

جنسیت، کار، خانواده و دولت‌های رفاه: کشورهای حوزه نوردیک در چشم‌اندازی تطبیقی

ترجمه:

ندا شعر باف شعار^۱، سمیره احمدی^۲

در تشریح برنامه‌های کنفرانسی که این تحلیل در آنجا ارائه شد از شرکت‌کنندگان خواسته شد که تأثیر دانش علوم اجتماعی کشورهای حوزه نوردیک را در توسعه سیاست‌ها بسنجند. بی‌گمان می‌توان اهمیت این دانش را به خصوص با توجه به دشواری روند تطبیقی این تحلیل مشاهده کرد. در مقایسه با توسعه سیاست‌ها، می‌توان گفت که تحلیل علوم اجتماعی حتی دشوارتر خواهد بود.

این چنین تحلیلی دشوار است زیرا در ابتدای امر، با وجود شناخت "الگوی رفاهی کشورهای حوزه نوردیک"، یک تحقیق فمینیستی (به خصوص تحقیق لایرا در سال ۱۹۹۲) حاکی از آن بود که از اوایل دهه ۱۹۹۰ که اعمال سیاست‌های اجتماعی و جنسیتی رشد یافته بود، تفاوت‌ها و شباهت‌های بسیاری در این راستا در میان کشورها دیده می‌شد، موضوعی که اخیراً بسیار به آن پرداخته شده است و در نتیجه ساختارسازی دولت رفاه و نیاز به تغییر سیاست‌های خانواده به خصوص در چند سال اخیر به وجود آمده است. دوم آنکه، این مشکل به طور عمده به دلیل برخی ادعاهایی که در خصوص مقررات اجتماعی و مسائل جنسیتی بر دیدگاه‌ها و رویکردهای کشورهای حوزه نوردیک وارد می‌شود، دشوارتر می‌سازد.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، رئیس اداره بین الملل، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی سابق.

۲. کارشناس ارشد، کارشناس ارشد اداره بین الملل، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی سابق.

این پرسش همواره وجود داشته است که سیاست‌هایی که در کشورهای کوچک یا کشورهایی با جمعیتی نزدیک به آنها توسعه یافته است تا چه اندازه می‌تواند برای سایر کشورها مفید باشد؟ به نظر، این مسئله با تعدد هر چه بیشتر جوامع و بحث آزادی در برابر تساوی در بحث‌هایی بر سر مسائل مهاجرت بیشتر خود را بنمایاند.

اما در این جا سعی بر این است که دیدگاه کشورهای حوزه نوردیک در خصوص برقراری هماهنگی میان کار و خانواده و تأثیر آن در فراهم آوردن الگوی مناسبی مورد بررسی قرار بگیرد و اهمیت کمیسیون اروپایی و کشورهای عضو به افزایش نرخ اشتغال زنان نیز به بحث گذاشته شود.

رویکردی که کشورهای حوزه نوردیک پذیرفته‌اند با تأکید بسیار زیادی بر خدمات مراقبتی، درصدد ارتقای تساوی جنسیتی است که در زمینه رویکرد حائز اهمیت اتحادیه اروپا در خصوص اشتغال زنان و عدم توجه به خدمات مراقبتی در دیدگاه و رویکرد برخی دولت‌ها از قبیل ایالات متحد بسیار مهم است. اما با وجود این، می‌توان رویکرد دقیق‌تری را در مورد مسئله مراقبت و برابری جنسیتی بررسی کرد.

در اروپا، کشورهای حوزه نوردیک پیش‌تاز ارتقای الگوی جهانی برای خانواده کارگران بودند و ورود یا خروج از بازارکار را هنگام بچه‌دار شدن آنها مجاز می‌دانستند. در همین زمینه، از سال ۱۹۷۰، احترام به تمایز جنسی و به خصوص اشتغال زنان با وجود بچه‌دار شدن آنها و وظیفه‌ای که در مورد تربیت فرزندان به آنها محول شده منجر به رفتاری برابر در محل‌های کاری شده است. با این وجود، هنوز تساوی جنسیتی تا حد مطلوب برقرار نشده است. درجه بالای تفکیک جنسیتی در بازار کار کاملاً مشهود است، اما رویکرد پذیرفته شده توسط کشورهای حوزه نوردیک توانسته است اقدامات بسیاری را برای تأمین رفاه زنان شاغل نوردیکی که در آرزوی مادر شدن به سر می‌برند صورت دهد.

