

تأثیر مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت بر مشارکت زنان در نیروی کار

برگردان به فارسی: پریسا ریاحی

- در سال ۲۰۲۳، تعداد ۷۴۸ میلیون نفر ۱۵ ساله و بالاتر در سطح جهان، به دلیل مسئولیت مراقبت [در زمره جمعیت فعال اقتصادی قرار نداشته] و خارج از نیروی کار بودند. از این تعداد، ۷۰۸ میلیون نفر زن و ۴۰ میلیون نفر مرد بودند.
- مسئولیت مراقبت، اصلی‌ترین مانع برای حضور زنان در بازار کار است، در حالی که مردان معمولاً دلایل شخصی دیگری مانند تحصیل یا بیماری را ذکر می‌کنند.
- سهم زنان خارج از بازار کار به دلیل مسئولیت مراقبت، در سطح جهانی ۴۵ درصد است که بالاترین سهم متعلق به شمال آفریقا (۶۳ درصد) و پس از آن کشورهای عربی (۵۹ درصد) است. **این سهم در ایران بالاترین میزان در جهان بوده و به ۸۱٪ می‌رسد.**
- دو سوم این آمار، یا ۳۷۹ میلیون زن، در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال) هستند. توزیع نابرابر کار مراقبت بدون دستمزد بین زنان و مردان، مانع از فعالیت اقتصادی زنان و مشارکت مؤثر آنها در بازار کار شده و شکاف جنسیتی را در دنیای کار گسترش می‌دهد.
- سازمان جهانی کار توصیه می‌کند که کشورها برای تضمین کار شایسته در اقتصاد مراقبت، ترویج کار شایسته از طریق تضمین دسترسی همگانی به مراقبت؛ و اجرای قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت (۲۰۲۴) اقدامات فوری به عمل آورند.



۱. نسخه اصلی گزارش در نشانی زیر در دسترس است:

<https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation>

۲. کارشناس پژوهش، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

<https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>

مقدمه:

مراقبت، هسته اصلی رفاه انسانی، اجتماعی، اقتصادی، زیست‌محیطی و توسعه پایدار است. کار مراقبت، چه با دستمزد و چه بدون دستمزد، برای تمامی فعالیت‌های دیگر ضروری است [۱]. این شناخت، در کانون قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت^۱ که توسط دولت‌ها، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری در کنفرانس بین‌المللی کار در ژوئن ۲۰۲۴ تصویب شد، قرار گرفته است. طبق قطعنامه ILO، اقتصاد مراقبت کارآمد نه تنها از افراد و خانواده‌ها حمایت می‌کند، بلکه به نیروی کار سالم‌تر، ایجاد شغل و افزایش بهره‌وری کمک کرده و بر کسب‌وکارها، کارگران و به‌طور کلی جامعه، تأثیر مثبت می‌گذارد. در این توافق سه‌جانبه مهم [قطعنامه] همچنین تأکید شده است که زنان، به ویژه زنانی که در شرایط آسیب‌پذیر و حاشیه‌ای قرار دارند، سهم عمده‌ای از کار مراقبت بدون دستمزد را برعهده دارند که برای حضور، ماندگاری و پیشرفت آنها در بازار کار، مانع ساختاری ایجاد می‌کند.

داده‌های ILO در سال ۲۰۱۸ نشان دادند که در سطح جهانی، ۶۰۶ میلیون زن در سن کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبتی از بازار کار خارج بوده‌اند، در حالی که این رقم برای مردان تنها ۴۱ میلیون نفر بوده است [۲]. در سطح جهانی، دلیل اصلی بیان‌شده توسط زنان در سن کار برای خارج بودن آنها از بازار کار، کار مراقبت بدون دستمزد^۳ (۴۲ درصد) بوده است، اما مردان، این دلیل را «تحصیل، بیماری

یا معلولیت» (۴۴ درصد) ذکر کرده بودند.

برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای ILO که در این گزارش ارائه شده‌اند، نشان می‌دهند که مسئولیت مراقبت همچنان دلیل اصلی خارج بودن زنان از نیروی کار است. در سال ۲۰۲۳، ۷۴۸ میلیون نفر ۱۵ ساله و بالاتر (۷۰۸ میلیون زن و ۴۰ میلیون مرد) مسئولیت‌های مراقبت را دلیل خارج بودن از نیروی کار ذکر کرده‌اند. تقسیم جنسیتی عمیقاً ریشه‌دار برای مسئولیت مراقبت، همچنان حضور زنان را در بازار کار محدود کرده و از توانایی آنها برای مشارکت در کار دارای دستمزد و پیشرفت شغلی می‌کاهد.

پاندمی کووید-۱۹ موجب تشدید این نابرابری‌ها شد و میزان کار مراقبت بدون دستمزد انجام شده توسط زنان و به‌ویژه دختران را افزایش داد. در نتیجه، بسیاری از زنان از نیروی کار خارج شدند یا ساعات کاری خود را کاهش دادند. طبق برآوردهای جهانی ILO، در سال ۲۰۲۰، دو میلیون مادر از بازار کار خارج شدند [۳]. در بسیاری از کشورها، اثرات این بیماری همه‌گیر عمیق بود و نابرابری‌های جنسیتی را در حضور در بازار کار تشدید کرد [۴].

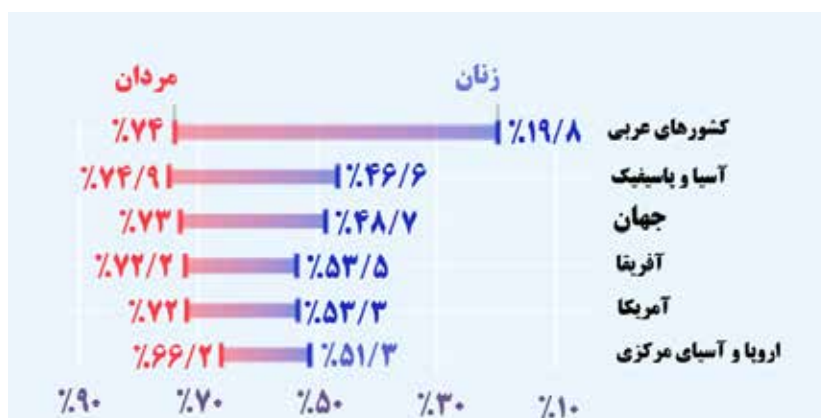
تغییرات در دنیای کار، تحولات جمعیتی، نوآوری‌های فناورانه و تغییرات اقلیمی، موجب تحول در تقاضا، عرضه و دسترسی به خدمات مراقبتی شده‌اند. بدون اقدام سیاستی، احتمالاً این تغییرات موجب تشدید نابرابری‌های موجود خواهند شد [۵]. علاوه بر این، سرعت بالای سالمندی جمعیت در برخی کشورها و تأثیرات تغییرات اقلیمی، تقاضا برای حمایت اجتماعی و خدمات مراقبت را افزایش داده، و هم‌زمان عرضه نیروی کار مراقبت و خدمات عمومی را تحت فشار قرار می‌دهند. این فشارها به کمبودهای کار شایسته در میان کارگران مراقبت خواهد افزود [۶].

برآوردهای جدید این گزارش ضمن حمایت از تعهدات

1. <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>

۲. برآوردهای ILO در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۲۴ به دلیل بهبود روش‌شناسی، گسترش داده‌های دسترسی و تغییرات در داده‌های کشوری، قابل مقایسه نیستند.

۳. کار مراقبت بدون دستمزد شامل مراقبت از کودکان، والدین سالمند یا سایر اعضای خانواده، یا انجام کارهای خانه مانند نظافت و آشپزی می‌شود.



منبع: ILOSTAT، تخمین‌های مدل‌سازی شده توسط ILO، نوامبر ۲۰۲۳.

شکل ۱. نرخ مشارکت نیروی کار به تفکیک جنسیت، ۲۰۲۳

شهری/روستایی به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، بر حضور زنان در بازار کار دارد. این گزارش همچنین چگونگی تغییر عدم حضور زنان در بازار کار طی پنج سال گذشته را در برخی از کشورهای دارای داده، نشان می‌دهد و به اصلاحات سیاستی مرتبط با مراقبت که در طول دوره بررسی رخ داده است، می‌پردازد. در نهایت، این گزارش پیامدهای سیاستی، به ویژه نقش سرمایه‌گذاری عمومی در مراقبت و آموزش اولیه دوران کودکی (ECE) را به عنوان ابزاری کلیدی برای حمایت از حضور مراقبان بدون دستمزد در بازار کار و ترویج برابری جنسیتی در نیروی کار، مورد بحث قرار می‌دهد. روش‌شناسی مورد استفاده در تولید این برآوردها و داده‌های کشوری و منابع مرتبط، در پیوست ارائه شده است.

تفاوت‌های جنسیتی پایدار در مشارکت نیروی کار

در سال ۲۰۲۳، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار جهانی ۴۸/۷ درصد بود، که بسیار کمتر از نرخ ۷۳/۰ درصدی مشارکت مردان است - تفاوتی بیش از ۲۴ درصد (شکل ۱). این تفاوت/شکاف در مناطق مختلف متفاوت است. در برخی از کشورهای اروپایی با درآمد بالا، این تفاوت کمتر

جهانی جاری^۱، داده‌های تفکیک‌شده روزآمدی را در مورد تأثیر مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت بر حضور زنان در بازار کار ارائه می‌دهند. این داده‌ها برای درک اقتصاد مراقبت، شکل‌دهی سیاست‌های مؤثر و نظارت کارآمد بر تلاش‌هایی که برای تحول اقتصاد مراقبت از طریق اقداماتی که با هدف ترویج کار شایسته و برابری جنسیتی انجام می‌شوند، ضروری هستند.

گزارش حاضر، مرور و تحلیلی دقیق از برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای ILO در مورد افرادی که به دلیل مسئولیت مراقبت خارج از بازار کار هستند، ارائه می‌دهد. این تحلیل، نگاهی عمیق به چگونگی تأثیر شکاف‌های جنسیتی و سایر نابرابری‌های مرتبط با سن، تحصیلات و موقعیت

۱. علاوه بر قطعنامه ILO و سایر تعهدات، قطعنامه شورای حقوق بشر در مورد مرکزیت مراقبت و حمایت از دیدگاه حقوق بشر (۲۰۲۳)، قطعنامه شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد «ترویج سیستم‌های مراقبت و حمایت برای توسعه اجتماعی» (۲۰۲۴) و بیانیه مشترک رهبران G7 در آپولیا (۲۰۲۴) که کشورهای G7 را متعهد می‌کند تا نابرابری توزیع جنسیتی کار مراقبت را برطرف کرده و با سرمایه‌گذاری در تلاش‌هایی که برای کاهش شکاف جهانی در دسترسی به مراقبت از کودک انجام می‌دهند، ۲۰۰ میلیون زن را تا سال ۲۰۳۵ وارد بازار کار کنند [۳۶].

از کسانی است که فرزندان خردسال ندارند. در همین حال، مشارکت مردان تحت تأثیر حضور کودکان خردسال قرار نمی‌گیرد و حتی ممکن است افزایش یابد. نتیجه‌ی این تفاوت، شکاف‌های جنسیتی چشمگیر در نرخ مشارکت است - ۳۸ درصد برای خانواده کوچک (زوج) دارای کودک خردسال و ۳۶ درصد برای خانواده گسترده دارای کودک خردسال، در مقایسه با شکاف ۲۳ درصدی برای کسانی که فرزندی ندارند (شکل ۲).

مسئولیت مراقبت، مانع اصلی مشارکت زنان در نیروی کار است

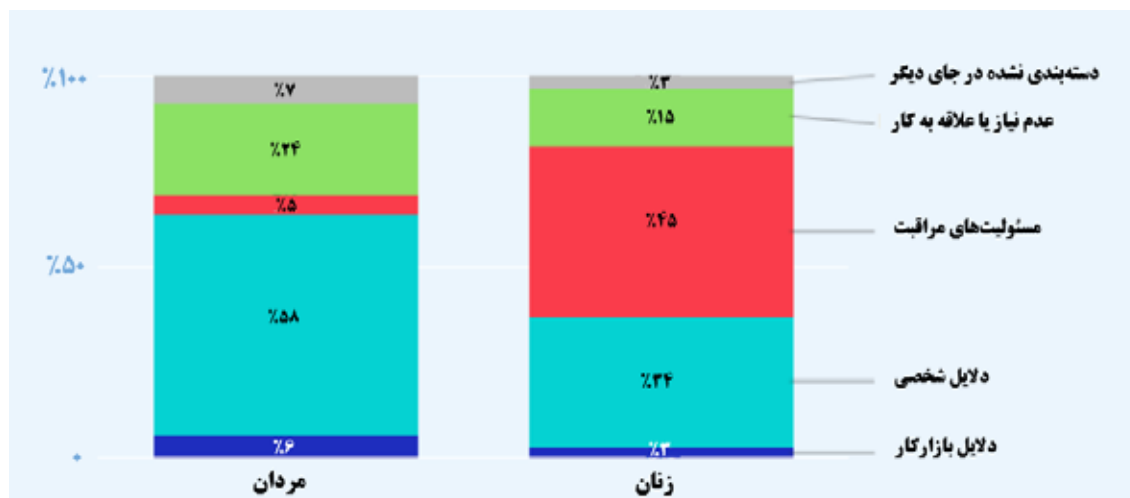
در سال ۲۰۲۳، در سراسر جهان، ۲/۴ میلیارد نفر بالای ۱۵ سال در نیروی کار مشارکت نداشتند، ۱/۶ میلیارد نفر از آنها زن بودند (۶۶ درصد). اگرچه بسیاری از این افراد در حال تحصیل یا بازنشستگی هستند، تعداد قابل توجهی از آنها تمایل به کار کردن دارند اما با موانع مختلفی برای اشتغال روبرو هستند. چه عواملی در این پدیده نقش دارند؟

است. در این کشورها، نرخ مشارکت زنان بیش از ۷۰ درصد و نرخ مشارکت مردان تنها اندکی بالاتر است. با این حال، در برخی از نقاط جهان، مانند کشورهای عربی، شمال آفریقا و جنوب آسیا، این تفاوت جنسیتی به شدت افزایش می‌یابد و از ۴۶ تا ۵۴ درصد متغیر است.

