Policy Paper

Flexible Employment Policies and Women's Economic Participation: Lessons from the European Union's Experience

•Mahsa Tizchang [1], Reihaneh Shahvali [2], Zahra Naghizadeh[2], Haydeh Mahdavi[3]

1.Ph.D. in Sociology, Head of empowerment committee, ACECR (Al-zahra University), Tehran, Iran.
2. Assistant professor, The academic faculty of the Social Issues, ACECR (Al-zahra university), Tehran, Iran.
3. Master of Sociology, The academic faculty of the Social Issues, ACECR (Al-zahra university), Tehran, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation: Tizchang,M, Shahvali.R, Naghizadeh.Z, Mahdavi.H (2026). [Flexible Employment Policies and Women's Economic Participation: Lessons from the European Union's Experience (Persian)]. *Journal Strategic Studies of Public Policy,* 16(58),192-213.https://doi.org/10.22034/sspp.2026.2085576.3905

https://doi.org/10.22034/sspp.2026.2085576.3905

CC BY NC

Received: 15 Feb 2026
Accepted: 11 Apr 2026
Available Online: 20 Jun 2026

Keywords:
Flexible employment, Women, Economic participation, Gender inequality, Policy making

ABSTRACT

The main objective of this study is to investigate the impact of flexible employment policies on women's economic participation, focusing on the experience of European Union member states and proposing context-specific solutions for Iran. The research adopts a qualitative approach and employs documentary analysis. Findings indicate that the systematic implementation of flexible employment policies—including temporal, spatial, contractual, and hybrid work arrangements, supported by care provisions and parental leave—has played a decisive role in increasing women's employment rates in the European Union. Despite these successes, significant challenges such as the entrenchment of part-time work for women, the intensification of the double burden of work, and unequal access to flexibility benefits based on occupational and class status persist. In the context of Iran, given the persistently low rate of women's economic participation and the existence of structural, cultural, and legal barriers, informed adaptation of European experiences is deemed essential. Accordingly, key policy recommendations include: formulating a coherent national framework for family-friendly policies, revising labor and social security laws, investing in the development of childcare and elderly care infrastructure, expanding legal frameworks for remote and hybrid work, and promoting an organizational culture based on gender equality. The success of these policies depends on coordinated implementation, continuous monitoring of outcomes, and profound cultural changes at various levels of society.

*** Corresponding Author:**

Mahsa Tizchang

Address: empowerment committee, ACECR (Al-zahra University), Tehran, Iran.
E-mail: mahsa.tizchang@yahoo.com

گزارش سیاستی
سیاست‌های اشتغال منعطف و مشارکت اقتصادی زنان: آموخته‌هایی از تجربه اتحادیه اروپا

*مهسا تیزچنگ[۱]، ریحانه شاه‌ولی[۲]، زهرا نقی‌زاده[۲]، هایده مهدوی[۳]

۱. دکتری جامعه‌شناسی، دبیر کارگروه توانمندسازی اندیشکده بانوان جهاد دانشگاهی واحد الزهرا (س)، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه مسائل اجتماعی جهاد دانشگاهی واحد الزهرا (س)، تهران، ایران.
۳. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، گروه مسائل اجتماعی جهاد دانشگاهی واحد الزهرا (س)، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۲۶ بهمن ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۲۲ فروردین ۱۴۰۵
تاریخ انتشار: ۳۰ خرداد ۱۴۰۵

چکیده

هدف اصلی این مطالعه، بررسی تأثیر سیاست‌های اشتغال منعطف بر مشارکت اقتصادی زنان با تمرکز بر تجربه کشورهای عضو اتحادیه اروپا و ارائه راهکارهای بومی برای ایران است. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش تحلیل اسنادی انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اجرای نظام‌مند سیاست‌های اشتغال منعطف شامل انعطاف زمانی، مکانی، قراردادی و الگوهای ترکیبی، همراه با حمایت‌های مراقبتی و مرخصی‌های والدینی، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش نرخ اشتغال زنان در اتحادیه اروپا داشته است. با وجود این موفقیت‌ها، چالش‌های مهمی مانند تثبیت اشتغال پاره‌وقت برای زنان، تشدید بار کاری مضاعف و دسترسی نابرابر به مزایای انعطاف‌پذیری بر اساس موقعیت شغلی و طبقاتی همچنان پابرجاست. در بستر ایران، با توجه به تداوم نرخ پایین مشارکت اقتصادی زنان و وجود موانع ساختاری، فرهنگی و قانونی، الگوبرداری آگاهانه از تجارب اروپا ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، تدوین یک نظام ملی منسجم برای سیاست‌های دوستدار خانواده شامل مواردی چون بازنگری در قوانین کار و تأمین اجتماعی، سرمایه‌گذاری در توسعه زیرساخت‌های مراقبت از کودکان و سالمندان، گسترش چارچوب‌های قانونی برای دورکاری و کار ترکیبی، و ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر برابری جنسیتی به‌عنوان پیشنهادهای سیاستی کلیدی ارائه می‌شوند. موفقیت این سیاست‌ها در گرو اجرای هماهنگ، پایش مستمر پیامدها و ایجاد تغییرات فرهنگی عمیق در سطوح مختلف جامعه است.

کلیدواژه‌ها:
اشتغال منعطف، زنان، مشارکت اقتصادی، نابرابری جنسیتی، سیاست‌گذاری

* **نویسنده مسئول:**
مهسا تیزچنگ
نشانی: کارگروه توانمندسازی اندیشکده بانوان جهاد دانشگاهی واحد الزهرا (س)، تهران، ایران.
رایانامه: mahsa.tizchang@yahoo.com

مقدمه

اشتغال زنان در دهه‌های اخیر به یکی از محورهای اصلی سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی در جهان تبدیل شده است. با توسعه صنعتی و گذار اقتصادها به سمت خدمات و دانش‌بنیان، مشارکت اقتصادی زنان نه‌تنها به‌عنوان یک مطالبه عدالت‌محور، بلکه به‌مثابه عاملی تعیین‌کننده در رشد اقتصادی، بهره‌وری نیروی کار و توسعه انسانی شناخته می‌شود. تحولات ناشی از جهانی‌شدن نیز سیر تحول حقوق زنان را از «حق آموزش» و «حق مشارکت در امور سیاسی» (به‌عنوان حقوق اجتماعی) به سمت «تکاپو در جهت احقاق حق اشتغال و دریافت دستمزد عادلانه» (به‌عنوان حقوق اقتصادی) ترسیم می‌کنند (رفیعی و دباغی، ۱۳۹۳: ۱۹۳). شواهد نشان می‌دهد بهره‌گیری مؤثر از ظرفیت نیروی کار زنان می‌تواند به افزایش تولید ناخالص داخلی، کاهش فقر و تقویت تاب‌آوری اجتماعی منجر شود (سازمان بین‌المللی کار[1]، ۲۰۱۸؛ بانک جهانی[2]، ۲۰۲۱) . با وجود این، شکاف معناداری میان نرخ اشتغال زنان و مردان در بسیاری از کشورها همچنان پابرجاست. این شکاف بیانگر آن است که اقتصادها، حتی در کشورهای توسعه‌یافته، هنوز نتوانسته‌اند از تمامی ظرفیت‌های نیروی کار خود بهره‌برداری کنند. در اتحادیه اروپا، اگرچه سیاست‌های متعددی برای ارتقای مشارکت زنان اجرا شده، رشد نرخ اشتغال زنان طی چهار دهه گذشته نسبتاً محدود بوده و این نرخ در بازه‌های مختلف حول ۶۲ تا ۷۳ درصد نوسان داشته است(یوروفاند[3]، ۲۰۱۸؛ یورواستات[4]، ۲۰۲۱؛ کمیسیون اروپا[5]، ۲۰۲۲).

در ایران، مسئله اشتغال زنان از اهمیت مضاعفی برخوردار است. نرخ مشارکت اقتصادی زنان به‌طور مزمن پایین‌تراز میانگین جهانی و منطقه‌ای باقی مانده و ترکیبی از موانع فرهنگی، ساختاری و قانونی مسیر ورود و ماندگاری زنان در بازار کار را محدود کرده است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۱؛ بانک جهانی، ۲۰۲۱). اتحادیه اروپا از حدود ۵ دهه پیش سیاست‌های اشتغال منعطف را در جهت بهبود اشتغال زنان و برابری جنسیتی آغاز کرده است و ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که این سیاست‌ها دارای نقاط قوت و ضعف بوده‌اند. در ایران نیز سیاست‌هایی مشابه هرچند محدود مانند کاهش ساعت کار مادران و امکان دورکاری در کنار مرخصی زایمان به اجرا درآمده‌اند اما نتایج رضایت‌بخش نبوده است. مطالعه حاضر با مرور مهم‌ترین و به روزترین اشکال اشتغال منعطف در اتحادیه اروپا، و نیز بررسی ارزیابی آنها تلاش دارد راهنمایی عملیاتی پیش روی سیاست‌گذاران این حوزه در کشور قرار دهد. بنابراین هدف اصلی، استخراج درس‌آموخته‌هایی است که بتوانند با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی، نهادی و فرهنگی ایران، مبنایی برای طراحی سیاست‌های کارآمد و بومی در حوزه اشتغال زنان فراهم کنند.