این مطلب که سیاست‌های کمیسیون اروپایی و کشورهای عضو به طرز چشم‌گیری به سوی ارتقای «الگوی مبتنی بر کار فرد بالغ در خانواده» سوق داده شده است، می‌تواند در واقع تعمیمی از الگوی یک خانوار نوردیکی باشد. فعالیت‌های صورت گرفته در اتحادیه اروپا درصدد افزایش مشارکت زنان در بازار کار به منظور ارتقای رقابت و افزایش خلاقیت و همچنین ابزاری برای احیای الگوی اجتماعی اروپاست. تعهد به برقراری برابری جنسیتی که مقدمه‌ساز برقراری هماهنگی میان کار و زندگی خانوادگی در کشورهای حوزه نوردیک است اغلب میهم و در کمیسیون اروپایی نیز از درجه دوم اهمیت برقرار است. این تعهد سبب

می‌شود که تأکید بر اشتغال و سپس بر خدمات مراقبتی، همانند کشورهای حوزه نوردیک، در خصوص دستیابی به برابری جنسیتی با مشکل مواجه شود. باید توجه خاصی را به خدمات مراقبتی که در واقع لازمه رشد انسان هستند مبذول داشت و در این زمینه سیاستگذاری‌ها باید عاری از هرگونه جانبداری باشند. برای پذیرش معیارهایی که پس از جنگ جهانی دوم که در واقع اساس الگوی کشور سوئد به شمار می‌رفت — در صورت ارتباط کار/رفاه با سیاست‌های فعال‌سازی بازار کار— ممکن است مشکل خدمات مراقبتی در کشورهایی که تعهد کمتری به توسعه نظام‌های رفاهی خود داده‌اند نادیده گرفته شود و از نظر دور بماند.^۱

آنچه در زیر می‌آید در ابتدا به مروری بر نوع الگوی خانوادگی که بر وضعیت رفاهی اکثر کشورهای اروپای شرقی پس از جنگ جهانی دوم حاکم بود می‌پردازد؛ در مرحله دوم، با نگاهی بر خانواده و تغییرهای بازار کار به بررسی کاهش نرخ زادوولد و سالمندی جمعیت پرداخته می‌شود؛ در مرحله سوم با نگاهی دقیق به نوع مناقشات سیاسی که در اتحادیه اروپا در این خصوص وجود دارد پرداخته می‌شود؛ در مرحله چهارم، اصول متفاوتی که تشکیل‌دهنده سیاستگذاری الگوهای خانوادگی است و اخیراً مورد تقاضا قرار می‌گیرند، بررسی می‌شود. در نهایت، پیشنهادهایی در خصوص مسائلی از قبیل خدمات مراقبتی که دولت موظف به تهیه و تدارک آنها در آینده و — بویژه در صورتی که برابری جنسیتی یکی از اهداف آن کشور باشد— مطرح می‌شود.

الگوی سنتی «مرد نان‌آور خانواده»

فرضیه‌های موثقی در خصوص ماهیت خانواده و همکاری‌هایی که میان زن و مرد صورت می‌گیرد، الگوهای اجتماعی در دولت‌های رفاه را بنیان نهاده‌اند. آنچه در توسعه دولت‌های رفاهی مدرن بررسی می‌شود، مسئله مهم ارتباط میان سرمایه و کار است. از همین رو، بیمه اجتماعی که راهبرد اصلی مقررات اجتماعی در قرن بیستم به حساب می‌آمد، بخشی از قراردادهای قدیمی کار بود. اما اخیراً به طور فزاینده‌ای، در ابتدا توسط فمینیست‌های فعال در

۱. در تحلیل تطبیقی دقیق و بسیار کارآمدی که اخیراً در خصوص سیاست‌های خانواده صورت گرفته است، Korpi (2000) (محقق و مؤلف این طرح) از این معیار استفاده کرده است که تا چه اندازه چنین سیاست‌هایی در کشورهای مختلف می‌تواند اشتغال زنان را ارتقا دهد. در این تحلیل از اسنادی که توسط اتحادیه اروپا و در سیاستگذاری‌های آنها استفاده شده بهره‌برداری شده است، اما خدمات مراقبتی را نیز تصدیق نمی‌کند.

زمینه دولت‌های رفاه و سپس جریان‌های اصلی مطبوعات، تصدیق شده است که نوع دیگری از همکاری میان زن و مرد وجود دارد. قراردادهای پیشین کار در ابتدا برای کارگران شاغلی که نان‌آور خانواده محسوب می‌شدند تخصیص داده شده بود، بنابراین لازم بود که قوانین و مقررات خاصی برای زنان و فرزندان به عنوان افراد تحت تکفل در نظر گرفته شود. در عین حال نیز زنان خانواده هیچ‌گاه از این نظر که همواره تا سطوح مختلفی در بازارهای کار کشورهای مختلف حضور داشتند به صورت کامل تحت تکفل نبودند، زیرا فرض بر این بود که نخستین مسئولیت مردان کسب درآمد و نخستین مسئولیت زنان نیز کارهای تربیتی و مراقبتی است. این الگو کاملاً توسط سیاستگذاران و مردم به عنوان الگویی متعارف و شناخته شده پذیرفته شده بود و تا حدی نیز در برابر تغییرات در کشورهای مختلف مقاومت کرده است. در آلمان، هلند و ایرلند، شدت این الگو همچنان سخت باقی مانده است. در حالی که در کشورهای حوزه نوردیک و ایالات متحد کاملاً از بین رفته است.