تفاوت جنسیتی در مشارکت نیروی کار در بسیاری از نقاط جهان اغلب مرتبط با انتظارات اجتماعی، هنجارهای جنسیتی و کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با مراقبت و کار است. در این نقاط، هنوز زنان به عنوان «مراقبان» اصلی و مردان به عنوان «نان‌آوران» خانواده در نظر گرفته می‌شوند. به همین دلیل، از زنان انتظار می‌رود که خانواده را بر اشتغال اولویت دهند. داده‌ها به وضوح نشان می‌دهند که حضور کودکان در خانواده، به ویژه کودکان خردسال (کمتر از ۶ سال)، احتمال حضور زنان در نیروی کار را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد [۷]. برای زنانی که فرزندان خردسال دارند، چه خانواده کوچکی داشته باشند (زوج) چه بزرگ، مشارکت در نیروی کار ۱۲ تا ۱۴ درصد کمتر



شکل ۲. نرخ مشارکت نیروی کار در سن باروری به تفکیک جنسیت و نوع خانوار، ۲۰۲۳



نکته: دلایل بازار کار به کسانی برمی‌گردد که قادر به یافتن کار نبوده‌اند و همچنین کسانی که از جستجوی کار دلسرد شده‌اند. دلایل شخصی به تعهدات و الزامات شخصی و مسائل مرتبط با سلامت مانند بیماری و ناتوانی اشاره دارد؛ این مجموعه دانش‌آموزان و کارآموزان، افراد فاقد تمایل همسر برای کار و سایر دلایل غیرارادی را دربرمی‌گیرد. دلایل مسئولیت‌های مراقبتی به افرادی بازمی‌گردد که مراقبت‌های ضروری برای اعضای خانواده، از جمله کودکان، را ارائه می‌دهند. در نهایت، دلایل عدم نیاز به کار یا عدم علاقه به کار، شامل افرادی می‌شود که ممکن است از نظر مالی تأمین شده باشند، بازنشسته شده باشند یا به دنبال علایق دیگری باشند. منبع: برآوردهای ILO.

شکل ۳. توزیع جهانی زنان و مردان خارج از نیروی کار به تفکیک دلایل عدم فعالیت، ۲۰۲۳

بازار کار است. ۴۵ درصد یا ۷۰۸ میلیون نفر از زنان خارج از نیروی کار در سطح جهان، مسئولیت‌های مراقبت دارند (شکل ۳). در مقابل، تنها ۵ درصد از مردان غیرفعال یا حدود ۴۰ میلیون نفر، مراقبت را دلیل عدم مشارکت خود ذکر می‌کنند. این تفاوت شدید جنسیتی برجسته‌کننده نقش نامتناسبی است که زنان در تربیت فرزند، مراقبت و حمایت از افراد دارای معلولیت و افراد نیازمند به مراقبت طولانی‌مدت، خانه‌داری و سایر مسئولیت‌های مراقبت دارند. از سوی دیگر، مردان اغلب دلایل شخصی (۵۸ درصد) مانند تحصیل یا مشکلات مرتبط با سلامت را به عنوان عواملی که آن‌ها را از بازار کار دور نگه می‌دارد، ذکر می‌کنند. درواقع، بر اساس داده‌های ۱۰۰ کشور، ۶۰ درصد از مردانی که دلایل شخصی را ذکر کردند، در حال تحصیل بودند، در حالی که

سازمان بین‌المللی کار برای روشن شدن این پویایی‌ها از پیمایش‌های خانوار، به ویژه پیمایش‌های نیروی کار، در ۱۲۵ کشور استفاده کرد تا داده‌هایی را در مورد وضعیت نیروی کار، تمایل به کار و دلایل عدم دسترسی یا عدم جستجوی شغل استخراج کند. برای تولید برآوردهای جهانی و منطقه‌ای قوی‌تر، از انتساب داده‌های ناموجود کشورها استفاده شد. برای جزئیات بیشتر، به قسمت روش‌شناسی در پیوست مراجعه کنید.

از میان افرادی که در سال ۲۰۲۳ در نیروی کار نبودند، ۷۴۸ میلیون نفر مسئولیت‌های مراقبت را دلیل خارج بودن از نیروی کار ذکر کردند که شامل بیش از ۳۰ درصد از افراد غیرفعال در سطح جهان است. این امر نشان‌دهنده بزرگی کار مراقبت بدون دستمزد و تأثیر آن بر مشارکت در



شکل ۴. سهم زنان و مردان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت

منطقه‌ای بسیاری را پنهان می‌کنند. سطوح توسعه، سیاست‌های اقتصادی و اشتغال، سیاست‌های اجتماعی و سیاست‌های مراقبت و همچنین هنجارهای قانونی و فرهنگی همگی نقش مهمی در شکل‌دهی قابلیت دسترسی زنان به مشارکت در نیروی کار دارند. زنان در برخی از مناطق آفریقا و کشورهای عربی بیشترین سهم خارج بودن از نیروی کار به دلیل تعهدات مراقبت را دارند. در شمال آفریقا، ۶۳ درصد از زنان غیرفعال، دلایل مرتبط با مسئولیت‌های مراقبت را

این رقم برای زنان تنها ۲۲ درصد بود. این نشان می‌دهد که دلایل شخصی دیگری به غیر از تحصیل می‌توانند مشارکت زنان در نیروی کار را محدود کنند، مانند هنجارهای فرهنگی و انتظارات اجتماعی که زنان را از حضور در بازار کار دلسرد می‌کند. این دسته از دلایل شخصی شامل عدم تمایل همسر به مشارکت زن در کار دارای دستمزد و همچنین سایر دلایل غیرارادی نیز می‌شود. این ارقام تصویری کلی ارائه می‌دهند و تفاوت‌های

حالی که برخی دیگر شاهد کاهش آن بوده‌اند [۱۱-۱۳].

تأثیر عوامل اجتماعی-جمعیت‌شناختی

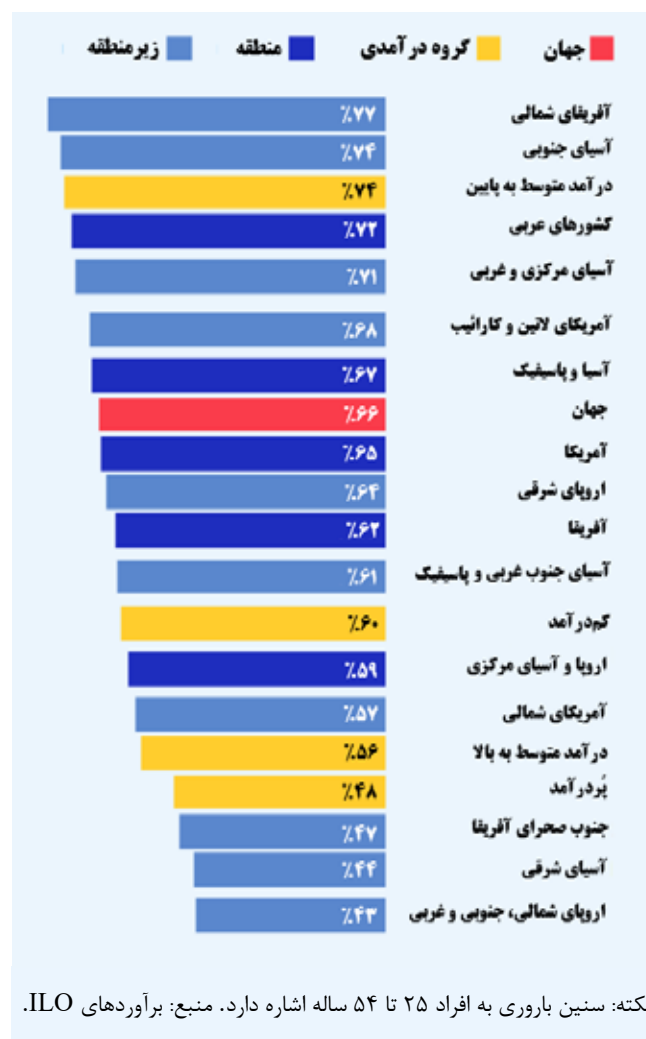
درک موانع مشارکت نیروی کار برای زنان مستلزم نگاهی دقیق‌تر به چگونگی تأثیر عوامل مختلف اجتماعی-جمعیت‌شناختی مانند سن، سطح تحصیلات و موقعیت جغرافیایی (یعنی زندگی در منطقه روستایی یا شهری) است. جای تعجب نیست که «سن» نقش مهمی در تعیین اینکه مسئولیت‌های مراقبت دلیل خارج شدن زنان از نیروی کار باشد، ایفا می‌کند. با محدود کردن تمرکز به زنان در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال) - کسانی که در میان مسئولیت‌های مراقبت، بیشتر در مراحل فرزندآوری و تربیت فرزند هستند - ارقام چشمگیرتر نیز می‌شود.

در سطح جهان، دو سوم از زنان خارج از نیروی کار که در سنین باروری هستند، یعنی ۳۷۹ میلیون زن، مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. در کشورهای دارای درآمد بالا، این نرخ ۴۸ درصد است، در حالی که در کشورهای دارای درآمد متوسط به پایین، به ۷۴ درصد می‌رسد (شکل ۵). این روند در شمال آفریقا، آسیای جنوبی، کشورهای عربی و آسیای مرکزی و غربی، برجسته‌تر است و بیش از ۷۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار که در سنین باروری هستند، مسئولیت‌های مراقبت را دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. این ارقام، چالش‌هایی را که زنان در ایجاد تعادل بین کار و خانواده در طول زندگی خود و در زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی مختلف با آن مواجه هستند، برجسته می‌کند.

سطح تحصیلات نیز می‌تواند بر مشارکت زنان در نیروی کار، به ویژه در میان کسانی که دلایل مراقبتی را برای عدم فعالیت گزارش می‌کنند، تأثیر بگذارد. در اکثر مناطق، زنانی که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت خارج از نیروی کار هستند، نسبت به کسانی که دلایل دیگری را

ذکر می‌کنند، در حالی که در کشورهای عربی این نرخ ۵۹ درصد است (شکل ۴). این ارقام نشان می‌دهد که نقش‌های جنسیتی و فقدان سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت و حمایت، مانند حمایت از مادران، مرخصی با حقوق زایمان و مراقبت‌های روزانه مقرون به صرفه، مشارکت زنان در نیروی کار را به نحو قابل توجهی محدود می‌کند [۸].

آفریقای سیاه (کشورهای جنوب صحرای آفریقا) تصویری تا حدودی متفاوت ارائه می‌دهد. در این کشورها، تنها ۲۸ درصد از زنان مراقبت را به عنوان مانعی برای مشارکت در نیروی کار گزارش می‌دهند. اگرچه نرخ مشارکت نیروی کار زنان بسیار بالاتر است، اما تقریباً همه زنان شاغل (۹۰ درصد) در اشتغال غیررسمی مشغول به کار هستند. اغلب اوقات، این تنها تدبیری است که انعطاف‌پذیری، اختیار و نزدیکی جغرافیایی به خانه را برای زنان فراهم می‌کند تا آنها بتوانند فعالیت درآمدزای اقتصادی را با مسئولیت‌های مراقبت ترکیب کنند [۹، ۱۰]. در آسیا و اقیانوسیه، ۵۲ درصد از زنان خارج از نیروی کار - با نرخ‌های منطقه‌ای از ۴۴ درصد در آسیای شرقی تا ۵۶ درصد در آسیای جنوبی - مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل ذکر می‌کنند. در قاره آمریکا، تفاوت بین مناطق بسیار زیاد است. در آمریکای لاتین و کارائیب، ۴۷ درصد از زنان غیرفعال دلایل مراقبتی را برای عدم فعالیت اقتصادی خود بیان می‌کنند. در مقابل، این سهم در آمریکای شمالی بسیار کمتر و ۱۹ درصد است. در نهایت، در اروپا و آسیای مرکزی، ۲۱ درصد از زنان غیرفعال این امر را به مسئولیت مراقبت نسبت می‌دهند، با پایین‌ترین نرخ جهانی ۱۱ درصد که در اروپای شرقی است. به طور تاریخی، بسیاری از کشورهای اروپای شرقی سیاست‌های اجتماعی و شیوه‌های کاری داشته‌اند که از مشارکت بالاتر زنان در بازار کار حمایت می‌کرده است. با این حال، اثربخشی این نظام‌ها امروزه متفاوت است، برخی از کشورها دارای حمایت قوی از مشارکت زنان هستند در