مقاله حاضر در ابتدا به پیشینه سیاست‌های انعطاف شغلی در ایران و لزوم پرداخت جامع به کاستی‌های آنها با در نظر داشتن تجربیات کشورهای پیشرو در این زمینه می‌پردازد. سپس مهم‌ترین یافته‌های مستخرج از اسناد، گزارش‌های سیاستی و ارزیابی‌های منتشر شده در خصوص انواع، نتایج و پیامدهای سیاست‌های اشتغال منعطف در کشورهای اتحادیه اروپا مرور می‌شود و در پایان،

1. ILO
2. World Bank
3. Eurofound
4. Eurostat
5.European Commission

ضمن جمع‌بندی یافته‌ها، پیشنهادات سیاستی منطبق با بستر و نیازمندی‌های کشور ارائه می‌گردد.

بیان مسئله و پیشینه

مسئله اصلی مقاله حاضر، متوجه شکاف عمیق میان ضرورت افزایش مشارکت اقتصادی زنان در ایران و ناکارآمدی چارچوب‌های موجود سیاستی در حوزه اشتغال منعطف است. در حالی که طی دو دهه اخیر حضور زنان در آموزش عالی به‌طور چشمگیری افزایش یافته و اسناد بالادستی بر توانمندسازی اقتصادی آنان تأکید کرده‌اند، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران همچنان در حدود ۱۴ درصد و نرخ اشتغال ۱۳ درصد باقی مانده و کشور را در زمره نظام‌های با مشارکت پایین زنان در سطح منطقه و جهان قرار داده است (بانک جهانی، ۲۰۲۵). این فاصله میان ظرفیت بالقوه سرمایه انسانی زنان و مشارکت بالفعل آنان را نمی‌توان صرفاً به ترجیحات فردی نسبت داد، بلکه باید آن را در پیوند با ساختار حقوقی و نهادی بازار کار، الگوهای فرهنگی مسلط بر نقش‌های جنسیتی و فقدان یک نظام منسجم سیاست‌های اشتغال منعطف تحلیل کرد.

سیاست‌های مرتبط با انعطاف شغلی زنان در ایران را می‌توانی در تلاش‌هایی از ۴ دهه پیش به این سو بررسی کرد؛ تلاش‌هایی که عمدتاً در واکنش به تعارض میان نقش‌های خانوادگی و الزامات اشتغال رسمی زنان شکل گرفته‌اند، اما کمتر به صورت یک بسته سیاستی منسجم و فراگیر طراحی شده‌اند. در این چارچوب، هم اشتغال نیمه‌وقت و هم مرخصی‌های زایمان و والدینی به‌عنوان ابزارهای اصلی مدیریت این تعارض معرفی شده‌اند. نخستین نمود این رویکرد را می‌توان در تصویب قانون نحوه اجرای خدمت نیمه‌وقت بانوان در سال ۱۳۶۲ مشاهده کرد. این قانون با هدف افزایش انعطاف‌پذیری زمانی برای زنان شاغل، امکان کاهش ساعات کار را فراهم می‌کرد، اما از همان ابتدا با محدودیت‌های قابل‌توجهی همراه بود. دامنه شمول آن به بخش دولتی محدود می‌شد، اجرای آن منوط به تشخیص و موافقت مدیران بود و در عمل، اغلب با کاهش حقوق، مزایا و امنیت شغلی همراه می‌شد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۲). بدین ترتیب، اشتغال نیمه‌وقت نه به‌عنوان یک الگوی پایدار و برابر اشتغال، بلکه به‌مثابه راه‌حلی موقتی و حاشیه‌ای برای زنان تثبیت شد. در امتداد همین منطق، سیاست‌های مرخصی زایمان نیز به‌تدریج نقش پررنگ‌تری در تنظیم رابطه زنان با بازار کار ایفا کردند. مرخصی زایمان که در دهه ۱۳۶۰ سه ماه تعیین شده بود، در دهه ۱۳۷۰، با تثبیت نسبی شرایط پس از جنگ و توجه بیشتر به سیاست‌های رفاهی، مدت مرخصی زایمان به ۴ ماه افزایش یافت، هرچند همچنان رویکرد غالب، مادرمحور و فاقد توجه به نقش پدران بود. دهه ۱۳۸۰ نقطه عطفی در این سیاست‌ها به‌شمار می‌رود. در سال ۱۳۸۶، مرخصی زایمان به ۶ ماه افزایش یافت و به‌تدریج شمول آن به زنان شاغل در بخش خصوصی و بیمه‌شده نیز تسری پیدا کرد و نهایتاً با چرخش گفتمانی به‌سوی سیاست‌های افزایش جمعیت و اصلاحات قانونی سال ۱۳۹۲ به ۹ ماه رسید. این تغییر در چارچوب سیاست‌های حمایت از خانواده و سلامت باروری قابل تحلیل است. این مسیر در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (مصوب ۱۴۰۰) تداوم یافت و در سال‌های بعد، به‌ویژه تا ۱۴۰۲، اجرای آن از نظر پرداخت حقوق و احتساب سابقه بیمه‌ای و بازنشستگی تثبیت شد (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰؛ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، ۱۴۰۰). در کنار این تحولات، مرخصی کوتاه‌مدت

پدران نیز به رسمیت شناخته شد، هرچند دامنه و کارکرد آن همچنان محدود باقی مانده است.

با وجود این اقدامات، سیاست‌های انعطاف‌پذیری شغلی در ایران عمدتاً بر کاهش یا تعلیق موقت حضور زنان در بازار کار متمرکز بوده‌اند، نه بر بازطراحی ساختار اشتغال. اشتغال نیمه‌وقت و مرخصی‌های زایمان و والدینی، بدون پیوند مؤثر با سیاست‌هایی مانند توسعه خدمات مراقبت از کودک، دورکاری نظام‌مند یا توزیع برابر مسئولیت مراقبتی میان زنان و مردان، به‌صورت ابزارهایی مجزا و غیرهم‌افزا عمل کرده‌اند. در نتیجه، این سیاست‌ها بیش از آنکه به کاهش نابرابری جنسیتی در بازار کار بینجامند، به تقویت الگوی مادرمحور مراقبت و تمرکز منافع بر زنان شاغل در بخش دولتی - به‌ویژه در طبقات متوسط- منجر شده‌اند. در نتیجه، بخش عمده زنان شاغل یا جویای کار همچنان با الگویی از اشتغال مواجه‌اند که در آن ساعات کار استاندارد، الزام به حضور فیزیکی طولانی و قراردادهای کوتاه‌مدت و ناامن، بدون ابزارهای مؤثر برای انعطاف زمانی و مکانی، غالب است و در غیاب یک چارچوب حقوقی و نهادی مشخص برای انواع متکثر اشتغال منعطف - از جمله ساعات شناور، کار پاره‌وقت استاندارد و دارای حمایت، برنامه‌های فشرده زمانی، دورکاری و مدل‌های ترکیبی- ابزارهای موجود تأثیر ساختاری بر کاهش نابرابری‌های جنسیتی و ارتقای امنیت شغلی ندارند (ابراهیمی، ۱۳۹۲؛ خادمی و یاسری، ۱۴۰۰).

در مقابل، تجربه اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که سیاست‌های اشتغال منعطف زمانی به افزایش معنادار مشارکت زنان و کاهش شکاف جنسیتی منجر می‌شوند که در قالب یک بسته سیاستی منسجم و چندسطحی طراحی و اجرا شوند؛ بسته‌ای که در آن انعطاف زمانی و مکانی در کار، مرخصی‌های والدینی، حمایت از خدمات مراقبتی، تضمین‌های ضدتبعیض و حقوق فردی کارگران برای درخواست کار منعطف، به شکل هم‌افزا عمل می‌کنند (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۰؛ یوروفاوند، ۲۰۱۸؛ یورواستات، ۲۰۲۲). همچنین ارزیابی‌ها نشان داده است آنچه اثربخشی این اقدامات را در بین کشورها متفاوت می‌کند، نه فقط نوع سیاست‌ها، بلکه زمان به‌کارگیری، انعطاف‌پذیری و استمرار آنهاست (نوبخت، ۱۴۰۲: ۱۸۹). درواقع در بسیاری از کشورهای عضو اتحادیه اروپا، پیوند میان سیاست‌های بازار کار و سیاست‌های خانواده، همراه با سازوکارهای نظام‌مند پایش و ارزیابی، این امکان را فراهم کرده است که اشتغال منعطف از یک امتیاز محدود به ستون اصلی استراتژی‌های افزایش اشتغال زنان و کاهش نابرابری جنسیتی تبدیل شود، هرچند چالش‌هایی مانند تثبیت اشتغال پاره‌وقت، بار کاری مضاعف، شکاف دستمزدی و تخصیص نابرابر امتیازات همچنان پابرجاست (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹؛ سازمان توسعه و همکاری اقتصادی[6]، ۲۰۲۱).

در این چارچوب، مسئله اصلی این مطالعه معرفی پیشروترین سیاست‌های اشتغال منعطف در کشورهای اتحادیه اروپا و کنکاش پیرامون نتایج و پیامدهای آن است تا بتواند راهگشای سیاست‌گذاری این حوزه در کشور بوده و امکان اتخاذ رویکردهای منطبق با بسترهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نهادی در کشور در قالب بومی‌سازی سیاست‌ها را فراهم کند. این سیاست‌ها از یکسو متوجه بهبود وضعیت زنان در ساختار اقتصادی و اشتغال کشور و در سوی دیگر، در راستای پاسخ به رویکردهایی است که دغدغه نهاد خانواده در مواجهه با مسئله

6. OECD

اشتغال زنان را با توجه به کارکردهای این نهاد شامل حفظ و بقای نسل، تأمین نیازهای عاطفی و روانی اعضا و برقراری نظام مراقبتی و حمایتی از کودکان (مظاهری و اقاجانی معمار، ۱۳۹۴) برجسته می‌کنند.

