرزندآوری و مشارکت در بازار کار ادامه دهند، و دولت نیز با هدایت منابع و برنامه‌ریزی مؤثر، اهداف کلان جمعیتی و اجتماعی خود را محقق سازد. این مدل یک سرمایه‌گذاری بلندمدت اجتماعی و اقتصادی است که تضمین‌کننده ثبات و توسعه پایدار جامعه خواهد بود.

موفقیت در حمایت مؤثر از مادران و کودکان خردسال نیازمند تلفیق هوشمندانه ظرفیت‌های نظام حمایتی و نظام بیمه‌ای است. استفاده توأمان از این دو سازوکار به معنای بهره‌گیری همزمان از منابع دولتی، سازمان‌های حمایتی و مشارکت بخش خصوصی و کارفرمایان در تأمین بخشی از هزینه‌های مراقبت از کودک است. در این رویکرد، دولت با نقش هدایتگر و سیاستگذار کلان، می‌تواند منابع یارانه‌ای را از مسیر نظام بیمه‌ای به خانواده‌ها و افراد تحت پوشش منتقل کند تا دسترسی به حمایت‌ها هدفمند و فراگیر باشد.

محدودیت منابع مالی نهادهای بیمه‌گر همواره یکی از چالش‌های مهم این حوزه به شمار می‌رود. در این مسیر، سازمان‌های حمایتی و نهادهایی مانند بهزیستی می‌توانند نقش مکمل ایفا کنند. این نهادها با تمرکز بر جمعیت‌های خارج از شبکه رسمی اشتغال یا خانواده‌های نیازمند حمایت ویژه، امکان دسترسی به