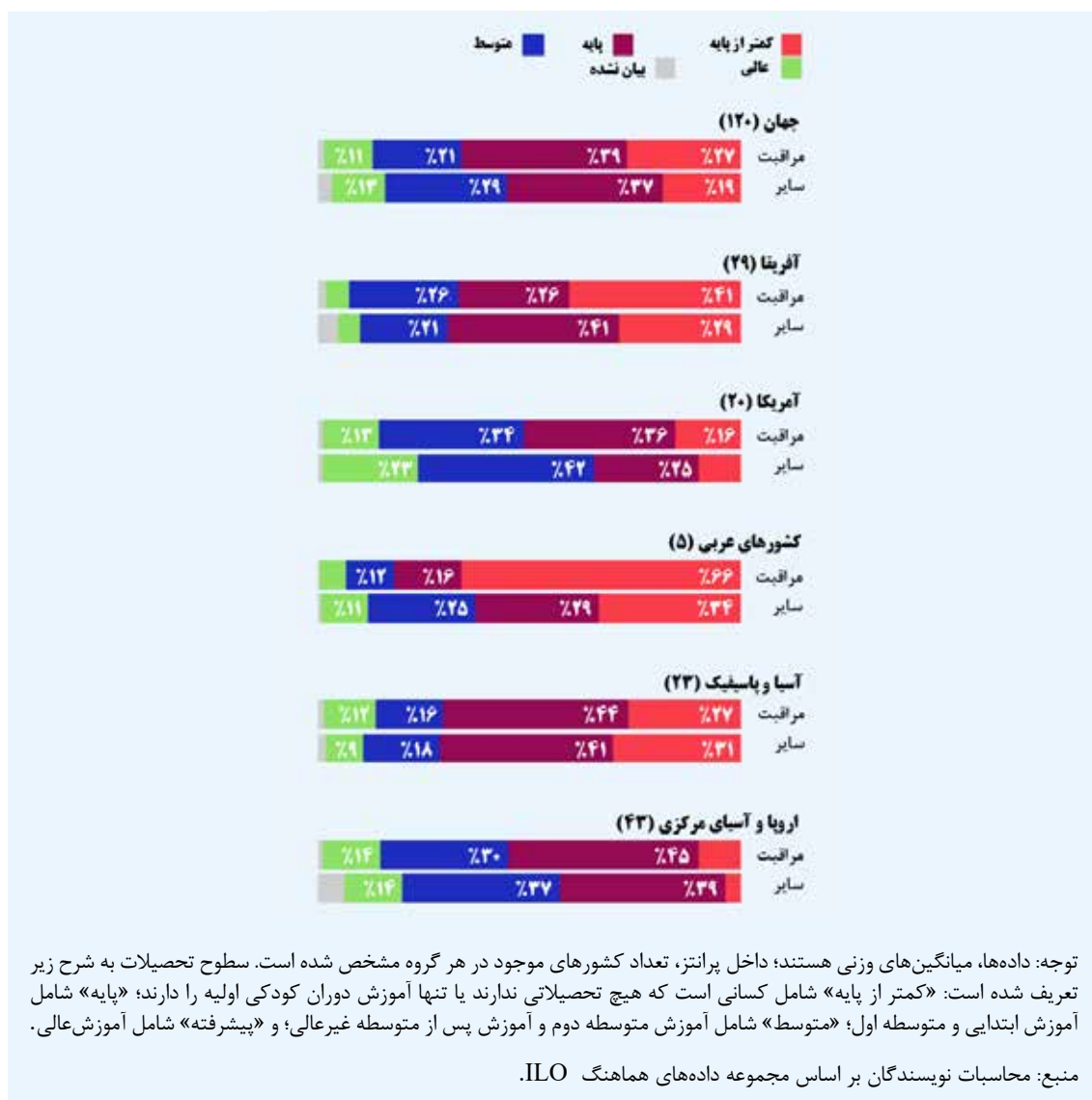
شکل ۵. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت که در سنین باروری هستند.

دارای تحصیلات پایین را برای ورود و ماندن در بازار کار توانمند می‌سازد، نشان می‌دهد. زنان روستایی به‌ویژه با چندین لایه از محرومیت در بازار کار مواجه هستند. آنهایی که معمولاً در اقتصاد غیررسمی حضور دارند، اغلب به حمایت‌های اجتماعی و خدمات عمومی ضروری مانند مراقبت‌های بهداشتی، آموزش اولیه دوران کودکی^۲ و امکانات مراقبت طولانی‌مدت دسترسی ندارند. این عدم دسترسی، فرصت‌های آنها برای مشارکت در اشتغال دارای دستمزد را محدود می‌کند. علاوه بر این،

۲. منظور، سطح صفر ISCED است. (مترجم)

برای عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که دارای تحصیلات کمتر از پایه باشند. این امر به ویژه در کشورهای عربی برجسته است: در این کشورها (بر اساس میانگین وزنی برای پنج کشور) ۶۶ درصد از زنان غیرفعال که دلایل مرتبط با مراقبت را ذکر کرده‌اند، تحصیلات کمتر از پایه^۱ داشته‌اند، در حالی که تنها ۳۴ درصد از کسانی که سایر دلایل را مطرح کرده‌اند، تحصیلات مشابهی داشته‌اند (شکل ۶). این تفاوت، ضرورت افزایش دسترسی به آموزش برای زنان و دختران و همچنین نظام‌های حمایتی که زنان

۱. بی‌سواد یا آموزش پیش از دبستان. (مترجم)

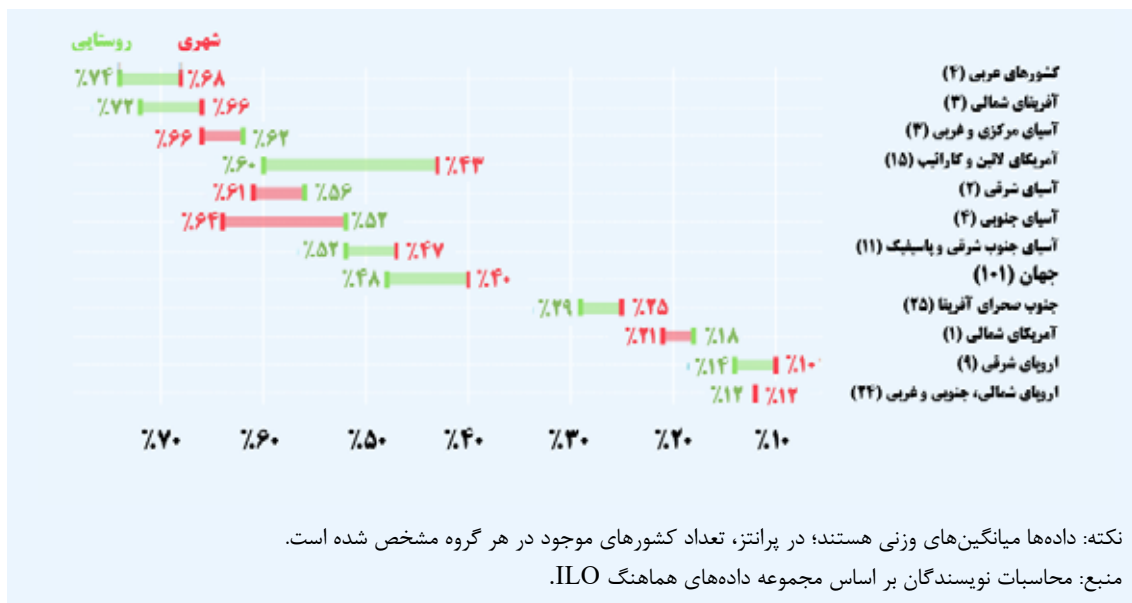


شکل ۶. توزیع زنان خارج از نیروی کار به تفکیک سطح تحصیلات: مسئولیت‌های مراقبت در مقابل سایر دلایل

NEET^۱، همسو است که نشان‌دهنده موانع ترکیبی است که مشارکت آنها را در فرصت‌های شغلی و آموزشی محدود می‌کند.

کشورهای عربی و شمال آفریقا بالاترین سهم (میانگین‌های وزنی) زنان روستایی خارج از نیروی کار را به دلایل مرتبط با مراقبت دارند، به ترتیب ۷۴ درصد و ۱. منظور فردی است که نه درس می‌خواند، نه شاغل است و نه مهارتی می‌آموزد.

تأثیرات منفی تغییرات اقلیمی و زیست‌محیطی در مناطق روستایی، همراه با فقدان تلاش‌های کاهش این تأثیرات و سازگاری با تغییرات که پاسخگو در برابر جنسیت باشند، توزیع نابرابر کار مراقبت بدون مزد را تشدید می‌کند [۱۴، ۶]. شایان توجه است که به جز آسیا و اقیانوسیه، زنان روستایی خارج از نیروی کار بیشتر از هم‌تایان شهری خود دلایل مرتبط با مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. این روند با نرخ‌های بسیار بالاتر زنان روستایی



شکل ۷. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت: مناطق روستایی در مقابل مناطق شهری

برجسته می‌کند. در این راستا، قطعنامه ILO از اقدامات سیاستی مرتبط با مراقبت که نیازهای گروه‌ها و افراد آسیب‌پذیر را برآورده می‌کنند، از جمله توسعه رویکردهای مبتنی بر اجتماع که توسط تدابیر اقتصاد اجتماعی و همبستگی (SSE) پشتیبانی می‌شوند، حمایت می‌کند. این قطعنامه، پایش تأثیرات تغییرات اقلیمی بر مراقبت، از جمله کار مراقبت بدون مزد و در نظر گرفتن مسائل مراقبت در رابطه با سیاست‌ها و اقدامات سازگاری و کاهش تغییرات آب و هوایی را نیز تشویق می‌کند [۱].

تغییرات از ۲۰۱۸ تاکنون

از سال ۲۰۱۸، بسیاری از کشورها در کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت پیشرفت کرده‌اند. شکل (۸)، تغییرات سهم زنان را، با داده‌های قابل مقایسه برای دو سال بین حدود ۲۰۱۸ و آخرین سال، برای ۴۰ کشور^۲ نشان می‌دهد. این شکل نشان می‌دهد که سهم

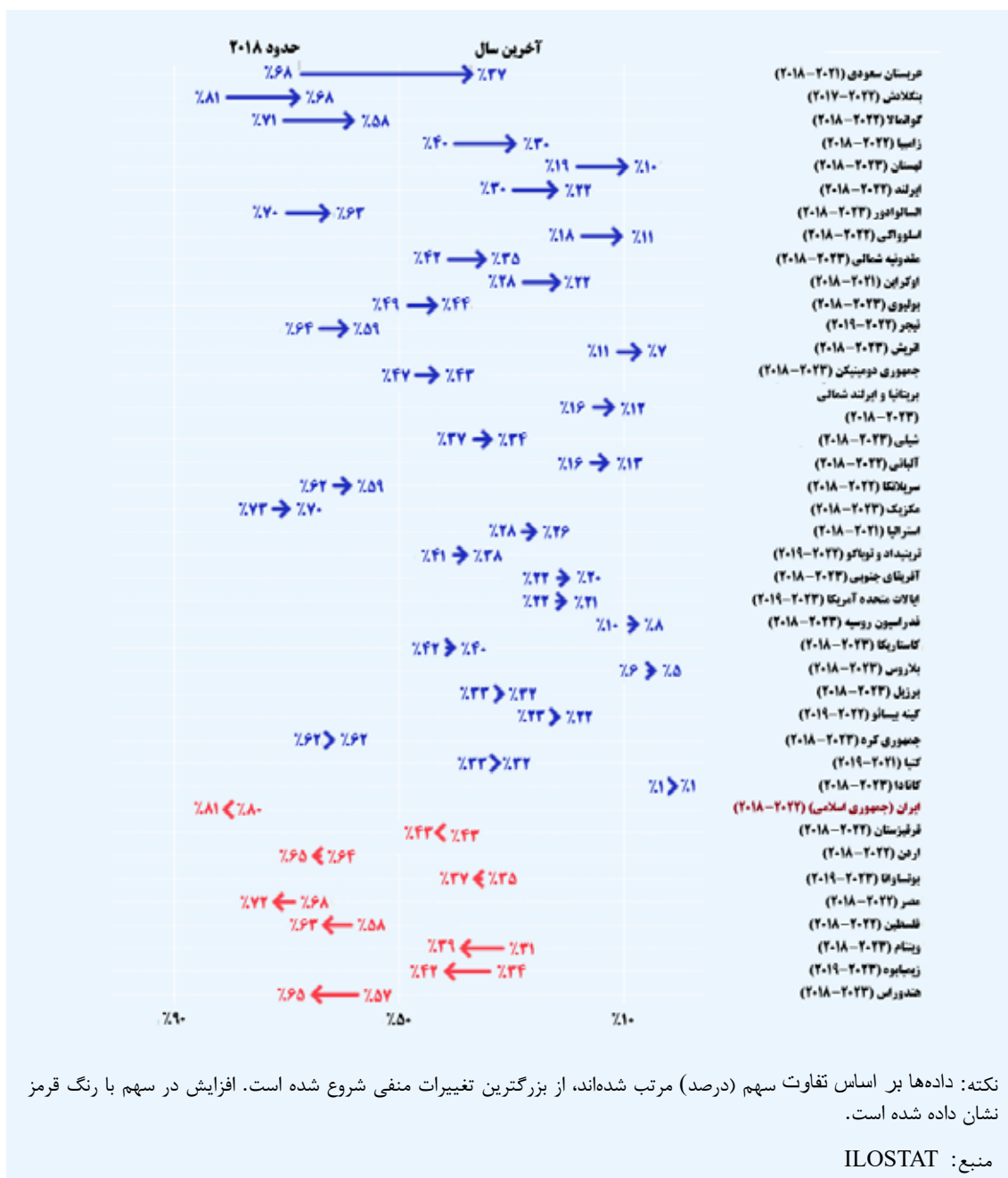
۷۲ درصد، در مقایسه با به ترتیب ۶۸ درصد و ۶۶ درصد در مناطق شهری (شکل ۷). بزرگترین تفاوت بین زنان روستایی و شهری در آمریکای لاتین و کارائیب دیده می‌شود: در این مناطق، ۶۰ درصد از زنان روستایی خارج از نیروی کار عدم فعالیت خود را مسئولیت مراقبت گزارش می‌دهند، این رقم در مناطق شهری ۴۳ درصد است. در آسیای جنوبی، زنان روستایی سهم بسیار کمتری از عدم فعالیت مرتبط با مراقبت را (۵۲ درصد) در مقایسه با زنان شهری (۶۴ درصد) گزارش می‌کنند که ناشی از عوامل پیچیده اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی است^۱.

به‌طور کلی، مسئولیت مراقبت، مشارکت نیروی کار زنان در سنین باروری، زنان دارای سطوح تحصیلات پایین‌تر و زنان روستایی را محدود می‌کند. این یافته‌ها اهمیت پیاده‌سازی و اجرای سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت و حمایت یکپارچه و هماهنگ برای کار شایسته و برابری جنسیتی را برای کاهش موانع و تسهیل مشارکت بیشتر این گروه‌ها

۲. این کشورها ۲۶ درصد از جمعیت جهانی افرادی که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت خارج از نیروی کار هستند را دربرمی‌گیرند.