روش تحقیق

این مقاله با رویکرد کیفی و مبتنی بر تحلیل اسنادی و سیاست‌پژوهی انجام شده است. تحلیل اسنادی به عنوان روشی سیستماتیک، امکان بررسی عمیق محتوای اسناد رسمی، گزارش‌های سیاستی و داده‌های آماری را فراهم می‌کند.

داده‌ها از دو منبع اصلی گردآوری شدند: داده‌های اروپا از طریق بررسی اسناد رسمی اتحادیه اروپا، گزارش‌های سیاستی و آماری نهادهایی مانند کمیسیون اروپا، یورواستات، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، سازمان بین‌المللی کار و مطالعات معتبر در مجلات دانشگاهی گردآوری شده‌اند. برای توصیف وضعیت ایران، از داده‌های مرکز آمار ایران، گزارش‌های بین‌المللی مرتبط با بازار کار ایران، قوانین مرتبط (مانند قانون کار و قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت ۱۴۰۰) و مطالعات داخلی معتبر استفاده شده است.

منطق تحلیل مبتنی بر مقایسه مسئله‌محور است (دولوویتز و مارش[۷]، ۲۰۰۰؛ چانگ و فاندرهورست[۸]، ۲۰۲۰)؛ به این معنا که به‌جای مقایسه مستقیم نهادی میان ایران و اروپا، بر شناسایی پاسخ‌های سیاستی به مسئله بهبود اشتغال زنان و افزایش مشارکت اقتصادی در راستای برابری جنسیتی تمرکز شده است و سیاست‌های اشتغال منعطف از منظر اشکال، اهداف، سازوکارهای اجرایی و پیامدهای مورد انتظار و ناخواسته برای اشتغال زنان مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیار انتخاب اسناد به صورت هدفمند بوده که ارتباط مستقیم با اشتغال منعطف و مشارکت اقتصادی زنان، اعتبار و تنوع نوع سند (توصیفی-تحلیلی) در نظر گرفته شده است. بر این اساس حدود ۵۰ سند بررسی شد. همچنین برای افزایش اعتبار، از سه‌سویه‌سازی[۹] منابع (ترکیب اسناد آماری، سیاستی و تحلیلی) استفاده شد.

فرآیند تحلیل در مراحل زیر انجام گرفت:

۱. آماده‌سازی و سازماندهی اسناد با کدگذاری اولیه (برچسب‌گذاری بخش‌های مرتبط)؛

۲. استخراج داده‌ها با استفاده از جداول ساخت‌یافته (شامل ستون‌هایی مانند نوع انعطاف شغلی، اهداف سیاستی، سازوکارهای اجرایی، پیامدهای مورد انتظار و ناخواسته، چالش‌ها)؛

۳. تحلیل توصیفی و مقایسه‌ای مسئله‌محور برای شناسایی الگوها، تفاوت‌ها و شباهت‌ها میان تجربیات کشورهای اتحادیه اروپا؛

۴. ترکیب یافته‌ها برای استخراج درس‌آموخته‌ها و پیشنهادهای سیاستی منطبق با ایران.

یافته‌ها

کار انعطاف‌پذیر و اشکال آن در اتحادیه اروپا

اتحادیه اروپا اشتغال زنان را نه صرفاً به‌عنوان یک مسأله بازار کار، بلکه به‌مثابه یکی از ارکان تحقق برابری جنسیتی، توسعه انسانی و رشد پایدار اقتصادی دنبال کرده است. سیاست‌های اشتغال

7. Dolowitz & Marsh
8. Chung & Van der Horst
9. triangulation

اتحادیه اروپا در حوزه زنان، ریشه در اسناد کلانی مانند استراتژی اروپا ۲۰۲۰ و «ستون حقوق اجتماعی اروپا[۱۰]» دارد که هدف‌گذاری مشخصی برای ارتقای نرخ مشارکت زنان در بازار کار داشته‌اند. اتحادیه اروپا بر مبنای اصل برابری فرصت‌ها و برخورداری برابر از منابع، سیاست‌هایی همچون گسترش مرخصی‌های والدینی، تقویت مرخصی زایمان و مرخصی پدری، حمایت از خدمات مراقبتی کودکان، و توسعه الگوهای اشتغال منعطف را در دستور کار قرار داده است تا موانع ساختاری حضور زنان در بازار کار کاهش یابد (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۰). یکی از نقاط عطف سیاست‌های اتحادیه اروپا، تصویب دستورالعمل تعادل کار و زندگی[۱۱] در سال ۲۰۱۹ است که با هدف کاهش شکاف جنسیتی در اشتغال و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان طراحی شد. این دستورالعمل، ضمن گسترش حق مرخصی والدینی، بر حمایت از مشاغل پاره‌وقت و دورکاری، توسعه مراقبت مقرون‌به‌صرفه برای کودکان و سالمندان و ترویج فرهنگ سازمانی برابر تأکید دارد (شورای اتحادیه اروپا[۱۲]، ۲۰۱۹: ۱۲). همچنین، اتحادیه اروپا به شکل نظام‌مند تلاش کرده است تا با کاهش شکاف دستمزدی جنسیتی، افزایش شفافیت پرداخت‌ها و تقویت قوانین ضد تبعیض، شرایط برابرتر برای زنان در محیط‌های کاری فراهم آورد. این سیاست‌ها نه تنها با هدف بهبود وضعیت اقتصادی زنان، رشد اقتصادی و افزایش بهره‌وری کلان در سطح اتحادیه وضع شده است بلکه افزایش مشارکت زنان در بازار کار را یک محرک کلیدی برای جبران کمبود نیروی کار ناشی از پیری جمعیت در نظر گرفته است (مؤسسه برابری جنسیتی اروپا،[۱۳] ۲۰۲۱: ۴۵). به‌طور کلی، سیاست‌های اشتغال اتحادیه اروپا در حوزه زنان نشان‌دهنده رویکردی است که هم به ابعاد حقوقی و عدالت جنسیتی توجه دارد و هم به منطق اقتصاد کار و توسعه پایدار، و این امر سبب شده است که اتحادیه اروپا به‌عنوان یکی از مناطق پیشرو در زمینه سیاست‌های دوستدار خانواده و اشتغال برابر شناخته شود. کار انعطاف‌پذیر به کارکنان این امکان را می‌دهد که کنترل بیشتری بر زمان، مکان و حجم وظایف کاری خود داشته باشند. این نوع تنظیمات کاری شامل طیف گسترده‌ای از تغییرات در زمان، مکان یا ساختار کار – شامل قرارداد و تعهدات شغلی – اطلاق می‌شود که به کارکنان اجازه می‌دهد تعادل بهینه‌ای میان تعهدات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی برقرار کنند. این رویکرد مبتنی بر «نظریه تعارض کار–خانواده[۱۴]» است که هدف آن کاهش تنش‌های ناشی از تقابل نقش‌های چندگانه افراد، به‌ویژه زنان شاغل، و ارتقای رفاه شغلی و خانوادگی است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹؛ سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). بر اساس تقسیم‌بندی سازمان‌هایی چون سازمان بین‌المللی کارو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، اشکال اصلی کار منعطف به چهار دسته کلی قابل تفکیک است:

حالت نخست، انعطاف‌پذیری زمانی است که به معنی تنظیم ساعات کار بر اساس نیاز فرد یا سازمان برای بهبود توازن کار و زندگی و افزایش بهره‌وری است و سه نوع دارد: ساعت کاری شناور که به معنای امکان تعیین زمان شروع و پایان کار در چارچوب محدوده‌ای مشخص، مشروط بر تکمیل

10. European Pillar of Social Rights (EPSR)
11. Work-life balance Direction
12. Council of the European Union

13.European Institute for Gender Equality

۱۴. Work-Family Conflict Theory نخستین بار به‌صورت جدی توسط گرین‌هاوس و بوتل (Greenhaus & Beutell, ۱۹۸۵) مطرح شد.

جدول ۱: انواع سیاست‌های اشتغال منعطف

ردیف	دسته‌بندی اصلی	زیرنوع
۱	انعطاف‌پذیری زمانی ۲	ساعت کاری شناور ۱
		هفته یا ماه کاری فشرده ۳
		کار پاره‌وقت ۴
۲	انعطاف‌پذیری مکانی ۶	دورکاری کامل ۵
		کار ترکیبی ۷:
۳	انعطاف‌پذیری قراردادی ۹	قرارداد ساعتی ۸
		کار اشتراکی ۱۰
		قرارداد موقت با حق تبدیل ۱۱
۴	الگوهای ترکیبی نوین ۱۳	محیط کار مبتنی بر نتایج ۱۲
		ساعت کاری سالانه ۱۴
		بازنشستگی تدریجی ۱۵