لازم به ذکر است که الگوی مذکور، مقرراتی را برای خدمات مراقبتی بدون دستمزد وضع می‌کرد که البته این کار را از طریق تحت تکفل درآوردن زنان زیر پوشش مردان انجام می‌داد. پرداخت جنسیتی به این معنا بود که افرادی که در حاشیه بازار کار قرار داشتند و می‌توانستند از طریق مزایای تکفل، وجوه نقدی دریافت کنند. الگوی «مرد نان‌آور خانواده» که در دوران پس از جنگ متداول شد لازمه اشتغال تمام‌وقت مردان و تشکیل خانواده‌های باثباتی بود که مخارج خانواده و زنان از طریق درآمدها و حق‌بیمه‌های اجتماعی همسرانشان تأمین می‌شد. از همین رو، این مدل تمایز آشکاری را میان حدود و مسئولیت‌های دولتی و خصوصی زنان و مردان بر اساس دستمزدی که به خانواده اختصاص داده می‌شد که تمایز کامل مسئولیت‌ها برای کار و مراقبت میان زن و مرد قرار می‌دهد.

دامنه تغییرات رفتارگرا

از نیمه دوم قرن بیستم، تغییرهای قابل ملاحظه‌ای در خصوص تغییرهای خانوادگی و بازار کار به وجود آمده است. تغییرهایی که در حوزه خانواده‌ها به وجود آمده‌اند ناشی از فروپاشی بنیاد خانواده‌ها، صمیمیت بیشتر در روابط دوستانه و افزایش قابل توجه زندگی مجردی بوده است. علاوه بر این؛ یکی دیگر از این دلایل می‌تواند افزایش گسترده ورود زنان به بازار کار باشد. به واقع، این تبدیل به نقطه مشترکی در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا شده است. در این

راستا، سیاستگذاران معتقدند که فردگرایی و استقلال اقتصادی اعضای خانواده از جمله عوامل حاکم شدن روابط گزینشی در این نهاد به جای روابطی است که باید بر مبنای اشتراک نیازها باشد. با این حال، در الگوی کلی مسئولیت‌ها برای مراقبت از جوانان و سالمندان تحت تکفل در خانواده تغییرهای چندانی صورت نگرفته است. مطالعه‌های مقطعی حاکی از آن است که در رفتار مردها تغییرات بسیار اندک یا هیچ‌گونه تغییراتی حاصل نشده است و بار خدمات مراقبتی که پرداختی نیز در قبال آنها صورت نمی‌گیرد همچنان بر دوش زنان قرار دارد.

با وجود این، انتظار فزاینده‌ای از دولت و مردم وجود دارد که خواهان حضور بیشتر زنان در بازار کار است اگرچه حدود و اندازه آن کاملاً مشخص نیست. به همین نحو، انتظار فزاینده‌ای از پدران وجود دارد که با وجود عدم توافق نظر در این خصوص در برخی از کشورها، آنها نیز خود را در تغذیه، تربیت و مراقبت از فرزندان و هم‌چنین تأمین درآمد خانواده سهم بدانند.

با این حال، باید با وجود چنین رویه‌های متداولی از تفاوت‌های عمده‌ای که در بین کشورها وجود دارد آگاه بود. جدول شماره ۱، نرخ مشارکت زنان را در بازار کار برای کشورهای عضو اتحادیه اروپا و ایالات متحد نشان می‌دهد. این نرخ در ایتالیا و هلند در مقایسه با کشورهای انگلیسی زبان یا کشورهای حوزه نوردیک بسیار اندک است. این تفاوت‌ها زمانی که ماهیت مشارکت زنان در بازار کار با دقت بررسی شود بیشتر خود را می‌نمایاند. اشتغال بخش بزرگی از جمعیت زنان اروپایی، به خصوص در بریتانیا و هلند، به صورت نیمه‌وقت است. علاوه بر این، ساعت‌های کاری اشتغال پاره‌وقت زنان در این کشورها همانند آلمان به نسبت کوتاه است. اما در کشورهای حوزه نوردیک، ساعات کاری اشتغال نیمه‌وقت زنان طولانی و بیش از ۳۰ ساعت است. مشارکت زنان در بازار کار در ایالات متحد نه تنها به صورت نیمه‌وقت نیست بلکه به طور عمده متشکل از اشتغال تمام‌وقت است. در کشورهای اروپای جنوبی نیز در حالی که جمعیت به نسبت کمتری از زنان در بازار کار حضور دارند اما اشتغال آنان بیشتر به صورت تمام وقت است.