۱. لازم به ذکر است که زنان روستایی در آسیای جنوبی اغلب به عنوان کارگر فامیلی (غیرمزدبگیر) در نیروی کار مشغول هستند [۳۷].

زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در ۳۱ کشور کاهش یافته است. کاهش‌های قابل توجهی (بین ۱۰ تا ۳۰ درصد) برای عربستان سعودی (۵/۳۰-)، بنگلادش (۹/۱۲-)، گواتمالا (۴/۱۲-) و زامبیا (۱۱/۱-) ثبت شده است. کاهش‌های متوسط (کمتر از ۱۰ واحد درصد) رایج‌تر هستند، از جمله در کشورهایمانند السالوادور (۱/۷-)، نیجر (۱/۵-) و سریلانکا (۱/۳-). عوامل متعددی - از جمله سیاست‌ها، چارچوب‌های



شکل ۸. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت، از حدود ۲۰۱۸ تا آخرین سال

قانونی و نظارتی، خدمات، زیرساخت‌ها، نهادهای سازوکارهای مالی و هنجارهای اجتماعی - در شکل‌دهی نحوه ارائه و دریافت مراقبت و حمایت در دوران زندگی نقش دارند [۱]. این عوامل از طریق تعیین در دسترس بودن، مقرون به صرفه بودن و کیفیت خدمات مراقبت، توزیع کار مراقبت بدون مزد و انتظارات اجتماعی در مورد مراقبت، مستقیماً بر مشارکت زنان در بازار کار تأثیر می‌گذارند. کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، می‌تواند نشان‌دهنده تغییرات قانونی و سیاستی باشد که با چارچوب ILO 5R برای کار مراقبت شایسته^۱ هماهنگ بوده و امکان توزیع برابرتر کار مراقبت بدون مزد یا دسترسی بهتر به خدمات مراقبت را فراهم کرده و در نتیجه نقش مراقبت را در عدم ورود زنان به بازار کار کاهش داده است.

در عربستان سعودی، سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از ۶۸ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۳۷ درصد در سال ۲۰۲۱ کاهش یافت. این کاهش با اصلاحات سیاستی که تحت برنامه چشم‌انداز ۲۰۳۰ در سال ۲۰۱۶ معرفی شد و تحرک زنان و توانایی آن‌ها در دسترسی به فرصت‌های شغلی را بهبود بخشید، هم‌زمانی دارد [۱۵]. تغییرات سیاستی شامل توسعه بخش مراقبت از کودک در پاسخ به نیاز روبه‌رشد مراقبت از کودک به واسطه افزایش مشارکت اقتصادی زنان نیز می‌باشد. بخش مراقبت از کودک هم گسترش یافته است و هم گزینه‌های مراقبت عمومی و خصوصی از کودک را فراهم می‌کند که می‌تواند به کاهش وابستگی به کارگران خانگی مهاجر که در حال حاضر کار مراقبت دارای دستمزد را انجام می‌دهند، کمک کند [۱۷].

۱. چارچوب 5R برای کار مراقبت شایسته (Decent Care Work) یک رویکرد مبتنی بر حقوق بشر و پاسخگو به جنسیت برای سیاست‌های عمومی است. این چارچوب با ایجاد یک چرخه مثبت، نابرابری‌های مرتبط با مراقبت را کاهش می‌دهد، موانع جلوگیری از ورود زنان به کار دارای دستمزد را برطرف می‌کند و شرایط همه کارگران مراقبت و در نتیجه کیفیت مراقبت را بهبود می‌بخشد [۲].

۱۶. استانداردهای یادگیری اولیه^۲ و برنامه درسی ملی برای مراقبت از کودکان خردسال^۳ با هدف بهبود کیفیت آموزش کودکان صفر تا ۶ سال طراحی شده‌اند [۱۸]. در ژوئیه ۲۰۲۴، دولت عربستان سعودی اصلاحاتی را در برنامه بیمه اجتماعی اعمال کرد و مرخصی باحقوق ۱۲ هفته‌ای زایمان با پرداخت ۱۰۰ درصد درآمد قبلی را برای کارگران سعودی و غیرسعودی در نظر گرفت. این اصلاح، طرح بیمه اجتماعی مشارکتی را جایگزین طرح مسئولیت کارفرمایی می‌کند و با الزامات مقابله‌نامه حفاظت از مادران در سال ۲۰۰۰ (شماره ۱۸۳) در مورد سطح مزایا و منابع تأمین مالی همسو است، اگرچه مدت زمان برخورداری از مزایا در آن کمی کمتر از مدت زمان مقرر شده ۱۴ هفته‌ای در مقابله‌نامه است [۱۹].^۴ در گواتمالا، عدم فعالیت اقتصادی زنان به دلیل کار مراقبت بدون مزد از ۷۱ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۵۸ درصد در سال ۲۰۲۲ کاهش یافت. افزایش دسترسی به مدارس پیش‌دبستانی دولتی - که منجر به افزایش نرخ ثبت‌نام خالص در آموزش پیش‌دبستانی از ۲۲ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۲۷ درصد در سال ۲۰۲۳ شد [۲۰] - و سرمایه‌گذاری بیشتر در مراقبت‌های بهداشتی، به‌ویژه خدمات مراقبت سالمندان، مقدار مراقبت خانگی را کاهش داده و زمان بیشتری را برای مشارکت مراقبان بدون مزد، عمدتاً زنان، برای کار دارای دستمزد آزاد کرده است [۲۱].

در بنگلادش، سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از ۸۱ درصد در سال ۲۰۱۷ به ۶۸ درصد در سال ۲۰۲۲ کاهش یافت. بنگلادش علاوه بر افزایش نرخ سواد، کاهش مرگ‌ومیر مادران و کودکان و بهبود برابری جنسیتی در آموزش ابتدایی، برابری جنسیتی در مشارکت نیروی کار را در اولویت قرار داده است. قانون مراکز مراقبت

2. Early Learning Standards

3. National Curriculum for early childhood care

۴. اصلاحات از فوریه ۲۰۲۵ اجرایی خواهند شد.

روزانه کودک ۲۰۲۱ برای حمایت از والدین شاغل، به‌ویژه مادران، با افزایش قابلیت دسترسی و قابلیت اعتماد خدمات مراقبت از کودک، به‌ویژه در بخش‌هایی مانند تولید، تصویب شده است. تخصیص بودجه برای مهدکودک‌ها بیش از ۱۲ درصد افزایش یافته است: از ۲۱۶ میلیون تاکا بنگلادشی (BDT) در سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۱۹ به ۲۴۲ میلیون تاکا در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۴ و پیش‌بینی افزایش به ۳۳۲ میلیون BDT تا سال‌های ۲۰۲۶-۲۰۲۷ [۲۲].

ترکیب برنامه‌های مختلف حمایت اجتماعی و مداخلات سیاستی مراقبت، کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در زامبیا را از ۴۰ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۳۰ درصد در سال ۲۰۲۲ در پی داشته است. این اقدامات شامل افزایش دسترسی به آموزش پیش‌دبستانی، با افزایش نرخ ثبت‌نام خالص از ۱۹/۷ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۲۸/۵ درصد در سال ۲۰۲۳، و برنامه وعده‌های غذایی خانگی^۲ که به بیش از یک میلیون کودک در مدارس پیش‌دبستانی و ابتدایی در تمام ده استان زامبیا غذای خانگی ارائه می‌دهد، می‌شوند [۲۳]. علاوه بر این، گسترش برنامه اجتماعی پرداخت نقدی^۳، به عنوان بخشی از نظام ملی حمایت اجتماعی، پوشش ذینفعان را از ۸۸۰ هزار نفر در آگوست ۲۰۲۱ به ۹۷۳ هزار نفر در ژوئیه ۲۰۲۲ افزایش داده است [۲۴]. این کمک‌های اجتماعی همراه با تغذیه و خدمات ECCE^۴ به کاهش فشارهای اقتصادی و زمانی مرتبط با مراقبت از کودک کمک کرده و از زنان بیشتری برای جستجوی اشتغال حمایت می‌کنند [۲۵].

شکل (۸) همچنین نشان می‌دهد که برخی از کشورها، مانند کاستاریکا، جمهوری کره، ایران و قرقیزستان، هم سهم

بالایی از زنان خارج از نیروی کار (۴۰ درصد یا بیشتر) و هم تغییرات نسبتاً ناچیزی (کمتر از ۲ واحد درصد) را نشان می‌دهند. دلیل این وضعیت می‌تواند این باشد که اگرچه تلاش‌هایی برای رسیدگی به مسئولیت‌های مراقبت انجام شده است، اما این تلاش‌ها برای ایجاد تغییر قابل توجه برای شمول زنان در نیروی کار و تغییر هنجارهای اجتماعی تقسیم کار مراقبت بدون مزد، یا سایر هنجارهای بالقوه تبعیض‌آمیز، کافی نبوده‌اند.

در سوی دیگر طیف، ۹ مورد از ۴۰ کشور افزایش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت را نشان می‌دهند. هندوراس (+۸/۳)، زیمبابوه (+۸/۰) و ویتنام (+۷/۶) افزایشی بیش از ۷ واحد درصد را تجربه کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که این کشورها با سهم نسبتاً متوسط زنان خارج از نیروی کار به دلیل کار مراقبتی بدون مزد (بالاتر از ۳۰ درصد)، ممکن است با نیازهای روبه‌رشد برای مراقبت - احتمالاً در نتیجه همه‌گیری کووید-۱۹ یا افزایش جمعیت سالمندان - و همچنین با چالش‌های اجتماعی-اقتصادی که کار مراقبت بدون مزد زنان را تشدید می‌کند و مانع مشارکت آن‌ها در کار دارای دستمزد می‌شود، مواجه باشند.

دلالت‌های سیاستی: نقش سرمایه‌گذاری در مراقبت و آموزش‌های اولیه کودکان

قطعه‌نامه ILO اینکه سرمایه‌گذاری در اقتصاد مراقبت می‌تواند در کنار سایر مزایا، به کار شایسته و مشارکت قوی‌تر زنان در بازار کار منجر شود را تأیید کرده است [۱]. بنابراین، از اعضای ILO می‌خواهد که در خدمات مراقبت باکیفیت، مقرون به صرفه، کافی و قابل دسترسی، از جمله خدمات مراقبت از کودک، سرمایه‌گذاری کرده و آن‌ها را در دسترس همگان قرار دهند [۱]. در مطالعه‌ای که ۸۲ کشور را پوشش می‌دهد، نشان داده شده که سرمایه‌گذاری هر دلار آمریکا برای کاهش شکاف‌های مربوط به مرخصی

1. Child Daycare Centre Act of 2021
2. Home-Grown School Meals programme
3. Social Cash Transfer programme
4. Early Childhood Care and Education (ECCE) programmes

می‌دهد. این شکل نشان می‌دهد که اگرچه عوامل متعددی عدم فعالیت زنان به دلیل مراقبت را هدایت می‌کنند، اما سرمایه‌گذاری‌های عمومی در برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) در بهبود آن اهمیت دارند. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در کشورهایی که در آموزش پیش‌دبستانی سرمایه‌گذاری بیشتری می‌کنند، نسبت به کشورهایی که سرمایه‌گذاری نسبتاً کمتری دارند، کمتر است. به عنوان مثال، در ایران، مصر، اردن، مالی و هند بیش از ۵۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار مسئولیت مراقبت دارند و این کشورها ممکن است نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتر در اقتصاد مراقبت، به ویژه در ECCE داشته باشند. از سوی دیگر، در کشورهایی مانند بلاروس، بلغارستان، لتونی و سوئد کمتر از ۱۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار مسئولیت مراقبت دارند، با وجود این حدود ۱ درصد از تولید ناخالص داخلی خود را در ECCE سرمایه‌گذاری می‌کنند.

تعداد روزافزونی از کشورها قدم‌هایی را برای افزایش سرمایه‌گذاری در ECCE برداشته‌اند. لهستان و اسلواکی از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۱ سرمایه‌گذاری در آموزش پیش‌دبستانی را به ترتیب تا ۰/۷۶ و ۰/۶۲ درصد از تولید ناخالص داخلی افزایش دادند که منجر به کاهش عدم فعالیت زنان به دلیل کار مراقبتی بدون دستمزد شد (به ترتیب ۹/۰- و ۷/۲- واحد درصد). علاوه بر این در لهستان، سهم پدرانی که از مرخصی زایمان استفاده می‌کنند از ۶۰ درصد در سال ۲۰۲۲ به ۶۷ درصد در سال ۲۰۲۳ افزایش یافت. در نتیجه معرفی ۹ هفته مرخصی باحقوق برای هر یک از والدین در سال ۲۰۲۳، ۱۹ هزار پدر نیز در سال ۲۰۲۳ در مقایسه با ۳۷۰۰ نفر در سال ۲۰۲۲، از مرخصی والدین استفاده کردند. انتظار می‌رود، قانون ۲۰۲۳ که برنامه والدین فعال را معرفی کرده است، با ارائه مزایایی به مبلغ ۳۵۳ یورو در ماه برای پوشش هزینه‌های مهدکودک یا استخدام یک کارگر

مرتبط با مراقبت از کودک و برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) می‌تواند به‌طور متوسط منجر به افزایش ۳/۷۶ دلار آمریکا در تولید ناخالص داخلی جهانی (GDP) تا سال ۲۰۳۵ شود. مزیت سرمایه‌گذاری به بازده بالقوه سرمایه‌گذاری محدود نمی‌شود، بلکه در آن مزایای مرتبط با ایجاد شغل و برابری جنسیتی نیز وجود دارد. سرمایه‌گذاری در بسته‌های سیاستی تحول‌آفرین مراقبت از کودک می‌تواند پتانسیل ایجاد ۹۶ میلیون شغل مستقیم در برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) را تا سال ۲۰۳۵؛ کاهش شکاف جنسیتی جهانی در درآمد ماهانه از ۲۰/۱ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۸ درصد در سال ۲۰۳۵؛ و افزایش اشتغال زنان از میانگین جهانی ۴۶/۲ درصد در سال ۲۰۱۹ به میانگین جهانی ۵۶/۵ درصد در سال ۲۰۳۵ را داشته باشد [۲۶]. دستاوردهای توسعه برای کودکانی که در کشورهایی زندگی می‌کنند که حق خدمات جهانی ECCE را در قوانین ملی خود تثبیت می‌کنند و آنها را عملاً ارائه می‌دهند، به مراتب بیشتر است.