منبع: نویسندگان

ساعات توافق‌شده (یوروفاند، ۲۰۲۰)؛ هفته یا ماه کاری فشرده که به معنای فشرده‌سازی ساعات کار در تعداد روز یا هفته، بدون کاهش مجموع ساعات کاری است و کار پاره‌وقت که به معنای انجام کار با ساعات کمتر از تمام‌وقت، با حفظ تناسب در حقوق و مزایا است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹). حالت دوم، انعطاف‌پذیری مکانی است که به معنای امکان انجام کار از مکانی غیر از محل فیزیکی سازمان است و دو حالت دارد: دورکاری کامل که به معنای انجام تمام وظایف شغلی از خارج از محیط کار، معمولاً از خانه یا محل انتخابی کارمند، با استفاده از فناوری‌های ارتباطی است(سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹) و کار ترکیبی که به معنای ترکیب روزها یا ساعات کاری حضوری و غیرحضوری بر اساس برنامه توافقی است (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). حالت سوم، انعطاف‌پذیری قراردادی است که به معنای تغییر نوع، مدت یا شرایط قرارداد کار برای انطباق با شرایط فردی یا سازمانی که سه حالت دارد: قرارداد ساعتی که قراردادی بدون تعهد واگذاری ساعت کاری ثابت از سوی کارفرما است و کارمند تنها برای ساعات واقعی کار دستمزد می‌گیرد (یوروفاند، ۲۰۱۹)؛ کار اشتراکی به معنای تقسیم یک شغل بین دو یا چند نفر که مسئولیت‌ها و ساعات کار را به‌طور مشترک برعهده می‌گیرند؛ و قرارداد موقت با حق تبدیل به معنی قراردادهای کوتاه‌مدتی است که بر اساس نیاز دو طرف تنظیم شده و در صورت توافق طرفین قابلیت تبدیل به دائم را دارد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹). در

نهایت حالت چهارم الگوهای ترکیبی نوین است که بر اساس ادغام چند نوع انعطاف برای دستیابی به حداکثر انطباق‌پذیری و بهره‌وری اجرا می‌شوند و ۳ حالت معمول دارند: محیط کار مبتنی بر نتایج که به معنای ارزیابی عملکرد بر اساس خروجی، نه ساعات یا مکان کاراست؛ ساعت کاری سالانه که به معنای تعیین مجموع ساعات کار سالانه با آزادی در توزیع آن در طول سال بر اساس نیاز سازمان است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹)؛

و بازنشستگی تدریجی که به قصد کاهش تدریجی ساعات یا مسئولیت‌ها پیش از بازنشستگی کامل برای افراد در سنین آسیب‌پذیر و نیز برای حفظ تجربه و انتقال دانش انجام می‌گیرد (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱).

این سیاست‌ها به ویژه پس از تحولات تکنولوژیک و همه‌گیری کووید-۱۹ در اروپا گسترش یافته است. داده‌ها نشان می‌دهند که درصد بالایی از کارفرمایان اروپایی اکنون مدل‌های کاری ترکیبی از این ترتیبات را ارائه می‌دهند اما دایره شمول این سیاست‌ها یعنی اینکه چه گروه‌هایی از شاغلان را مجاز به درخواست یا استفاده بداند، در کشورهای گوناگون دارای تنوع زیادی است. ۳ حالت جامع آنها به شرح زیر است.

الگوی «محدودشده به شرایط خاص»: به وضعیتی اشاره دارد که در آن، دسترسی به کار منعطف تنها در صورت وجود شرایطی ویژه امکان‌پذیر است. این شرایط معمولاً با مسئولیت‌های مراقبتی یا وضعیت‌های خاص زندگی ارتباط دارند؛ مانند مراقبت از کودکان خردسال، نگهداری از افراد سالمند یا بزرگسالان وابسته[۱۵]، و یا مواجهه با شرایط پزشکی ویژه (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹). در اتحادیه اروپا نمونه‌های متعددی از این الگو مشاهده می‌شود. در آلمان، چارچوب‌های قانونی متنوعی برای کار پاره‌وقت و مرخصی مراقبتی وجود دارد. بر اساس قانون «الترن‌زایت[۱۶]» والدین می‌توانند تا سه سال مرخصی والدینی بگیرند و طی این مدت از حمایت‌های معینی برخوردار شوند. افزون بر این، «قانون زمان مراقبت[۱۷]» و «قانون زمان خانواده[۱۸]» امکان کاهش ساعات کاری یا کار پاره‌وقت را برای کارکنانی فراهم می‌کند که وظیفه مراقبت از بستگان نیازمند دارند. به این ترتیب، کار منعطف در آلمان ارتباط تنگاتنگی با مسئولیت‌های مراقبتی دارد و به همه کارکنان به شکل برابر اعطا نمی‌شود (وزارت کار و امور اجتماعی آلمان، ۲۰۲۰: ۴۵). فرانسه نیز یکی از نمونه‌های بارز این الگو است. نظام مرخصی والدینی در این کشور به هر یک از والدین اجازه می‌دهد تا یک دوره سه‌ساله مرخصی بدون حقوق یا کار پاره‌وقت بگیرند. این زمان میان پدر و مادر قابل تقسیم است و می‌تواند به‌صورت انعطاف‌پذیر مورد استفاده قرار گیرد. با وجود این، چنین حقوقی عمدتاً به والدین کودکان خردسال محدود است و سایر کارکنان تنها در شرایط مراقبتی بسیار خاص از چنین ترتیباتی بهره‌مند می‌شوند (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). به بیان دیگر، سیاست‌های کار منعطف در فرانسه به‌طور مستقیم به وظایف خانوادگی گره خورده‌اند. در ایتالیا نیز سیاست‌های مشابهی برقرار است. والدین کودک خردسال می‌توانند از مرخصی والدینی تا سقف ۱۰ ماه (با حقوق نسبی) استفاده کنند که بخشی از آن به مادر و بخشی به پدر تعلق می‌گیرد. علاوه بر این، «قانون کار پاره‌وقت والدین» به پدران و

۱۵. مسئولیت نگهداری از افرادی بزرگسال غیر از پدر یا مادر نیز به رسمیت شناخته می‌شوند.

16. Elternzeit
17. Pflegezeitgesetz
18. Familienpflegezeitgesetz

مادران کودک زیر ۱۲ سال اجازه می‌دهد ساعات کاری خود را کاهش دهند. اما این حق تنها برای والدین تعریف شده و به کل نیروی کار تسری داده نشده است. همچنین، در مواردی مانند مراقبت از افراد دارای ناتوانی یا بیماری‌های خاص، حق مرخصی ویژه به مراقبان تعلق می‌گیرد، که باز هم مصداقی از سیاست «شرط‌مند بودن» کار منعطف است (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۹). اسپانیا نیز نمونه‌ای روشن از این الگو به شمار می‌رود. طبق قانون کار این کشور، والدین کودکان زیر شش سال می‌توانند درخواست کاهش ساعات کاری تا حداکثر نصف زمان کامل بدهند. با این حال، کارفرمایان اختیار دارند در صورت وجود دلایل موجه سازمانی یا اقتصادی، درخواست را نپذیرند. این امر نشان می‌دهد که حق کار منعطف در اسپانیا نه یک حق همگانی، بلکه امتیازی مشروط و وابسته به شرایط خانوادگی است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹).

در پرتغال نیز حق استفاده از کار پاره‌وقت یا مرخصی والدینی بیشتر به والدین خردسال و افراد دارای مسئولیت مراقبتی تعلق دارد. اگرچه این کشور در سال‌های اخیر تلاش کرده است دسترسی به ترتیبات کاری منعطف را گسترش دهد، اما همچنان تمرکز اصلی بر گروه‌های خاص باقی مانده است (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۰).

الگوی «مقابله با تبعیض جنسیتی»: رویکردی است که در آن حق کار منعطف به‌عنوان ابزاری هدفمند برای رفع نابرابری‌های جنسیتی، به‌ویژه تبعیض علیه زنان، در نظر گرفته می‌شود. در این چارچوب، کار منعطف وسیله‌ای برای کاهش موانع ساختاری مشارکت اقتصادی زنان و تقویت برابری فرصت‌های شغلی تلقی می‌گردد (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). یکی از نمونه‌های بارز این رویکرد در اتریش دیده می‌شود. در این کشور، حق کار پاره‌وقت برای مادران پس از مرخصی زایمان به رسمیت شناخته شده است. این حق قانونی، به والدین کودک خردسال (تا هفت سال یا تا پایان سال دوم مدرسه) اجازه می‌دهد ساعات کاری خود را کاهش دهند و از حمایت‌های مالی و بیمه‌ای لازم برخوردار باشند. اگرچه این حق برای هر دو والد تعریف شده، اما در عمل عمدتاً زنان از آن استفاده می‌کنند.

نکته مهم در این سیاست آن است که به‌طور مستقیم برای حفظ پیوند زنان با بازار کار طراحی شده و مانع خروج بلندمدت آنان می‌شود (وزارت کار اتریش[19]، ۲۰۱۹). در آلمان نیز الگوهای مقابله با تبعیض جنسیتی آشکارا دیده می‌شود. علاوه بر مرخصی والدینی، کارمندان حق دارند در طول دوره کاهش ساعات کاری یا کار پاره‌وقت، پس از اتمام دوره به شغل اصلی خود بازگردند. این حق بازگشت[20] به‌طور ویژه به زنان اطمینان می‌دهد که کاهش ساعات کاری منجر به حذف یا تنزل شغلی آنان نمی‌شود. بر اساس مطالعات تطبیقی، این سیاست یکی از عوامل کلیدی در کاهش ریسک خروج زنان از بازار کار در آلمان بوده است (هگه‌ویش و گورنیک[21]، ۲۰۲۰). کشورهای اسکاندیناوی – شامل سوئد، فنلاند، دانمارک و نروژ – پیشروترین نمونه‌های این الگو هستند. در سوئد، نظام مرخصی والدینی ۴۸۰ روزه طراحی شده که میان والدین تقسیم می‌شود و بخشی از آن (۹۰ روز) غیرقابل انتقال به پدر است. این سیاست موسوم به «سهمیه پدرانه» به این منظور وضع شد که مردان نیز در نقش مراقب مشارکت کنند و بار مراقبت تنها بر دوش زنان نباشد

19. Federal Ministry of Labour Austria
20. Recht auf Rückkehr
21. Hegewisch & Gornick

(سازمان بین‌المللی کار،۲۰۲۰). در دانمارک نیز ترتیبات مشابهی وجود دارد و دولت فعالانه مردان را به استفاده از مرخصی والدینی تشویق می‌کند. در نروژ، یکی از پیشرفته‌ترین مدل‌های برابری جنسیتی در زمینه کار منعطف اجرا می‌شود. مرخصی والدینی طولانی و انعطاف‌پذیر به گونه‌ای طراحی شده که بخشی از آن فقط به پدر تعلق دارد و در صورت استفاده‌نکردن، از بین می‌رود. این سازوکار تضمین می‌کند که زنان تنها مراقب اصلی کودک نباشند و مردان نیز مسئولیت مراقبتی را بر عهده بگیرند. فنلاند نیز در سال‌های اخیر نظام مرخصی والدینی خود را اصلاح کرده است تا هر دو والد سهم برابری از مرخصی داشته باشند و امکان استفاده از کار پاره‌وقت در دوران والدینی برای هر دو فراهم شود.

الگوی «شمول همگانی»: بریتانیا یکی از نخستین کشورهایی بود که این رویکرد را به رسمیت شناخت. طبق اصلاحات سال ۲۰۱۴ در قانون کار، همه کارکنانی که دست‌کم ۲۶ هفته سابقه اشتغال در یک شغل دارند، حق دارند درخواست تغییر در ساعات، مکان یا الگوی کار خود را ارائه دهند. پیش از آن، این حق تنها به والدین کودک خردسال یا مراقبین تعلق داشت، اما پس از اصلاح، به یک حق عمومی برای همه کارکنان تبدیل شد (دولت بریتانیا[۲۲]، ۲۰۱۴: ۶). این سیاست نماد تغییر پارادایم در سیاست‌گذاری اشتغال در اروپا محسوب می‌شود، چرا که کار منعطف دیگر به عنوان «امتیاز ویژه» تعریف نشده بلکه به یک حق عمومی و قابل مذاکره میان کارگر و کارفرما تبدیل شده است. در عمل، این سیاست به کارکنان بدون فرزند یا مسئولیت مراقبتی نیز اجازه داده تا بر اساس نیازهای فردی (مانند ادامه تحصیل، فعالیت‌های داوطلبانه، یا مدیریت بهتر سلامت فردی) از کار منعطف بهره‌مند شوند. هلند نیز با تصویب «قانون کار انعطاف‌پذیر[۲۳]» در سال ۲۰۱۶ گام بزرگی به سمت شمول همگانی برداشت. این قانون به همه کارکنان حق می‌دهد درخواست تغییر در ساعات کار، زمان‌بندی کار و مکان کار داشته باشند. کارفرما تنها در صورتی می‌تواند این درخواست را رد کند که دلایل قانع‌کننده و مستدل سازمانی ارائه دهد (وزارت امور اجتماعی و اشتغال هلند[۲۴]، ۲۰۱۶: ۲۱). قانون هلند با تأکید بر گفت‌وگو و مذاکره میان کارفرما و کارگر طراحی شده و از همین رو، فرهنگ مشارکتی قوی‌تری را در محیط کار ایجاد کرده است. این سیاست به‌ویژه در دوران پساکرونا اهمیت بیشتری پیدا کرد، زیرا کار از راه دور به یک گزینه پایدار در بازار کار تبدیل شد. در بلژیک، نظام «اعتبار زمان[۲۵]» نمونه‌ای منحصربه‌فرد از الگوی شمول همگانی است. بر اساس این نظام، همه کارکنان حق دارند برای مدت مشخصی از کار خود فاصله بگیرند، چه به شکل مرخصی با حقوق نسبی، چه به صورت کاهش ساعات کاری. این مرخصی می‌تواند برای اهداف متنوعی همچون مراقبت از کودک، آموزش، فعالیت داوطلبانه یا حتی استراحت و بازسازی قوای فردی مورد استفاده قرار گیرد (یوروفاند، ۲۰۲۰). نکته مهم این است که کارکنان پس از پایان دوره اعتبار زمان می‌توانند بدون از دست دادن موقعیت شغلی، به کار اصلی خود بازگردند. این نظام نشان می‌دهد که سیاست‌گذاران بلژیک کار منعطف را نه فقط برای والدین یا زنان، بلکه به عنوان ابزاری برای افزایش کیفیت زندگی و سلامت کاری کل نیروی کار در نظر گرفته‌اند. در ایرلند، قوانین اخیر درباره

22. UK Government

23. Wet flexibel werken
24. Dutch Ministry of Social Affairs
25. Time Credit System

جدول ۲: مقایسه تطبیقی انواع سیاست‌های اشتغال منعطف در اتحادیه اروپا

ردیف	الگوی سیاستی	کشورهای نماینده	دامنه شمول	حمایت‌های والدینی و مراقبتی
۱	الگوی شمول همگانی	هلند، بریتانیا، بلژیک	همه کارکنان (حتی بدون فرزند)	حق درخواست تغییر ساعات/مکان کار برای همه+ مرخصی پایه، یارانه مراقبت
۲	الگوی مقابله با تبعیض جنسیتی	سوئد، دانمارک، نروژ، فنلاند	گسترده با سهمیه اجباری برای پدر	مرخصی والدینی بلندمدت (۴۸۰ روز در سوئد)، خدمات فراگیر دولتی برای کودک، سهمیه غیرقابل انتقال برای پدر
۳	الگوی شرط‌مند (مراقبتی/ خانوادگی)	آلمان، فرانسه، اتریش، ایتالیا، اسپانیا	محدود به والدین یا مراقبان	مرخصی والدینی بلندمدت (۲-۳ سال تا سن خاص کودک)، حق بازگشت به شغل برای مادران، کمک‌هزینه مراقبت

منبع: نویسندگان

«حق کار از راه دور» و «کار انعطاف‌پذیر» به‌طور همگانی طراحی شده‌اند و همه کارکنان می‌توانند در چارچوب شرایط مشخصی درخواست خود را ثبت کنند. در لوکزامبورگ نیز ترتیبات کار منعطف به‌عنوان بخشی از سیاست‌های کلان بازار کار معرفی شده‌اند و نه تنها به والدین یا زنان، بلکه به همه کارکنان تعلق دارند. این کشورها در سیاست‌گذاری خود بر مفهوم «تعادل کار-زندگی برای همه[۲۶]» تأکید دارند که نشان‌دهنده تغییر رویکرد از «حمایت خاص» به «حق عمومی» است (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۰).

روند تغییرات به روایت آمار

بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ نرخ اشتغال زنان در اروپا ۸.۶ درصد افزایش یافت (از ۶۶.۸٪ به ۷۳.۱٪)، در حالی که رشد اشتغال مردان تنها ۳.۹ درصد بود. بیشترین رشد اشتغال زنان در مالت (۳۱.۹٪)، بلغارستان و لهستان (۱۳.۶٪) دیده شد. در سال ۲۰۱۹ نیز سوئد با ۷۹.۷٪ بالاترین و یونان با ۵۱.۳٪ پایین‌ترین نرخ اشتغال زنان را داشت (یورواستات، ۲۰۲۱). این روند سبب شد شکاف جنسیتی در اشتغال از ۱۶.۴ درصد به حدود ۱۱.۷ درصد کاهش یابد. با وجود این رشد، کیفیت این مشارکت همواره محل بحث بوده است. همچنین با وجود افزایش نرخ اشتغال زنان در اتحادیه اروپا، ترکیب و الگوی این اشتغال در کشورهای مختلف متفاوت بوده است. بخش قابل‌توجهی از رشد مشارکت اقتصادی زنان با گسترش اشکال اشتغال منعطف، به‌ویژه کار پاره‌وقت، همزمان بوده است. در سال ۲۰۲۲، ۳۵.۷ درصد از زنان ۱۵ تا ۶۴ ساله در اتحادیه اروپا به‌صورت پاره‌وقت شاغل بوده‌اند، در حالی که این سهم برای مردان ۱۰.۲ درصد گزارش شده است (یوروفاند، ۲۰۲۰). داده‌های یورواستات نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۱، ۳۱ درصد زنان در مقابل ۸ درصد مردان در قالب اشتغال پاره‌وقت فعالیت داشته‌اند که این امر به تفاوت معنادار جنسیتی در نوع قراردادهای کاری اشاره دارد (یورواستات، ۲۰۲۱).

26. Work-life balance for all

بررسی تحرک شغلی میان اشکال مختلف اشتغال نشان می‌دهد که احتمال انتقال از اشتغال پاره‌وقت به تمام‌وقت برای زنان کمتر از مردان بوده است. بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۱، حدود ۷۵ درصد از زنان شاغل پاره‌وقت در همان وضعیت باقی مانده‌اند، در حالی که این رقم برای مردان ۵۹ درصد گزارش شده است. در همین دوره، تنها ۱۴ درصد از زنان شاغل پاره‌وقت به اشتغال تمام‌وقت منتقل شده‌اند، در حالی که این سهم برای مردان ۲۸ درصد بوده است (یوروفاند، ۲۰۲۱). این الگو در کشورهای مختلف اتحادیه اروپا، به‌ویژه در کشورهایی با سهم بالای اشتغال پاره‌وقت زنان، مشاهده می‌شود.