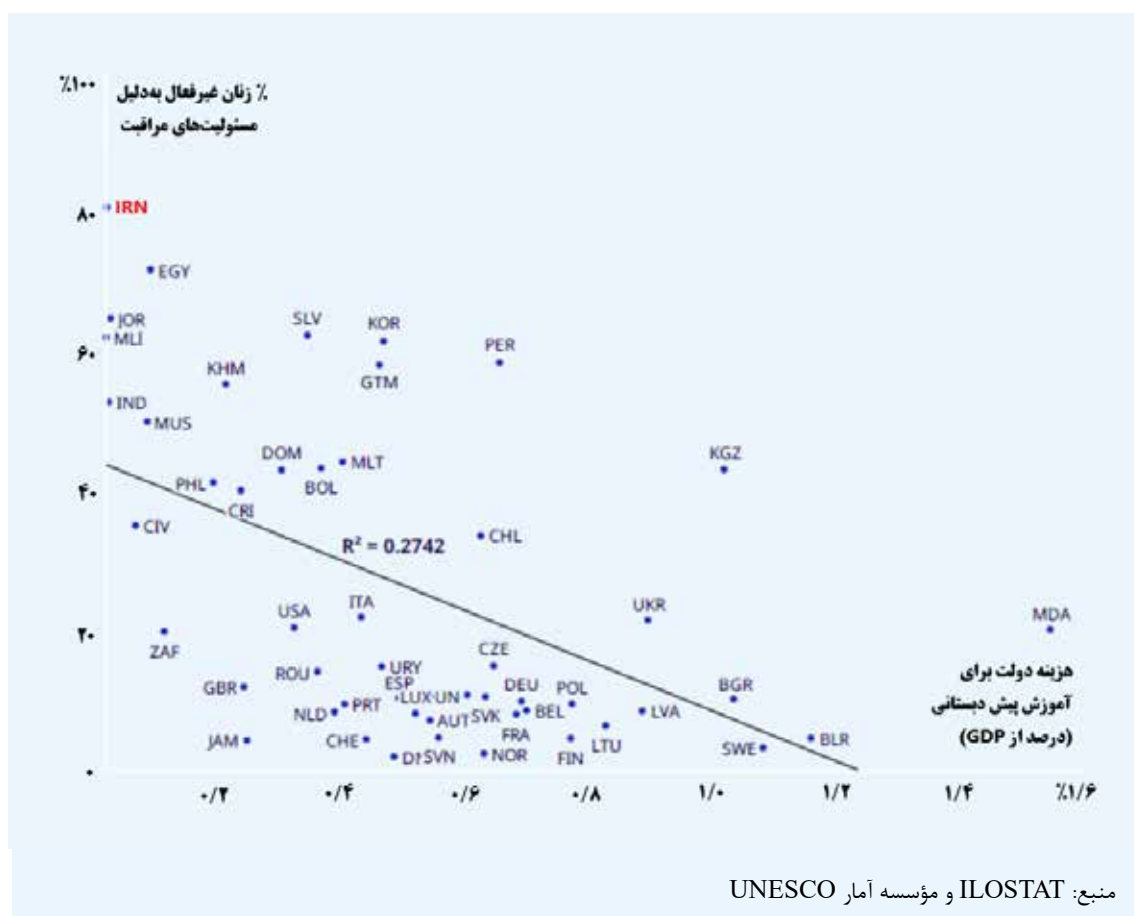
شکل (۹)، رابطه بین هزینه‌های دولتی در آموزش پیش‌دبستانی به صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی [۲۰] را با سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در آخرین سال، در ۵۰ کشور با استفاده از داده‌های موجود برای هر دو شاخص نشان

۱. آخرین سال بر اساس در دسترس بودن اطلاعات انتخاب شده است. اطلاعات مربوط به آخرین هزینه‌های دولتی در آموزش پیش‌دبستانی به صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی از مؤسسه آمار یونسکو به دست آمده و آخرین مقدار از دوره ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۳ انتخاب شده است. همانند سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت، آخرین مقدار هزینه‌های دولتی مربوط به سال ۲۰۲۳ (یا به طور جایگزین، ۲۰۲۲ در صورت عدم دسترسی به اطلاعات برای سال ۲۰۲۳، و سپس ۲۰۲۱ در صورت عدم دسترسی به اطلاعات برای سال ۲۰۲۳ یا ۲۰۲۲) است. فقط کشورهایی در نظر گرفته شده‌اند که اطلاعات مربوط به هر دو مورد هزینه‌های دولتی و سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت را برای دوره بین ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۳ داشتند (۵۰ کشور).

تولید ناخالص داخلی افزایش داد، در حالی که بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مراقبت از ۴۷ درصد به ۴۳ درصد کاهش یافته بود. در سال ۲۰۱۶، حمایت کنفدراسیون‌های ملی اتحادیه‌ها منجر به تصویب کنوانسیون حمایت از مادران در سال ۲۰۰۰ (شماره ۱۸۳) شد [۲۹، ۳۰]. در نتیجه، در سال ۲۰۱۷، مرخصی زایمان از ۱۲ هفته به ۱۴ هفته با پرداخت ۱۰۰ درصد آخرین درآمد توسط تأمین اجتماعی افزایش یافت [۳۲، ۳۱]. سازمان بین‌المللی کار (ILO) به عنوان بخشی از یک برنامه مشترک سازمان ملل متحد، از مؤسسه ملی آموزش فنی و حرفه‌ای (INFOTEP) در ارتقای برنامه‌های آموزشی مراقبت مطابق با چارچوب صلاحیت‌های ملی به

خانگی مراقب کودک یا یک خویشاوند نزدیک، موجب تسهیل بازگشت والدین به کار پس از مرخصی والدین شود [۲۷]. در اسلواکی، پارلمان در سال ۲۰۲۳ قانونی را تصویب کرد تا برای هر کودک ۴ ساله تا سپتامبر ۲۰۲۴ و برای هر کودک ۳ ساله تا سپتامبر ۲۰۲۵، مکانی در مهدکودک تضمین شود [۲۸].

آفریقای جنوبی بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ هزینه‌های آموزش پیش‌دبستانی را از ۰/۰۸ درصد به ۰/۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش داد و در همین دوره سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مراقبت از ۲۲ درصد به ۲۰ درصد کاهش پیدا کرد. در جمهوری دومینیکن، دولت هزینه‌های آموزش پیش‌دبستانی را در سال ۲۰۲۳ به تقریباً ۰/۳ درصد



شکل ۹. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت و هزینه دولت‌ها برای آموزش پیش‌دبستانی، آخرین سال

عنوان بخشی از نظام ملی مراقبت حمایت کرد. نتایج کلیدی شامل توسعه یک برنامه کمک شخصی مبتنی بر حقوق بشر برای افراد دارای معلولیت و اجرای اولین دوره برنامه آموزشی و صدور گواهینامه پیشرفته برای مراقبان کودکان خردسال و مراقبت‌های طولانی مدت بود [۳۳].

سرمایه‌گذاری عمومی در آموزش و پرورش کودکان خردسال (ECE) علی‌رغم مزایای آشکار آن، در بین ۵۰ کشور دارای داده‌های در دسترس، غالباً کمتر از ۱ درصد تولید ناخالص داخلی است (شکل ۹). این میزان بسیار کمتر از سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای رسیدگی به نیازهای رو به رشد مراقبت از کودک، ترویج رشد کودک و حمایت از فرصت‌های اشتغال زنان است. طبق گزارش ۲۰۲۲ سازمان بین‌المللی کار (ILO)، این شکاف سرمایه‌گذاری تا سال ۲۰۳۵ به‌طور متوسط ۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی در سطح جهانی خواهد بود که از ۱/۱ درصد در اروپا تا ۴/۲ درصد در آفریقا متغیر است [۳۴]. سرمایه‌گذاری فعلی در ۵۰ کشور دارای داده‌های در دسترس نیز کمتر از حداقل استاندارد ۱ درصد تولید ناخالص داخلی برای تأمین مالی آموزش و پرورش کودکان خردسال (ECE) است که در دستورالعمل‌های سیاستی ILO در مورد ترویج کار شایسته برای کارکنان آموزش و پرورش کودکان خردسال برای اطمینان از کیفیت و دسترسی به آموزش پیش‌دبستانی همسو با آموزش ابتدایی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار تا سال ۲۰۳۰ توصیه شده است [۳۵]. تنها تعداد کمی از کشورها، از جمله جمهوری مولداوی، بلاروس، سوئد، بلغارستان و قرقیزستان، بین ۱ تا ۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی خود را در ECCE سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

نتیجه‌گیری

در حالی که آمار بیکاری افرادی را که فاقد شغل هستند، مشخص می‌کند، اما بخش گسترده‌تری از جمعیت که به

دنبال کار نیستند یا برای اشتغال در دسترس نیستند را پوشش نمی‌دهند. این تحلیل، با تمرکز بر افراد خارج از نیروی کار، بینش‌هایی را در مورد عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی که از ورود افراد به بازار کار جلوگیری یا آن‌ها را منصرف می‌کند، ارائه می‌دهد.

برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار که در این گزارش کوتاه ارائه شده‌اند، چالش‌های مداوم زنان به دلیل مسئولیت‌های مراقبت را که همچنان مانع اصلی مشارکت کامل آن‌ها در نیروی کار است و در نتیجه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار را تشدید می‌کند، برجسته می‌سازد.

این تحلیل نشان می‌دهد که ۷۰۸ میلیون زن به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، خارج از بازار کار هستند. همچنین، تجزیه و تحلیل اجتماعی-جمعیت‌شناختی بر هم‌کنش بین سن، تحصیلات و موقعیت جغرافیایی تأکید کرده و آسیب‌پذیری گروه‌های خاصی از زنان در برخی مناطق را برجسته می‌سازد. مسئولیت‌های مراقبت به‌طور نامتناسبی بر زنان در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال)، به ویژه در کشورهای با درآمد متوسط و پایین‌تر، تأثیر می‌گذارد. در این کشورها بیش از ۷۴ درصد از زنان در سنین باروری که خارج از نیروی کار هستند، مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل عدم حضور در بازار کار ذکر می‌کنند. زنان دارای تحصیلات پایین‌تر نیز بیشتر احتمال دارد که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از بازار کار کنار گذاشته شوند. علاوه بر این، زنان روستایی با موانع بیشتری مواجه هستند، زیرا مسئولیت‌های مراقبت، به ویژه در مناطقی مانند شمال آفریقا و کشورهای عربی، منجر به عدم فعالیت بیشتر آنها در نیروی کار نسبت به زنان شهری می‌شود. تأثیر تغییرات اقلیمی و تحولات جمعیتی نیز می‌تواند این نابرابری‌ها را تشدید کند.

در برخی کشورها پیشرفت‌هایی در سرمایه‌گذاری در نظام‌های مراقبت و سیاست‌های حمایتی حاصل شده است،

منجر به ایجاد شغل شایسته در اقتصاد مراقبت می‌شوند، از جمله از طریق پیشبرد رسمی‌سازی مشاغل و کسب‌وکارهای غیررسمی حوزه مراقبت، شامل کارگران خانگی.

- تضمین فضای مالی کافی برای سرمایه‌گذاری در اقتصاد مراقبت و در دسترس قرار دادن خدمات باکیفیت، مقرون به صرفه، مناسب و قابل دسترسی مراقبت، از جمله مراقبت از کودک، مراقبت‌های بهداشتی و مراقبت‌های بلندمدت برای همه کارگران، شامل کارگران اقتصاد غیررسمی.

- ایجاد محیط مساعد برای کسب‌وکارهای پایدار و توسعه محیط مناسب برای نهادهای اقتصادی اجتماعی و همیاری، از جمله سیاست‌های پاسخگو به جنسیت که بهره‌وری، سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌ها و دسترسی بهتر به فرصت‌های کسب‌وکار، رسمی‌سازی و تأمین مالی را بهبود می‌دهند.

- تضمین ارائه پاسخ مناسب به نیازهای همه کارگرانی که دارای مسئولیت‌های مراقبت هستند، از جمله از طریق تضمین حمایت کامل از مادران و سیاست‌های مرخصی مراقبت، از جمله مرخصی زایمان، مرخصی والدین و مرخصی مراقبت طولانی‌مدت.

- تقویت سیاست‌ها و اقدامات تسهیل‌کننده تعادل بین کار و زندگی، کار دارای دستمزد و مسئولیت‌های مراقبت، از جمله اقدامات مربوط به سازماندهی، زمان و مکان کار و سایر شرایط استخدام.

- توجه به توزیع نابرابر جنسیتی کار دارای دستمزد و بدون دستمزد و ترویج شمول اقتصادی و خوداشتغالی زنان فراتر از کار مراقبت، شامل تغییر هنجارهای اجتماعی و کلیشه‌های جنسیتی پیرامون نقش‌های مراقبت.

- ایجاد و حفظ نظام‌های فراگیر حمایت اجتماعی

از این رو حضور زنان در نیروی کار بهبود یافته و برابری و عدالت جنسیتی گسترده‌تر ارتقا یافته است. با این حال، بودجه اقتصاد مراقبت همچنان کم بوده و عدم کفایت سیاست‌های حمایتی و نظام‌های مراقبت، موجب عدم مزیت برای میلیون‌ها زن و خانواده‌های آن‌ها می‌شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای گرمی‌داشتن روز جهانی مراقبت و حمایت (۲۹ اکتبر)، خواستار اقدام فوری برای اجرای قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت است. تضمین کار شایسته در اقتصاد مراقبت؛ ارتقای برابری فرصت‌ها؛ و ارائه فرصت‌های اشتغال شایسته برای زنان و مردان از طریق سرمایه‌گذاری‌های مناسب در سیاست‌ها، خدمات و نظام‌های مراقبت، مسیرهای اساسی عدالت اجتماعی هستند. سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت یکپارچه و منسجم، باید مبتنی بر استانداردهای بین‌المللی کار و گفتگوی اجتماعی و تدوین‌شده بر اساس چارچوب ILO 5R برای کار شایسته مراقبت (شناسایی، کاهش و توزیع مجدد مراقبت بدون دستمزد و پاداش و نمایندگی کارگران مراقبت) باشند. قطعنامه ILO در میان سایر موارد، موارد زیر را از دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی درخواست می‌کند:

- پیشبرد تصویب و پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی کار مرتبط با اقتصاد مراقبت، از جمله کلیه کنوانسیون‌های بنیادین.

- ارتقای کار شایسته در اقتصاد مراقبت، مبتنی بر رویکرد چرخه زندگی به مراقبت، با در نظر گرفتن چارچوب 5R برای کار شایسته.

- جریان‌سازی مراقبت در سیاست‌های عمومی مرتبط، از جمله سیاست‌های اشتغال، مهارت‌آموزی، اقتصاد کلان، حمایت‌های اجتماعی و کار، مهاجرت و محیط زیست، و تضمین تأمین مالی عمومی کافی.

- ترویج سیاست‌های اشتغال و اقتصاد کلان که

- تغییرات اقلیمی و کاهش اثرات آن.
- جمع آوری و انتشار داده‌های مربوط به کار مراقبت بدون دستمزد و با دستمزد، مطابق با استانداردهای آماری بین‌المللی موجود و استانداردهای آماری بین‌المللی که به منظور ارائه شواهد برای سیاست‌گذاری توسعه خواهند یافت.
 - برآوردهای جدید سازمان بین‌المللی کار، ابزاری حیاتی برای درک نابرابری‌های ناشی از مسئولیت‌های نابرابر مراقبت و پایش پیشرفت در تعهدات جهانی با هدف کاهش این شکاف‌ها فراهم می‌کنند. کشورها با پیاده‌سازی قطعنامه سازمان بین‌المللی کار می‌توانند اطمینان حاصل کنند که کار مراقبت بدون دستمزد دیگر مانعی برای اشتغال زنان نبوده و کار شایسته و برابری جنسیتی را برای همه ارتقا دهند.
 - که حمایت کافی از کارگران مراقبت در همه انواع اشتغال را فراهم کرده و کار مراقبت بدون دستمزد را شناسایی کرده و اقدامات حمایت از کارگران از جمله محدودیت‌های زمانی کار، حداقل دستمزد مکفی، ایمنی و بهداشت شغلی و پیشگیری و رسیدگی به خشونت و آزار، از جمله خشونت و آزار مبتنی بر جنسیت را تضمین کنند.
 - شنیدن نظرات و ترویج سازمان‌های نماینده کارگران مراقبت، سازمان‌های کارفرمایی مراقبت و مراقبان خانوادگی غیرمزدبگیر و مشورت با آنها.
 - پایش تأثیرات تغییرات اقلیمی و تغییرات فناورانه بر مراقبت، از جمله کار مراقبت بدون دستمزد و در نظر گرفتن مسائل مراقبت در رابطه با مسائل نوظهور حکمرانی بازار کار و سیاست‌ها و اقدامات سازگاری با

منابع

- [1] ILO (International Labour Organization). Resolution concerning decent work and the care economy [Internet]. ILC.112/Resolution. Geneva. 2024.
<https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>
- [2] ILO (International Labour Organization). Care work and care jobs for the future of decent work [Internet]. 2018.
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
- [3] ILO (International Labour Organization). Over 2 million moms left the labour force in 2020 according to new global estimates [Internet]. 2022.
<https://ilostat.ilo.org/blog/over-2-million-moms-left-the-labour-force-in-2020-according-to-new-global-estimates/>
- [4] ILO (International Labour Organization). ILO monitor: CO I -19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis. 2020.
- [5] ILO (International Labour Organization). Decent work and the care economy [Internet]. ILC.112/Report I. 2024. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/decent-work-and->

care-economy

- [6] ILO (International Labour Organization). World social protection report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>
- [7] ILO (International Labour Organization). New data shine light on gender gaps in the labour market [Internet]. Spotlight on work Statistics n°12. ILO brief. 2023.
<https://www.ilo.org/publications/new-data-shine-light-gender-gaps-labour-market>
- [8] ILO (International Labour Organization). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Companion regional report for the Middle East and North Africa [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work-0>
- [9] ILO (International Labour Organization). Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare [Internet]. 2007.
<https://www.ilo.org/publications/expanding-womens-employment-opportunities-informal-economy-workers-and-need>
- [10] ILO and WIEGO (Women in informal employment: Globalizing and Organizing). Quality childcare services for workers in the informal economy [Internet]. Policy Brief o 1. 2020.
<https://www.ilo.org/resource/quality-childcare-services-workers-informal-economy>
- [11] ILO (International Labour Organization). Regional report for the Western Balkans and Moldova on care policies for workers with family responsibilities. Forthcoming.
- [12] Karu M. Generous but unequal: the contradictions of parenting leaves in the Baltic States. Research Handbook on Leave Policy [Internet]. 2022 Dec 9;231–43. Available from:
<http://dx.doi.org/10.4337/9781800372214.00028>
- [13] Avlijaš S. Growth Models and Female Labor in Post-Socialist Eastern Europe. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society [Internet]. 2019 May 5;27(3):534–61. Available from: <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxz012>
- [14] ILO (International Labour Organization). Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/gender-equality-and-inclusion-just-transition-climate-action>
- [15] Government of Saudi Arabia. Saudi vision 2030 [Internet]. 2016.
<https://www.vision2030.gov.sa/en>.
- [16] UNESCWA (United Nations Economic and Social Commission for Western Asia). Case Study: Childcare in the Kingdom of Saudi Arabia. 2022.

- [17] ILO (International Labour Organization). Making Decent Work a Reality for Domestic Workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). 2021.
- [18] UNESCO (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). Empowering Early Childhood Education in Saudi Arabia: Programmes and Initiatives - Early Childhood Care and Education. In Early Childhood Care and Education.
- [19] ILO (International Labour Organization). Quarterly Social Security Policy Monitor. 18. 2024.
- [20] UNESCO (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). UIS Statistics.
- [21] PAHO (Pan American Health Organization). Guatemala - Country Profile. In Health in the Americas. 2022.
- [22] ILO (International Labour Organization). Roadmap for Childcare in Bangladesh. Forthcoming.
- [23] Zambian Ministry of General Education. National Strategy on Home-Grown School Meals (2020-2024). ESCO. 2020.
- [24] ILO (International Labour Organization). Social Protection Platform: Zambia.
- [25] Favero M. 2020. Learning How to Reduce Poverty and Enhance Food Security by Protecting Children in Zambia [Internet]. 2020.
<https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/national-strategy-home-grown-school-meals-2020-2024>
- [26] ILO (International Labour Organization). The Benefits of Investing in Transformative Childcare Policy Packages towards Gender Equality and Social Justice [Internet]. 2023.
<https://www.ilo.org/resource/brief/benefits-investing-transformative-childcare-policy-packages-towards-gender>
- [27] Kurowska A, Barbara GB, Piotr M. Poland. Leave Network. 2024.
- [28] Dančíková Z. Slovak Republic. Leave etwork. 2024.
- [29] El Congreso Nacional de la República Dominicana. Res. o. 211-14 Que Aprueba El Convenio No. 183, Sobre Protección de La Maternidad 2000, Adoptado Por La Organización Internacional Del Trabajo, En Ginebra. G.O. No. 10761 Del 9 de Julio de 2014 [Internet]. 2014.
https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/normativas/NOR_Res_No_211_14.pdf.
- [30] ITUC (International Trade Union Confederation). IT C Submission: Input to the Study on Care and Support, Pursuant to HRC Resolution 54/6. 2024.
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/ohchr-cfis/care-support/subm-hrc-resolution-546-trad-unio-internati-ituc-ituc-input-1.docx>.

- [31] Consejo Nacional de Seguridad Social. CNSS aumenta subsidio por maternidad a 14 semanas [Internet]. 2017.
<https://www.cnss.gob.do/index.php/noticias/item/347-cnss-aumenta-subsidio-por-maternidad-a-14-semanas>.
- [32] Business & Human Rights Resource Centre. Dominican Republic: Trade Unions Propose Balancing the Responsibilities of Work and Family Life in the Reform of the Labour Code [Internet]. 2022. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dominican-republic-trade-unions-propose-balancing-the-responsibilities-of-work-and-family-life-in-the-reform-of-the-labour-code/>.
- [33] United Nations. Care Communities: Design and Implementation of the National Care Policy Pilot in Prioritized Territories in the Dominican Republic. 2024.
- [34] ILO (International Labour Organization). Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work [Internet]. 2022.
http://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--en/index.htm.
- [35] ILO (International Labour Organization). Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel [Internet]. 2013.
<https://www.ilo.org/resource/other/ilo-policy-guidelines-promotion-decent-work-early-childhood-education>
- [36] G7 (Leaders of the Group of Seven). Apulia G7 Leaders' Communiqué [Internet]. 2024.
<https://www.g7italy.it/wp-content/uploads/Apulia-G7-Leaders-Communique.pdf>
- [37] Deshpande A, Kabeer N. Norms that matter: Exploring the distribution of women's work between income generation, expenditure-saving, and unpaid domestic responsibilities in India [Internet]. WIDER Working Paper. UNU-WIDER; 2021 Jul. Available from: <http://dx.doi.org/10.35188/unu-wider/2021/070-2>

پیوست

روش‌شناسی

درک عبارات کلیدی

درون یا بیرون از نیروی کار؟

در مباحث مربوط به اشتغال و مشارکت نیروی کار، مفاهیم «اشتغال»، «نیروی کار» و «خارج از نیروی کار» بسیار مهم هستند، اما اغلب به درستی درک نمی‌شوند. این بخش با هدف روشن کردن این اصطلاحات برای ارائه درک بنیادی برای توصیف روش‌شناسی که در ادامه می‌آید، تدوین شده است.

برای حداکثر کردن پوشش کشورها، برای تولید آمار این تجزیه و تحلیل، از مفاهیم و تعاریف اتخاذ شده در [سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی آماری کار \(ICLS\)](#) استفاده شده و مفاهیم طرح شده در نوزدهمین ICLS اخیر مدنظر قرار داده نشده است. همچنین توجه داشته باشید که ممکن است داده‌ها با ارقام ملی متفاوت باشند. بزرگی تفاوت‌ها به میزان اعمال استانداردهای آماری بین‌المللی توسط کشور و مجموعه استانداردهای اعمال شده بستگی دارد. برای اطلاعات بیشتر، به راهنماهای سریع [پردازش داده‌های خُرد و تأثیر استانداردهای آماری جدید بر پایگاه‌های داده ILOSTAT](#) مراجعه کنید.

نیروی کار شامل تمامی افراد در سن کار (یعنی ۱۵ سال و بالاتر) است که یا شاغل یا بیکار هستند:

- **افراد شاغل:** به افرادی اطلاق می‌شود که در حال حاضر، صرف‌نظر از ماهیت اشتغال، مشغول به کار هستند (یعنی برای دستمزد یا سود کار می‌کنند). به عبارت دیگر، شامل افرادی است که در مشاغل دارای دستمزد و خوداشتغالی، چه به صورت رسمی و چه غیررسمی، اشتغال دارند.
- **افراد بیکار:** به افرادی اطلاق می‌شود که در حال حاضر فاقد

کار هستند، برای انجام کار در دسترس هستند و فعالانه به دنبال کار می‌گردند. رعایت هر سه معیار ضروری است. افرادی که در آینده قصد شروع به کار دارند، یعنی افرادی که به دنبال کار نبوده‌اند اما برنامه‌ای برای شروع کار در آینده دارند و همچنین شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزش مهارت یا بازآموزی در چارچوب برنامه‌های ارتقای اشتغال نیز به عنوان بیکار محسوب می‌شوند.

برعکس، افرادی که به عنوان خارج از نیروی کار طبقه‌بندی می‌شوند، شامل آنهایی است که شاغل نیستند و یا فعالانه به دنبال کار نبوده یا برای کار در دسترس نیستند. این گروه شامل افرادی با شرایط مختلف است مانند دانش‌آموزان، بازنشستگان، مراقبان، کارگران دلسرد شده و افرادی که به دلیل چالش‌های جسمی یا روانی قادر به مشارکت در نیروی کار نیستند.

استفاده از داده‌های خُرد برای کسب بینش در مورد مشارکت و عدم مشارکت در نیروی کار

سازمان بین‌المللی کار (ILO) مجموعه داده‌های پیمایش خانوار (عمدتاً پیمایش نیروی کار) که توسط دفاتر ملی آمار در سراسر جهان گردآوری شده‌اند را جمع‌آوری می‌کند. در حال حاضر، فایل‌های حاوی داده‌های خُرد برای ۱۷۷ کشور و قلمرو در دسترس هستند. داده‌های خُرد با ثبت اطلاعات دقیق در سطح فردی، امکان تجزیه و تحلیل دقیق جمعیت در سن کار را فراهم می‌کنند.

یک نمونه اخیر از به‌کارگیری مجموعه داده‌های خُرد هماهنگ‌شده ILO برای بررسی عمیق مسائل جنسیتی در بازار کار، تولید نرخ‌های مشارکت نیروی کار بر اساس نوع خانوار، از جمله وجود کودکان در خانوار است. این داده‌های جدید بینش‌هایی را در مورد میزان پایین‌تر مشارکت زنان دارای فرزند در مقایسه با هم‌تایان مرد خود ارائه می‌دهند. به‌طور مشابه، داده‌های خُرد امکان بررسی دلایل دقیق عدم

مشارکت در بازار کار را فراهم می‌سازند.