از منظر دسترسی به انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی، داده‌ها حاکی از تفاوت‌های معنادار میان گروه‌های شغلی و سطوح درآمدی است. در مشاغل حرفه‌ای و مدیریتی، بیش از ۶۰ درصد کارکنان امکان تنظیم ساعات یا محل کار خود را دارند، در حالی که این امکان در میان زنان شاغل در بخش‌های خدماتی، فروش و مشاغل کم‌درآمد به‌مراتب محدودتر است و کمتر از یک‌سوم آنان به چنین گزینه‌هایی دسترسی دارند (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۱۹). همچنین، در بخش خصوصی ۱۷ درصد زنان و ۲۱ درصد مردان اختیار کامل تنظیم زمان کار را گزارش کرده‌اند، در حالی که در بخش دولتی این سهم به ترتیب به ۳۱ و ۳۲ درصد افزایش یافته است (یوروفاند، ۲۰۲۰). با این وجود، در کشورهای اسکاندیناوی، به دلیل شمول بالاتر سیاست‌ها و پیوند آن‌ها با حمایت‌های رفاهی، شکاف طبقاتی در دسترسی به اشتغال منعطف نسبت به بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپا کمتر گزارش شده است (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). از منظر رده سازمانی، شواهد تطبیقی نشان می‌دهد که زنان شاغل در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای در کشورهای نوردیک بیشتر از اشکال «کیفی‌تر» انعطاف‌پذیری (مانند دورکاری و کنترل بر زمان کار) استفاده می‌کنند، در حالی که زنان در رده‌های خدماتی و اجرایی پایین‌تر عمدتاً به کار پاره‌وقت دسترسی دارند؛ الگویی که به تداوم شکاف دستمزدی و تفکیک عمودی مشاغل منجر می‌شود (یوروفاوند، ۲۰۲۲؛ شورای وزیران نوردیک[۲۷]، ۲۰۲۳).

نقش وضعیت خانوادگی نیز در استفاده از ترتیبات کاری منعطف قابل توجه است. داده‌ها نشان می‌دهد زنان دارای فرزند خردسال یا مسئولیت مراقبتی، بیش از سایر گروه‌ها متقاضی استفاده از اشکال مختلف کار منعطف هستند. زنان دارای فرزند زیر شش سال سه برابر بیشتر از مردان درخواست کار منعطف ثبت کرده‌اند، در حالی که تأثیر وضعیت والدگری بر تمایل مردان به استفاده از این ترتیبات محدودتر گزارش شده است (چانگ و فان در هورست، ۲۰۲۰). این الگو بیانگر آن است که استفاده از سیاست‌های کار منعطف در عمل با تفاوت‌های جنسیتی همراه بوده است.

بررسی داده‌های مربوط به نوع قراردادها و توزیع بخشی اشتغال نشان می‌دهد که زنان در اتحادیه اروپا بیش از مردان در معرض قراردادهای موقت و اشکال غیراستاندارد اشتغال قرار دارند. در سه‌ماهه نخست سال ۲۰۲۰، ۱۳.۲ درصد از زنان شاغل دارای قرارداد موقت بوده‌اند، در حالی که این سهم برای مردان ۱۱.۲ درصد گزارش شده است. این تفاوت در گروه‌های سنی جوان برجسته‌تر است؛ به‌گونه‌ای که در گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ سال، ۴۷.۱ درصد زنان در مقابل ۴۴.۱ درصد مردان با قراردادهای موقت شاغل بوده‌اند (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۱). از نظر توزیع

27. Nordic Council of Ministers

بخشی، داده‌ها نشان می‌دهد که زنان سهم بالاتری از اشتغال خود را در بخش‌هایی مانند آموزش، سلامت و خدمات اجتماعی متمرکز کرده‌اند؛ بخش‌هایی که به‌طور متوسط دارای دستمزد پایین‌تر و فرصت‌های محدودتر برای ارتقای شغلی هستند (مندل و سمیونوف[۲۸]، ۲۰۱۷). در مقابل، حضور زنان در بخش‌هایی با دستمزد بالا و امنیت شغلی بیشتر، از جمله صنایع فناورانه و مشاغل فنی–مهندسی، همچنان محدودتر گزارش شده است.

شکاف دستمزدی جنسیتی نیز علی‌رغم افزایش نرخ اشتغال زنان در سطح اتحادیه اروپا پابرجا مانده است. بر اساس برآوردهای موجود، زنان به‌طور متوسط بین ۱۳ تا ۱۵ درصد کمتر از مردان دستمزد دریافت می‌کنند. این شکاف در کشورها و بخش‌های مختلف متفاوت است، اما در اغلب موارد با نوع قرارداد، ساعات کاری و تمرکز بخشی اشتغال زنان ارتباط دارد (هگه‌ویش و گورنیک[۲۹]، ۲۰۲۰؛ سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱). بر اساس داده‌ها، شکاف دستمزدی جنسیتی تعدیل‌نشده در کشورهای اسکاندیناوی نیز همچنان پابرجاست؛ به‌گونه‌ای که این شکاف در سال‌های اخیر حدود ۱۰–۱۲ درصد در سوئد، ۱۲–۱۳ درصد در دانمارک و ۱۲ درصد در نروژ برآورد شده است، هرچند این ارقام پایین‌تر از میانگین اتحادیه اروپا گزارش می‌شوند (یورو استات،۲۰۲۳).

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌های اشتغال منعطف در اتحادیه اروپا، به‌ویژه از طریق گسترش انعطاف‌پذیری زمانی، مکانی، قراردادی و الگوهای ترکیبی، همراه با مرخصی‌های والدینی و توسعه خدمات مراقبتی، نقش مهمی در افزایش نرخ اشتغال زنان و کاهش نسبی شکاف جنسیتی در بازار کار ایفا کرده‌اند. افزایش نرخ اشتغال زنان به ۷۳.۱ درصد و کاهش شکاف اشتغال به حدود ۱۱.۷ درصد طی دو دهه اخیر، بیانگر آن است که این سیاست‌ها توانسته‌اند بخشی از موانع ساختاری ورود زنان به بازار کار را کاهش دهند (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۰). این تمهیدات سیاستی به‌ویژه برای مادران و مراقبان خانوادگی، امکان استفاده از کار پاره‌وقت یا دورکاری را فراهم کرده است تا بدون خروج کامل از بازار کار، پیوند شغلی خود را حفظ کنند؛ امری که در کوتاه‌مدت به رشد کمی مشارکت اقتصادی زنان انجامیده است (یورواستات، ۲۰۲۱).

با این حال، تحلیل عمیق‌تر داده‌ها و ارزیابی‌های کیفی نشان می‌دهد که این موفقیت کمی با چالش‌های کیفی جدی همراه بوده است. نخستین پارادوکس در تثبیت الگوی اشتغال پاره‌وقت برای زنان نمایان می‌شود. سهم بالای زنان در اشتغال پاره‌وقت (بیش از ۳۰ درصد در مقابل حدود ۸ تا ۱۰ درصد مردان) و احتمال پایین انتقال آنان به اشتغال تمام‌وقت، بیانگر نوعی «حبس ساختاری» در مشاغل کم‌درآمد و با فرصت ارتقای محدود است (یوروفاوند، ۲۰۲۲؛ چانگ و فان در هورست، ۲۰۲۰). بدین‌ترتیب، انعطاف‌پذیری که قرار بود ابزار ارتقای برابری باشد، در عمل محتمل است به بازتولید تفکیک جنسیتی بازار کار و تداوم شکاف دستمزدی منجر شود (هگه‌ویش و گورنیک، ۲۰۲۰؛ مندل و سمیونوف، ۲۰۱۷).

پارادوکس دوم در حوزه تعادل کار و زندگی بروز می‌یابد. کار منعطف در ظاهر به کاهش تعارض کار–خانواده کمک می‌کند، اما در بسیاری موارد مرز میان

28. Mandel & Semyonov
29. Hegewisch & Gornick

خانه و محل کار را از میان برده و کار نامرئی زنان را گسترش داده است. در دوران همه‌گیری کووید-۱۹، زنان دورکار نه‌تنها ساعات کاری طولانی‌تری را تجربه کردند، بلکه مسئولیت‌های مراقبتی بیشتری نیز بر عهده گرفتند که به افزایش فرسودگی شغلی و کاهش رضایت از تعادل کار-زندگی انجامید (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۱؛ شاکلی و همکاران[30]، ۲۰۲۱). این روند نشان می‌دهد که بدون بازتوزیع مسئولیت‌های مراقبتی میان زنان و مردان، انعطاف‌پذیری می‌تواند به تشدید بار مضاعف منجر شود، نه کاهش آن.

سومین تناقض در بُعد طبقاتی و سازمانی قابل مشاهده است. دسترسی به اشکال پیشرفته‌تر انعطاف‌پذیری (مانند دورکاری یا ارزیابی مبتنی بر نتایج) عمدتاً در اختیار کارکنان حرفه‌ای و مدیریتی بوده، در حالی که زنان شاغل در بخش‌های خدماتی و کم‌درآمد کمتر به این امکانات دست یافته‌اند (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۱۹؛ یوروفاوند، ۲۰۲۲). در نتیجه، سیاست‌های منعطف به جای آنکه به کاهش نابرابری‌های اجتماعی کمک کنند، در برخی موارد شکاف‌های طبقاتی را نیز تعمیق کرده‌اند. افزون بر این، در بسیاری از سازمان‌ها استفاده از کار منعطف با انگ همراه است؛ بدین معنا که کارکنان، به‌ویژه زنان، به دلیل انتخاب پاره‌وقت یا دورکاری کمتر متعهد یا کمتر شایسته ارتقا تلقی می‌شوند (هگه‌ویش و گورنیک، ۲۰۲۰؛ ویلیامز و بوشی[31]، ۲۰۱۸). این امر نشان می‌دهد که تغییرات حقوقی بدون تحول در فرهنگ سازمانی و هنجارهای جنسیتی کافی نخواهد بود، امری که اثربخشی خود را در تفاوت نسبی برخی کشورهای اسکاندیناوی نسبت به میانگین اتحادیه اروپا نشان می‌دهد. بر این اساس، ارزیابی سیاست‌های اشتغال منعطف را نمی‌توان صرفاً بر مبنای افزایش نرخ‌های اشتغال انجام داد. بخش مهمی از پیامدهای این سیاست‌ها در لایه‌های فرهنگی، هنجاری، جنسیتی و طبقاتی نهفته است. تجربه اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که کار منعطف زمانی می‌تواند به ابزاری مؤثر برای برابری جنسیتی تبدیل شود که در قالب یک بسته سیاستی هم‌افزا و چندسطحی اجرا گردد؛ بسته‌ای که شامل مرخصی‌های والدینی متوازن، خدمات مراقبتی فراگیر، حقوق ضدتبعیض، شمول همگانی در حق درخواست کار منعطف و سازوکارهای پایش مستمر باشد (کمیسیون اروپا، ۲۰۲۱؛ سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۰).

برای ایران، این یافته‌ها دلالت‌های مهمی دارد. در شرایطی که نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سطح پایینی قرار دارد و سیاست‌های موجود عمدتاً بر کاهش موقت حضور زنان (از طریق مرخصی یا نیمه‌وقت) متمرکز بوده‌اند، خطر بازتولید همین پارادوکس‌ها جدی است (بانک جهانی، ۲۰۲۱؛ سازمان بین المللی کار، ۲۰۲۱). بدون توسعه زیرساخت‌های مراقبتی، اصلاح هنجارهای جنسیتی، تضمین حقوق برابر برای مردان در استفاده از مرخصی والدینی و طراحی چارچوب‌های جامع و شمول‌گرا برای کار منعطف، این سیاست‌ها ممکن است به تثبیت اشتغال ناپایدار و تعمیق شکاف‌های جنسیتی و طبقاتی بینجامند. در نهایت، می‌توان گفت که اشتغال منعطف نه ذاتاً برابری‌ساز است و نه لزوماً تبعیض‌آفرین؛ بلکه کارکرد آن تابع طراحی نهادی، دامنه شمول، پیوند با سیاست‌های رفاهی و زمینه فرهنگی- سازمانی است. اگر این سیاست‌ها در چارچوبی جامع، مبتنی بر عدالت جنسیتی

30. Shockley et al
31. Williams & Boushey

و با پایش مستمر اجرا شوند، می‌توانند به اهرمی مؤثر برای ارتقای مشارکت اقتصادی زنان، افزایش بهره‌وری و رشد پایدار تبدیل شوند. در غیر این صورت، انعطاف‌پذیری به جای شکستن سقف شیشه‌ای، ممکن است صرفاً شکل جدیدی از همان محدودیت‌های دیرینه را بازتولید کند.

پیشنهادهای سیاستی

بر اساس آنچه آمد، بنظر می‌رسد سیاست‌های انعطاف شغلی پراکنده در کشور می‌تواند با در نظرداشتن تجربیات جهانی، در قالب یک بسته جامع، همگن و هماهنگ طراحی شود که در اسناد کلان کشور به رسمیت شناخته شده و توسط نهادهای کلان سیاست‌گذاری شود. در این راستا در جدول زیر پیشنهادات سیاستی منطبق با الزامات بومی کشور ارائه شده است که مهم‌ترین نهادهای مرتبط و نقش آنها در تدوین و پیشبرد یک بسته سیاستی جامع را نشان می‌دهد:

طبق آنچه آمد، سیاست‌های اشتغال منعطف و دوستدار خانواده در ایران نیازمند طراحی یک «نظام ملی جامع» است که با اصلاح قانون کار، قانون مدیریت خدمات کشوری و الحاق به برنامه‌های توسعه (مانند سند چشم‌انداز) نهادینه شود. این نظام باید شامل مرخصی والدینی منعطف با حقوق کامل برای هر دو والد، حق دسترسی برابر به کار پاره‌وقت یا ترکیبی، و حمایت ساختاری از مراقبت کودکان و سالمندان باشد. نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران طی دو دهه اخیر به‌طور مزمن پایین (حدود ۱۳-۱۴ درصد بر اساس آخرین آمار مرکز آمار و بانک جهانی) باقی مانده است. این وضعیت نه تنها ناشی از موانع فرهنگی (نقش سنتی زنان در مراقبت و نبود توازن در تقسیم کار خانگی)، قانونی و اقتصادی (دسترسی محدود به فرصت‌های شغلی باکیفیت و حقوق برابر) است، بلکه نشان‌دهنده عدم بهره‌برداری از سرمایه انسانی زنان برای پیشبرد رشد اقتصادی کشور است و شکاف جنسیتی گسترده‌ای ایجاد کرده است. تجربه کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که سیاست‌های پراکنده (مانند مرخصی‌های کوتاه‌مدت یا حمایت‌های موردی) اغلب به «پارادوکس انعطاف» منجر می‌شوند؛ یعنی زنان در مشاغل پاره‌وقت پایدار اما بدون پیشرفت شغلی و امنیت کافی محصور می‌مانند. در ایران نیز لازم است یک بسته سیاستی یکپارچه طراحی شود که محوریت آن بر عهده مجلس شورای اسلامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور زنان و خانواده و سازمان برنامه و بودجه باشد؛ اجرا بر عهده دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش خصوصی، و ارزیابی بر عهده مرکز آمار ایران، مرکز پژوهش‌های مجلس و مراکز دانشگاهی و اندیشکده‌ها قرار گیرد. توسعه شبکه مراقبت کودکان و سالمندان (مهدکودک‌های عمومی، وابسته به محل کار و مراکز روزانه) با محوریت وزارت تعاون، سازمان بهزیستی و شهرداری‌ها و مشارکت بخش خصوصی، مکمل ضروری این نظام است.

گسترش چارچوب دورکاری و کار ترکیبی همراه با برنامه ملی مهارت‌های دیجیتال زنان (با محوریت وزارت ارتباطات، وزارت تعاون و معاونت علمی ریاست‌جمهوری) می‌تواند محدودیت‌های مکانی را کاهش دهد و فرصت‌های شغلی را برای زنان در مناطق محروم با توجه به دسترسی گسترده به اینترنت در کشور افزایش دهد. بسترسازی فرهنگ سازمانی برابر از طریق قواعد ضدتبعیض و آموزش اجباری مدیران (با محوریت وزارت تعاون و سازمان اداری) برای جلوگیری از «انگ کم‌کاری» و کاهش

جدول ۳: پیشنهادات سیاستی منطبق با نیازهای کشور

ردیف	پیشنهاد سیاستی اصلی	شرح سیاست	نهادهای ذی‌نفع	نقش اصلی نهادها
۱	تدوین و استقرار نظام ملی سیاست‌های دوستدار خانواده	بازنگری قوانین کار و تأمین اجتماعی، الحاق به برنامه‌های توسعه، ایجاد چارچوب حقوقی جامع برای انعطاف‌پذیری (دورکاری، پاره‌وقت استاندارد، مرخصی والدینی متوازن)	مجلس شورای اسلامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری	تدوین و تصویب قوانین، هماهنگی بین‌نهادی، نظارت بر اجرا و پایش پیامدها
۲	توسعه شبکه مراقبت کودکان و سالمندان	گسترش مهدکودک‌های دولتی/ محلی/وابسته به محل کار، مراکز روزانه سالمندان، یارانه مراقبتی برای خانواده‌ها	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان بهزیستی، شهرداری‌ها، بخش خصوصی	تأمین بودجه و زیرساخت، استانداردسازی خدمات، مشارکت بخش خصوصی در اجرا
۳	گسترش چارچوب قانونی دورکاری و کار ترکیبی + برنامه ملی مهارت‌های دیجیتال زنان	تدوین آیین‌نامه‌های شفاف دورکاری، آموزش مهارت‌های دیجیتال، یارانه تجهیزات برای زنان	وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری	توسعه زیرساخت دیجیتال، آموزش و مهارت‌افزایی، تدوین مقررات حمایتی دورکاری
۴	بسترسازی فرهنگ سازمانی برابر و ضدتبعیض	تصویب قواعد ضدتبعیض برای دورکاران/منعطف‌ها، برنامه‌های آموزشی اجباری مدیران درباره نقش مردان در مراقبت	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان اداری و استخدامی، معاونت امور زنان و خانواده	تدوین دستورالعمل‌های ضدتبعیض، اجرای برنامه‌های آموزشی، نظارت بر فرهنگ سازمانی
۵	استقرار نظام پایش ملی و ارزیابی مستمر	طراحی شاخص‌های پایش (نرخ بازگشت مادران، شکاف دستمزد، کیفیت زندگی خانوادگی)، گزارش‌دهی سالانه	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار ایران، مراکز پژوهشی و دانشگاه‌ها	جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، گزارش‌دهی دوره‌ای، بازخورد برای اصلاح سیاست‌ها

منبع: نویسندگان

بار مضاعف روانی بر زنان ضروری است. در نهایت، استقرار نظام پایش ملی (با محوریت وزارت تعاون و مرکز آمار و بهره‌گیری از پژوهشگاه‌ها و اندیشکده‌ها) برای سنجش شاخص‌هایی مانند نرخ بازگشت مادران به کار، شکاف دستمزد جنسیتی و کیفیت زندگی خانوادگی، امکان بازنگری مداوم سیاست‌ها را فراهم می‌کند. اجرای هماهنگ این پیشنهادها می‌تواند مشارکت پایدار زنان را افزایش دهد، نابرابری جنسیتی را کاهش دهد و بر اساس برآوردهای مؤسسه مک‌کینزی (۲۰۲۰)، تا ۱۰ درصد به تولید ناخالص داخلی ایران بیفزاید و بهره‌وری، نوآوری و توزیع عادلانه‌تر فرصت‌های شغلی را تقویت کند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

پژوهش حاضر با رعایت کامل اصول اخلاق پژوهش، امانت‌داری علمی و حقوق مالکیت معنوی انجام شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی یا پشتیبانی از سوی سازمان‌های دولتی، خصوصی یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت‌نویسندگان

تمامی نویسندگان به ترتیب ذکر نام، در ایده‌پردازی، طراحی، تحلیل و نگارش این مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در رابطه با انتشار این مقاله ندارند.