کسب دلایل خارج بودن از نیروی کار

هیچ روش استاندارد برای ثبت دلایل خارج بودن از نیروی کار در در پیمایش‌های خانوار وجود ندارد. برای تسهیل مقایسه‌های بین‌المللی، دلایل مختلف در دسته‌بندی‌های گسترده زیر گروه‌بندی شده‌اند:

- **دلایل بازار کار:** این دسته شامل افرادی می‌شود که قادر به یافتن کار نیستند یا جویندگان کار دلسردشده‌ای هستند که به دلیل عدم پذیرش مکرر یا این باور که هیچ شغلی برای آن‌ها وجود ندارد، جستجوی فعالانه کار را متوقف کرده‌اند. همچنین شامل افرادی می‌شود که از نظر کارفرمایان، صرف‌نظر از اینکه آیا محدودیت‌های سنی واقعی مانع از ورود یا ماندن آن‌ها در بازار کار می‌شود یا خیر، برای کار بسیار جوان یا بسیار پیر تشخیص داده شده‌اند.

- **دلایل شخصی یا خانوادگی:** این دسته شامل افرادی می‌شود که به دلیل تعهدات شخصی مانند مسئولیت‌های مراقبت، مشکلات سلامتی یا تعهدات خانوادگی، قادر به مشارکت در بازار کار نیستند. همچنین شامل دانش‌آموزان و افراد تحت آموزش، کسانی که همسرشان تمایل ندارد آن‌ها کار کنند و سایر دلایل غیرارادی نیز می‌شود.

- **عدم نیاز یا تمایل به کار:** این گروه شامل افرادی می‌شود که نیازی به اشتغال ندارند یا تمایل به کار کردن ندارند؛ این افراد ممکن است از نظر مالی تأمین باشند، بازنشسته شده باشند یا به دنبال علائق دیگری باشند.

- **دسته‌بندی نشده در جای دیگر:** این دسته شامل افرادی می‌شود که دلایل آن‌ها در دسته‌های مشخص شده قبلی قرار نمی‌گیرد یا از آن‌ها سؤالی پرسیده نشده است.

نکته مهم در این طبقه‌بندی، گروه «سؤالی پرسیده

نشده» است که به افرادی اطلاق می‌شود که به سؤال مربوطه پاسخ نداده‌اند و بنابراین در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار می‌گیرند. در بسیاری از مجموعه‌های داده‌ها، بخش قابل توجهی از پاسخ‌ها به دلیل الگوهای پرسش پیمایش در این دسته قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، برخی از پاسخ‌دهندگان ممکن است به دلیل پاسخ قبلی خود، از پاسخ به سؤالات مربوط به دلایل عدم مشارکت در نیروی کار عبور کنند. به عنوان مثال، ممکن است این سؤال از افرادی که سن آن‌ها بالاتر از سن خاصی است (به عنوان مثال، ۷۵ سال و بالاتر در کشورهای اروپایی) یا افرادی که اعلام کرده‌اند تمایلی به کار ندارند، پرسیده نشود.

اگر بیش از ۱۵ درصد از افراد غیرفعال در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار گیرند، داده‌ها کنار گذاشته می‌شوند زیرا نرخ بالای چنین پاسخ‌هایی توزیع صحیح دلایل خارج بودن از نیروی کار را دچار ابهام می‌سازد. این کار تضمین می‌کند که داده‌های مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل آماری، داده‌هایی مستحکم بوده و بازتاب دلایل واقعی عدم مشارکت هستند.

علاوه بر این، بسیاری از پیمایش‌های خانوار شامل اطلاعاتی در مورد اینکه آیا «دلایل شخصی یا خانوادگی» به‌طور خاص مربوط به مراقبت هستند، مانند مراقبت از کودکان، سالمندان و اعضای بیمار یا معلول خانواده، بودند. بنابراین، یک متغیر ساختگی^۱ برای شناسایی اینکه آیا دلیل مربوط به مراقبت است یا خیر، ایجاد شده است. این داده‌ها اساس شاخص‌های مربوط به تعداد و سهم افراد خارج از نیروی کار که مسئولیت‌های مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت ذکر می‌کنند، بوده است.

این گزارش کوتاه اطلاعاتی مشابه با گزارش ۲۰۱۸ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «کار مراقبتی و مشاغل مراقبتی برای آینده‌ای با کار شایسته»، مانند ارقام مربوط

1. Dummy variable

به افراد خارج از نیروی کار بر اساس دلیل، را ارائه می‌دهد. اگرچه در آن گزارش نیز فرایند تولید داده‌ها در سطح کشورها قابل مقایسه با آنچه در اینجا شرح داده شده است، بود، اما یافته‌های آن بر اساس مجموعه کوچکتري از کشورها (۹۰ کشور با داده‌های در دسترس در آن زمان) بود و گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» نیز مستقیماً در روش‌شناسی مورد بررسی قرار نگرفته بود. در نتیجه، داده‌های دو گزارش قابل مقایسه نیستند.

مجموعه‌های داده‌های جهانی و منطقه‌ای

نرخ‌های مشارکت جهانی و منطقه‌ای نیروی کار ارائه شده در این گزارش براساس برآوردهای مدل‌سازی‌شده‌ای بر پایه مدل‌های اقتصادسنجی به‌دست آمده‌اند. برای اطلاعات بیشتر، به توضیحات پایگاه داده [ILOSTAT](#) در مورد [برآوردهای مدل‌سازی شده ILO](#) مراجعه کنید.

سایر ارقام جهانی و منطقه‌ای، برآوردهای ILO هستند، مگر اینکه خلاف آن ذکر شده باشد. داده‌های مربوط به تعداد و سهم افرادی که به دلایل مختلف از جمله مسئولیت‌های مراقبت، خارج از نیروی کار هستند، از داده‌های خرد پیمایش خانوار ۱۲۵ کشور به دست آمده‌اند که شامل ۷۱ درصد از افراد غیرفعال در سطح جهانی می‌شوند. برای کشورهایی که فاقد داده هستند، از برآوردهای مدل‌سازی شده ILO در مورد افراد خارج از نیروی کار به عنوان معیار استفاده شده است. برای گروه‌های گسترده دلایل خارج بودن از نیروی کار، از میانگین وزنی سهم افرادی که دلیل خاصی را اعلام کرده بودند به صورت درصد از کل افراد غیرفعال در کشورهایی که دارای داده‌های در دسترس هستند، در همان گروه درآمدی استفاده شده است. برای دلایل مرتبط با مراقبت، که زیرمجموعه‌ای از دسته «دلایل شخصی یا خانوادگی» هستند، اطلاعات برای ۱۲ کشور از ۱۲۵ کشور دارای داده‌های در دسترس، موجود نیست. برای این ۱۲

کشور فاقد داده، میانگین وزنی سهم افرادی که در بین ۱۱۳ کشور دارای هر دو مجموعه اطلاعات، مراقبت را به عنوان دلیل ذکر کرده‌اند به صورت درصد افرادی که دلایل شخصی یا خانوادگی را ذکر کرده‌اند، محاسبه شده است. سپس این میانگین‌های وزنی به نرخ‌های مشاهده‌شده افراد خارج از نیروی کار به دلیل دلایل شخصی یا خانوادگی برای این ۱۲ کشور اعمال شده است. برای همه دسته‌ها، ارقام حاصله سطح کشور، چه مستقیماً به‌دست آمده و چه برآورد شده باشند، بر اساس منطقه و گروه درآمدی جمع‌بندی شده‌اند گروه‌بندی‌ها بر اساس مناطق و زیرمجموعه‌های جغرافیایی ILO و گروه‌های درآمدی بانک جهانی انجام شده است؛ برای جزئیات، به صفحه [گروه‌بندی کشورها در ILOSTAT](#) مراجعه کنید.

در بخش اجتماعی-جمعیت‌شناختی، ارقام جهانی و منطقه‌ای بر اساس تحصیلات و مناطق روستایی/شهری، میانگین‌های وزنی بر اساس کشورهای محاسبه شده که داده‌ها برای آن‌ها در دسترس است (با استفاده از آخرین سال در هر کشور)، که کمتر از کل تعداد کشورها در هر گروه است.

بهبود جمع‌آوری داده‌ها درمورد کار مراقبت بدون دستمزد

علی‌رغم بینش‌هایی که از داده‌های در دسترس به دست آمد، چالش‌های قابل توجهی در ثبت دقیق دامنه کامل مسئولیت‌های مراقبت در پیمایش‌های خانوار وجود دارد. سهم بالای افراد غیرفعال که در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار می‌گیرند (به دلیل الگوهای پُرش پیمایش) نشان می‌دهد که پیمایش‌های موجود در بسیاری از موارد، شرایط پاسخ‌دهندگان را به‌طور کامل ثبت نمی‌کنند. علاوه‌براین، سؤالات پیمایش در مورد دلایل خارج بودن از نیروی کار باید به گونه‌ای طراحی شوند که طیف گسترده‌تری



سازمان بین‌المللی کار (ILO) موظف شد تا دستورالعملی برای یکپارچه‌سازی سنجش روزانه در پیمایش‌های نیروی کار تدوین کند که منجر به انتشار [راهنمای اندازه‌گیری ارائه خدمات برای مصارف شخصی ILO](#) شد. این راهنما شامل یک دفترچه یادداشت روزانه «سبک» است که بین پاسخ‌گویی و رویکردهای متداول تعادل برقرار می‌کند تا داده‌های جمع‌آوری‌شده باکیفیت و روزآمد و با آخرین استانداردهای آماری بین‌المللی همسو باشند. این ماژول علاوه بر دفترچه یادداشت ۲۴ ساعته، فعالیت‌های هم‌زمان را ثبت می‌کند و شامل یک ترتیب بازیابی متمرکز بر مراقبت‌های بدون دستمزد از اعضای خانواده است که پوشش جامع کار خانگی و مراقبت بدون دستمزد را تضمین می‌کند. سازمان بین‌المللی کار پشتیبانی فنی برای اجرای این ماژول در نظرسنجی‌های نیروی کار را از طریق یک برنامه کاربردی مبتنی بر CSPro برای پیاده‌سازی از طریق مصاحبه حضوری با کمک رایانه (CAPI) ارائه می‌دهد. کشورها با ادغام چنین ابزارهای اندازه‌گیری، می‌توانند درک خود از کار مراقبت بدون دستمزد را بهبود بخشیده و سیاست‌های حمایت از مراقبان را چه در داخل و چه خارج از نیروی کار بهتر اطلاع‌رسانی کرده و تأثیر آن‌ها را مورد پایش قرار دهند.

از سناریوهای مراقبت از جمله مراقبت از کودک، مراقبت طولانی‌مدت (یا مراقبت از سالمندان)، مراقبت و حمایت از افراد دارای معلولیت و مراقبت‌های اجتماعی غیررسمی را در بر بگیرند. تلاش شد تا مشخص شود که آیا دلیل عدم مشارکت به‌طور خاص مربوط به مراقبت از کودک است یا خیر؛ با این حال، داده‌هایی که دارای این جزئیات بودند تنها برای ۱۵ کشور در دسترس بود که برای انجام هرگونه تجزیه و تحلیل معنادار یا نماینده سطح جهانی یا منطقه‌ای ناکافی است.

از آن مهم‌تر، کشورها باید سنجش کار خانگی و مراقبت بدون دستمزد را که اغلب نادیده گرفته می‌شود، در اولویت قرار دهند. در کنار روش‌های مختلفی که وجود دارد، رویکردهای روزانه، مانند پیمایش‌های مستقل مبتنی بر دفترچه یادداشت روزانه^۱، بهترین کیفیت از داده‌ها را ارائه می‌دهند. با این حال، بسیاری از کشورها تجربه کافی برای چنین پیمایش‌هایی را ندارند. از این‌رو، در بیستمین کنفرانس بین‌المللی آماری کار (ICLS) در سال ۲۰۱۸،

۱. پیمایش‌های مستقل مبتنی بر دفترچه یادداشت روزانه (diary-based time-use surveys) نوعی روش جمع‌آوری داده هستند که برای اندازه‌گیری نحوه صرف زمان افراد در فعالیت‌های مختلف طی یک دوره زمانی مشخص به کار می‌روند. در این نوع پیمایش‌ها، از افراد خواسته می‌شود که تمام فعالیت‌هایی را که در طول یک یا چند روز انجام می‌دهند، به همراه مدت زمان هر فعالیت، در یک دفترچه یادداشت ثبت کنند (مترجم).