تشکر و قدردانی

از معاونت زنان و خانواده ریاست‌جمهوری که حامی معنوی پروژه بودند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

منابع فارسی

ابراهیمی، طیبه. (۱۳۹۲). «سیاست‌های کلی اشتغال زنان در نظام حقوقی حاکم بر جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با اسناد بین‌المللی»، فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۸(۲۵)، صص ۱۷۷-۲۰۸.

خادمی، عاطفه؛ و یاسری، زینب. (۱۴۰۰). «فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده»، زن در توسعه و سیاست، ۱۹(۱)، صص ۱-۲۰.
https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.313836.1007914

رفیعی، محمدتقی؛ و دباغی، مجید. (۱۳۹۴). «جهانی شدن و حقوق زنان؛ فرصت‌ها و چالش‌ها»، مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۱۷(۵)، صص ۱۸۹-۲۲۵.

قانون اصلاح جمعیت و تعالی خانواده. (۱۳۹۲). معاونت حقوقی ریاست‌جمهوری، پایگاه ملی اطلاع‌رسانی قوانین و مقررات کشور. قابل دسترس در:
https://dotic.ir/print/4822

قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت. (۱۴۰۰). معاونت حقوقی ریاست‌جمهوری، پایگاه ملی اطلاع‌رسانی قوانین و مقررات کشور. قابل دسترس در:
[https://qavanin.ir/Law/TreeText/?IDS=870753807592345755 7]

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۲). قانون نحوه اجرای خدمت نیمه‌وقت بانوان. قابل دسترس در:
[https://rc.majlis.ir/fa/law/show/91056]

مرکز آمار ایران. (۱۴۰۲).آمارگیری از دسترسی خانوارها به فناوری اطلاعات و ارتباطات. بازیابی شده از:
[https://iranstatis.com/d0701-internet001/]

مظاهری، معصومه؛ و آقاجانی معمار. (۱۳۹۴). «جهانی‌شدن و حقوق خانواده»، مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۵(۱۳)، صص ۶۵-۹۸.

نوبخت، یونس. (۱۴۰۲). «تحلیل تطبیقی اقدامات و سیاست‌های مالی کشورهای منتخب در مواجهه با همه‌گیری ویروس کرونا»، مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۱۳۰(۴۶)، صص ۱۸۶-۲۰۰.

References

Alexander, A., Burgess, J., & Goldman, S. (2021). Remote work and the future of organizations. CIPD. https://www.cipd.co.uk

BMAS (Federal Ministry of Labour and Social Affairs). (2020). Family care time and parental leave regulations in Germany. Berlin: BMAS.

Chung, H., & Van der Horst, M. (2020). Flexible working and gender equality: A double-edged sword? European Journal of Industrial Relations, 26(2), 121–138. https://doi.org/10.1177/0959680119893960

Council of the European Union. (2019). Directive on work-life balance for parents and carers. Brussels: Council of the EU.

Deloitte. (2022). Women @ Work 2022: A global outlook. Deloitte Insights. https://www2.deloitte.com

Dolowitz, D. P., & Marsh, D. (2000). Learning from abroad: The role of policy transfer in contemporary policy-making. Governance, 13(1), 5–24. https://doi.org/10.1111/0952-1895.00121

Dutch Ministry of Social Affairs and Employment. (2016). Flexible Working Act (Wet flexibel werken). The Hague: Ministry of SZW.

EIGE (European Institute for Gender Equality). (2021). Gender Equality Index 2021.

Eurofound. (2018). Women in the labour market: Patterns, progress and policy. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2022). Working time flexibility in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2019). Employment and social developments in Europe 2019. Brussels: European Commission.

European Commission. (2020). European pillar of social rights: Policy developments. Brussels: European Commission.

European Commission. (2021). Employment and social developments in Europe 2021. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2022). Gender equality strategy 2020–2025. Brussels: European Commission.

European Institute for Gender Equality. (2021). Gender equality index 2021: Health. Vilnius: EIGE.

Eurostat. (2021). Employment statistics in the European Union. Luxembourg: Eurostat.

Eurostat. (2022). Employment and Social Development in Europe.

Federal Ministry of Labour Austria. (2019). Parental part-time and family leave schemes in Austria. Vienna: BMAS.

Glassdoor. (2021). The future of remote work report. Glassdoor Economic Research. https://www.glassdoor.com

Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2020). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. In F. Blau & C. Kahn (Eds.), Gender and labor markets (pp. 101–123). Oxford University Press.

ILO. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva:

International Labour Organization.

ILO. (2019). Work-life balance and flexible working arrangements. Geneva: International Labour Organization.

ILO. (2021). World employment and social outlook: Trends 2021. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization. (2011). Working time in the twenty-first century: Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts. ILO.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2017). Gender pay gap and employment sector: Sources of inequality in 26 countries. Social Forces, 95(4), 1539–1568. https://doi.org/10.1093/sf/sox006

McKinsey Global Institute. (2020). The power of parity: Advancing women's equality in the Middle East and North Africa. McKinsey & Company.

Nordic Council of Ministers. (2023). Gender equality, work–life balance and labour market outcomes in the Nordic countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

OECD. (2018). Employment outlook 2018. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en

OECD. (2019). OECD employment outlook 2019: The future of work. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9eee0015-en

OECD. (2020). Policies to promote parental leave and gender equality. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2021). OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/a1577e9b-en

Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work–family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. Journal of Applied Psychology, 106(1), 15–28. https://doi.org/10.1037/apl0000857

SHRM (Society for Human Resource Management). (2021). The Manager's Guide to Building an Inclusive Workplace: The Role of Training in Promoting Gender Equality and Parental Leave. Alexandria, VA: SHRM Research Department.

SHRM. (2021). Flexible work arrangements survey. Society for Human Resource Management. https://www.shrm.org

Smith, M., Fagan, C., & Rubery, J. (2018). Gender equality and work-life balance: Europe in comparative perspective. Gender, Work & Organization, 25(2), 110–132. https://doi.org/10.1111/gwao.12241

UK Government. (2014). Children and Families Act 2014. London: The Stationery Office.

Williams, J. C., & Boushey, H. (2018). The flexibility stigma. In C. J. Martin (Ed.), Work and family in the new economy (pp. 45–66). Stanford University Press.

Working Families. (2017). Modern families index 2017. Working Families UK. https://workingfamilies.org.uk

World Bank. (2021). Women, business and the law 2021. Washington, DC: World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33945

World Bank. (2025). Labor force participation rate. Washington, DC: World Bank. https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS

World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-

report-2023

Ebrahimi, T. (2013). General policies of women's employment in the legal system governing the Islamic Republic of Iran and its comparison with international documents. Women and Family Cultural-Educational Journal, 8(25), 177-208. [In Persian]

Khademi, A., & Yaseri, Z. (2021). Meta-analysis of the policies of the Islamic Republic of Iran on women's employment with an emphasis on work-family balance. Women in Development and Politics, 19(1), 1-20. https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.313836.1007914 [In Persian]

Rafiei, M. T., & Dabaghi, M. (2015). Globalization and women's rights; Opportunities and challenges. Public Policy Strategic Studies, 17(5), 189-225. [In Persian]

Office of the Vice President for Legal Affairs. (2013). Law on Population Amendment and Family Excellence. National Database of Laws and Regulations of the Country. Available at: https://dotic.ir/print/4822 [In Persian]

Office of the Vice President for Legal Affairs. (2021). Family Support and Youthful Population Act. National Database of Laws and Regulations of the Country. Available at: https://qavanin.ir/Law/TreeText/?IDS=8707538075923457557 [In Persian]

Research Center of the Islamic Consultative Assembly. (1983). Law on the manner of implementing part-time service for women. Available at: https://rc.majlis.ir/fa/law/show/91056 [In Persian]

Statistical Center of Iran. (2023). Household access to information and communication technology survey. Retrieved from: https://iranstatis.com/d0701-internet001/ [In Persian]

Mazaheri, M., & Aghajani Memar. (2015). Globalization and family rights. Public Policy Strategic Studies, 5(13), 65-98. [In Persian]

Nobakht, Y. (2023). Comparative analysis of fiscal measures and policies of selected countries in coping with the COVID-19 pandemic. Public Policy Strategic Studies, 13(46), 186-200. [In Persian]