جدول ۱. سهم زنان و مردان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت یا دلایل شخصی یا خانوادگی

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
اتریش	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۷/۲	۰/۸	۵۷/۹	۵۴/۰
اتیوپی	پیمایش ملی نیروی کار	۲۰۲۱	۱۶/۲	۶/۳	۸۴/۰	۷۸/۰
اردن	پیمایش اشتغال و بیکاری	۲۰۲۲	۶۵/۱	۰/۸	۹۵/۴	۶۱/۴
ارمنستان	پیمایش شرایط زندگی خانوار	۲۰۱۸	۲۶/۳	۱/۴	۵۱/۷	۴۲/۴
اسپانیا	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۰/۴	۱/۳	۴۱/۰	۳۵/۰
استرالیا	پیمایش خانوار، درآمد و پویایی‌های نیروی کار	۲۰۲۱	۲۵/۸	۶/۳	۴۲/۸	۳۶/۰
استونی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۹/۳	۲/۳	۴۰/۴	۵۰/۳
اسلواکی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۰/۶	۱/۰	۳۹/۶	۴۰/۵
اسلوونی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴/۷	۰/۶	۲۹/۲	۳۱/۳
افریقای جنوبی	پیمایش فصلی نیروی کار	۲۰۲۳	۲۰/۰	۳/۱	۵۳/۴	۵۱/۲
افغانستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۶۱/۵	۰/۹	۷۸/۶	۳۴/۵
اکوادور	پیمایش ملی اشتغال، بیکاری و اشتغال ناقص	۲۰۲۳	...	...	۷۶/۱	۶۳/۶
السالوادور	پیمایش چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۶۲/۶	۶/۰	۸۲/۳	۵۴/۵
امارات متحده عربی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۹۵/۴	۸۳/۰
اندونزی	پیمایش ملی نیروی کار	۲۰۱۹	...	...	۹۱/۲	۶۹/۱
اوروگوئه	پیمایش مستمر خانوار	۲۰۲۳	۱۵/۰	۰/۹	۳۶/۹	۳۳/۱
اوکراین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۲۱/۶	۶/۳	۳۳/۴	۲۸/۵
اوگاندا	پیمایش ملی خانوار	۲۰۱۹	...	...	۸۵/۳	۷۹/۴
ایالات متحده آمریکا	پیمایش جمعیت فعلی	۲۰۲۳	۲۰/۵	۴/۷	۳۵/۶	۲۶/۰
ایتالیا	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲۲/۱	۱/۷	۵۳/۲	۴۳/۳
ایران (جمهوری اسلامی)	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۸۱/۰	۲/۲	۹۴/۶	۴۵/۸
ایرلند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۹/۱	۳/۷	۴۸/۳	۴۳/۸
آلبانی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۳/۰	۰/۷	۴۴/۹	۴۱/۱
آلمان	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۹/۹	۱/۱	۳۱/۱	۲۸/۱

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
آنگولا	پیمایش اشتغال	۲۰۲۱	...	...	۴۷/۳	۴۸/۷
باراباس	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	...	...	۲۸/۵	۲۹/۲
باهاما	پیمایش نیروی کار و خانوار	۲۰۱۹	۱۳/۳	۲/۵ (U)	۴۳/۵	۵۰/۲
برزیل	پیمایش مستمر ملی نمونه خانوار	۲۰۲۳	۳۱/۶	۴/۲	۸۷/۸	۹۲/۷
بریتانیا و ایرلند شمالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۱۲/۰	۲/۹	۳۰/۹	۳۶/۰
بلاروس	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۴/۶	۰/۷	۴۳/۴	۲۹/۵
بلژیک	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۶	۰/۹	۴۰/۴	۴۴/۸
بلغارستان	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۰/۳	۲/۶	۳۸/۰	۳۴/۹
بنگلادش	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۶۷/۹	۲۳/۶	۷۴/۰	۸۲/۳
بنین	پایش پیمایش پیمایش مدولار و یکپارچه شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۲۷/۵	۲/۹	۶۸/۸	۶۹/۴
بوتسوانا	پیمایش چند موضوعی خانوار	۲۰۲۳	۳۶/۵	۱۷/۷	۷۱/۷	۷۱/۹
بورکینافاسو	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۳۸/۷	۰/۵	۵۵/۷	۶۷/۳
بوروندی	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۲۰	۷/۵	۴/۸	۸۵/۱	۸۵/۱
بوسنی و هرزگوین	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۵/۲۶	۳/۴	۱/۳۵	۶/۶۰
بولیوی	پیمایش مستمر اشتغال	۲۰۲۳	۴۳/۵	۱/۵	۷۱/۰	۸۱/۳
پاراگوئه	پیمایش مستمر اشتغال، شهری	۲۰۱۶	...	...	۷۴/۶	۹۱/۳
پاناما	پیمایش بازار کار	۲۰۲۳	۴۳/۶	۳/۳	۵۸/۳	۷۳/۷
پرتغال	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۹/۶	۱/۰	۳۷/۱	۴۱/۲
پرو	پیمایش دائمی اشتغال، ملی	۲۰۲۳	۵۸/۷	۱۸/۱	۶۸/۶	۸۷/۴
تاجیکستان	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۰۹	۶۴/۵	(U)	۴۲/۳	۷۹/۴
تانزانیا، جمهوری متحد	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۱۲/۸	۳/۹	۸۸/۸	۸۵/۳
تایلند	پیمایش اجتماعی-اقتصادی خانوار	۲۰۱۹	۷۵/۷	۵۱/۲	۸۷/۵	۹۶/۳
ترکیه	پیمایش نیروی کار خانوار	۲۰۲۰	۵۸/۸	۰/۴	۴۰/۶	۸۱/۰
توگو	پیمایش سنجش استانداردهای زندگی	۲۰۲۲	۱۹/۵	۰/۴ (U)	۷۴/۱	۶۸/۱
تونس	پیمایش ملی جمعیت و اشتغال	۲۰۱۹	۶۱/۱	۳/۱	۴۹/۹	۸۷/۷
تونگا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۶/۳	۵/۱	۱۲/۲	۱۰/۸

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
تی‌مور شرقی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۳۸/۰	۲۰/۶	۷۳/۵	۶۷/۰
جزایر سولمون	پیمایش درآمد و هزینه خانوار	۲۰۱۳	۲۴/۵	۴/۰	۶۲/۷	۶۸/۹
جمهوری دومینیکن	پیمایش مستمر ملی نیروی کار	۲۰۲۳	۴۳/۲	۲/۳	۷۷/۳	۶۱/۰
جمهوری کره	پیمایش جمعیت فعال اقتصادی	۲۰۲۳	۶۱/۸	۳/۳	۸۲/۴	۶۱/۴
جمهوری مولدوا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۲۰/۳	۰/۸	۴۴/۸	۲۷/۵
چک	پیمایش نمونه نیروی کار	۲۰۲۱	۱۵/۰	۰/۵	۳۴/۸	۳۰/۲
دانمارک	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲/۰	۰/۳	۲۴/۱	۲۵/۵
رواندا	پیمایش یکپارچه خانوار در مورد شرایط زندگی	۲۰۱۴	۱۱/۶	۴/۱	۷۹/۵	۷۹/۰
رومانی	پیمایش نیروی کار خانوار	۲۰۲۳	۱۴/۲	۰/۹	۳۶/۵	۳۲/۱
زامبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۲۹/۵	۵/۸	۷۳/۶	۶۶/۶
زیمبابوه	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۷۹/۸	۷۳/۱
ساحل عاج	پیمایش سنجش استانداردهای زندگی	۲۰۲۲	۳۵/۵	۰/۳	۷۲/۰	۶۸/۸
ساموآ	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۷	۵۱/۱	۳۵/۲	۷۵/۱	۷۵/۷
سريلانكا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۸/۵۸	۱/۴	۶/۸۱	۱/۶۱
سنگاپور	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۶۹/۶	۵۷/۹
سنگال	پیمایش یکپارچه خانوار در مورد شرایط زندگی	۲۰۲۲	۴۷/۳	۰/۷	۷۵/۰	۵۵/۹
سودان	پیمایش پنل بازار کار	۲۰۱۱	۶۱/۸	۲/۵	۹۲/۰	۸۰/۴
سومالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۴۷/۴	۱۱/۴	۷۸/۶	۶۸/۰
سوئد	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۳/۲	۰/۴	۳۷/۸	۳۶/۶
سوئیس	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۴/۵	۰/۳	۱۴/۵	۱۱/۳
سیرالئون	پیمایش یکپارچه خانوار	۲۰۱۸	۱۳/۶	۱/۳	۶۰/۰	۶۰/۳
شیلی	پیمایش ملی اشتغال	۲۰۲۳	۳۳/۸	۳/۶	۶۹/۰	۵۶/۱
عراق	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۷۲/۵	۶/۰	۹۲/۳	۶۶/۳
عربستان سعودی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۳۷/۲	۰/۸	۷۳/۵	۵۴/۷
غنا	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۱۳	۱۹/۹	۴/۵	۷۹/۰	۷۵/۲
فدراسیون روسیه	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۷/۷	۰/۹	۲۶/۲	۳۵/۸

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
فرانسه	پیمایش اشتغال	۲۰۲۳	۸/۱	۰/۸	۳۲/۴	۲۸/۹
فلسطین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۶۳/۳	(u)	۹۴/۳	۷۴/۷
فنلاند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۴/۶	۰/۸	۳۲/۲	۳۳/۳
فیلیپین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴۱/۵	۴/۷	۹۰/۶	۸۰/۱
قرقیزستان	پیمایش اشتغال و بیکاری	۲۰۲۲	۴۳/۳	۴/۲	۶۸/۸	۵۵/۸
کاستاریکا	پیمایش مستمر اشتغال	۲۰۲۳	۴۰/۳	۲/۴	۹۰/۲	۸۲/۸
کالدونیای جدید	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۳/۲۰	۱/۲	۱/۴۹	۷/۳۹
کامبوج	پیمایش اجتماعی-اقتصادی خانوار	۲۰۲۱	۵۵/۵	۲۳/۱	۹۵/۵	۹۲/۶
کامرون	پیمایش خانوار	۲۰۲۱	...	...	۶۰/۳	۶۵/۹
کانادا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۰/۸	۱/۲	۲/۲	۲/۵
کروواسی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۱	۰/۵	۳۰/۹	۲۵/۸
کنگو، جمهوری دموکراتیک	پیمایش شاخص خوشه	۲۰۲۰	۱۸/۶	۱/۷	۵۹/۳	۵۲/۹
کنیا	پیمایش مستمر خانوار	۲۰۲۱	۳۲/۳	۱/۴	۸۳/۱	۷۷/۷
کیپ ورد	پیمایش مستمر چندمنظوره اشتغال و آمارهای بازار کار	۲۰۱۵	۱۴/۱	(u)	۸۳/۵	۷۴/۳
گامبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۳۹/۰	۰/۸	۷۲/۴	۵۵/۸
گرجستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۳۱/۶	۳/۴	۵۰/۶	۳۸/۵
گواتمالا	پیمایش ملی شرایط زندگی	۲۰۲۳	۵۷/۲	۵/۰	۷۲/۴	۵۸/۴
گینه بیسائو	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۲۲/۰	۰/۵	۶۸/۴	۶۲/۱
گینه جدید پاپو	پیمایش اجتماعی-جمعیتی و اقتصادی	۲۰۲۲	۳۴/۹	۱۵/۱	۸۴/۱	۷۵/۵
لتونی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۵	۲/۲	۳۷/۴	۴۷/۴
لسوتو	پیمایش یکپارچه نیروی کار	۲۰۱۹	۶۰/۰	۴۵/۶	۸۹/۴	۸۹/۳
لوگزامبورگ	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۲	۰/۷ (u)	۳۸/۰	۳۳/۶
لهستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۹/۶	۱/۳	۳۴/۲	۳۹/۳
لیتوانی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۶/۴	۱/۵	۳۲/۲	۴۵/۸
ماداگاسکار	پیمایش دوره‌ای نیروی کار	۲۰۲۲	۴۹/۷	۱۳/۵	۸۱/۶	۷۶/۱
مالتا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴۴/۴	۱/۳	۶۸/۴	۳۳/۶
مالدیو	پیمایش درآمد و هزینه خانوار	۲۰۱۹	۴۴/۶	۱/۴	۸۸/۶	۷۲/۴

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
مالی	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۶۲/۳	۲/۱	۸۰/۶	۵۹/۱
مجارستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۰/۹	۲/۸	۳۴/۴	۴۰/۶
مصر	پیمایش نمونه نیروی کار	۲۰۲۲	۷۲/۱	(u)	۹۶/۱	۸۴/۸
مغولستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۲۸/۴	۷/۱	۵۹/۹	۵۷/۲
مقدونیه شمالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۳۴/۸	۱/۲	۵۴/۶	۳۰/۴
مکزیک	پیمایش ملی شغل و اشتغال	۲۰۲۳	۶۹/۷	۱۲	۸۸/۲	۵۵/۱
موریتانی	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۱۹	۲۸/۸	۱۸/۰	۵۰/۴	۴۳/۱
موریس	پیمایش مستمر چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۵۰/۲	۰/۲ (u)	۷۲/۶	۴۲/۴
میانمار	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۶۲/۸	۳/۹	۹۶/۵	۸۴/۵
نامیبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۱۱/۲	۲/۰	۷۰/۱	۶۷/۳
نروژ	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲/۴	۰/۳ (u)	۴۲/۸	۴۰/۴
نیجر	پیمایش ملی شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۵۹/۵	۱/۰	۷۸/۴	۴۷/۴
نیجریه	مشاهده بیکاری، اشتغال ناقص	۲۰۲۲	۲۹/۷	۰/۲ (u)	۷۸/۵	۸۰/۶
نیکاراگوئه	پیمایش ملی خانوار برای سنجش شرایط زندگی	۲۰۱۴	۶۳/۷	۴/۰	۸۷/۶	۶۸/۸
ونزوئلا (جمهوری بولیوی)	پیمایش نمونه خانوار	۲۰۱۷	۶۳/۳	۵/۹	۹۰/۳	۶۴/۹
ویتنام	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۳۸/۸	۱۰/۸	۷۵/۶	۶۴/۳
هائیتی	پیمایش شرایط زندگی خانوار	۲۰۱۲	...	...	۵۰/۹	۶۳/۴
هلند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۴	۱/۵	۳۲/۹	۲۹/۱
هندوراس	پیمایش مستمر چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۶۵/۳	۵/۷	۸۸/۵	۶۴/۱
هندوستان	پیمایش دوره‌ای نیروی کار	۲۰۲۳	۵۳/۰	۱/۱	۹۷/۸	۹۱/۴
یمن	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۴	۶۹/۹	۰/۵	۹۱/۴	۷۴/۸
یونان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۱۳/۱	۰/۳	۳۷/۳	۲۷/۷

نکته: «...» نشان‌دهنده داده‌های غیرقابل دسترس است و (u) به معنای داده غیرقابل اعتماد است. مسئولیت‌های مراقبت زیرمجموعه‌ای از دسته «دلایل خانوادگی» هستند. برای جزئیات بیشتر به بخش روش‌شناسی مراجعه فرمایید.

جدول بالا داده‌های در دسترس در زمان انتشار گزارش را نشان می‌دهد. داده‌ها در [ILOSTAT](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer1/?id=EIP_RCAR_SEX_RT_A)، پورتال آمار نیروی کار، نیز قابل‌دستیابی هستند. مجموعه داده‌های پورتال به‌طور مستمر به‌روزرسانی می‌شوند. این جدول را مستقیماً می‌توانید از نشانی زیر دریافت نمایید:

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer1/?id=EIP_RCAR_SEX_RT_A