جدول شماره ۱. نرخ مشارکت زنان در بازارکار و اشتغال نیمه وقت آنان (برحسب درصد)

کشورهای مورد مطالعه	سال ۱۹۹۹	سال ۲۰۰۰
دانمارک	۲۲/۷	۷۷/۳
فرانسه	۲۴/۷	۶۲/۲
آلمان	۳۳/۱	۶۲/۲
ایتالیا	۲۳/۲	۴۹/۹
هلند	۵۵/۴	۵۶/۲
بریتانیا	۴۰/۶	۶۷/۰
ایالات متحده	۱۹/۰	۷۰/۰

جدول شماره ۲، نشان دهنده ویژگی‌هایی از تغییرهای خانوادگی است که در کشورهای مختلف بسیار متفاوت از هم هستند. در سال‌های اخیر، تعداد خانواده‌های تک‌سرپرست با مسئولیت مادر، افزایش چشم‌گیری داشته است که به طور عمده ناشی از جدایی مسئولیت یا تمایل زنان به مجرد باقی ماندن بوده است. اما نرخ جدایی در کشورهای غربی اروپا به نسبت متوسط و در کشورهای جنوب قاره اروپا به نسبت کمتر است. نرخ‌های زاد و ولد نامشروع در اروپای شمالی و فرانسه به نسبت بالا اما در آلمان پایین است (کشور پرتغال دارای نرخ‌های بالاتر زاد و ولد نامشروع به نسبت آلمان در سال ۱۹۹۵ بوده است). البته نرخ باروری در ایالات متحده و بریتانیا -- جایی که مشارکت زنان نیز در بازارکار زیاد است و تشکیل خانواده و اضمحلال آن تقریباً با سهولت صورت می‌گیرد -- بالاست. لازم به یادآوری است که آمار مادران جوان، متأهل یا مجرد، در بریتانیا و ایالات متحده از نرخ بالایی برخوردار است. در حقیقت، اگر دولت بریتانیا بتواند به هدفش در خصوص کاهش بارداری نوجوانان دست یابد، نرخ زاد و ولد در این کشور به طرز چشم‌گیری پایین خواهد آمد.

طبق آنچه گفته شد، نمی‌توان با اطمینان و صحت کامل در مورد ماهیت رابطه میان تغییرهای خانوادگی از جمله کاهش باروری و تغییرهای بازارکار که هر دو مقوله در زندگی زنان غربی پس از جنگ‌های جهانی بسیار حائز اهمیت بوده‌اند، سخن گفت. البته نرخ‌های باروری، قطعاً به متغیرهای دیگری نیز بستگی دارد، از جمله: آن بخش از جمعیت که اولین نسل مهاجران به یک کشور محسوب می‌شوند، نرخ‌های رشد اقتصادی و هزینه خرید نخستین

بار مسکن را شامل می‌شود. نرخ باروری در نروژ و دانمارک بسیار بالاتر از نرخ مشابه در سوئد است. از جمله دلیل کاهش نرخ باروری در سوئد می‌توان به رکود گسترده‌ای که در اوایل ۱۹۹۰ و در نتیجه عدم امنیت کاری به واسطه بحران اقتصادی داخلی این کشور رخ داد اشاره کرد. نرخ بالای باروری در میان مادران جوان در ایالات متحد و بریتانیا می‌تواند به دلیل عدم برابری‌های عظیم اقتصادی در این کشورها باشد که افرادی که در زیر لوای الگوی اجتماعی اروپا قرار دارند از آن پرهیز می‌کنند.

سیاست‌های اتحادیه اروپا و دولت‌های عضو آن به صورت فزاینده‌ای درصدد تغییر الگوی سنتی «مرد نان‌آور خانواده» به «الگوی اشتغال افراد بالغ در خانواده» است، در عین حال نیز سیاست‌گذاران در خصوص تأثیرهای احتمالی اشتغال زنان بر نرخ باروری نگران هستند. مورد ایالات متحد که نرخ باروری با وجود نرخ بالای اشتغال تمام وقت زنان همچنان بالاست به همراه عدم مداخله دولت در برقراری هماهنگی میان کار و خانواده در این کشور نشان می‌دهد که تعهد کشورهای حوزه نوردیک در انجام حمایت از خانواده، تنها راه دستیابی به نتایج مطلوب و مدنظر نیست. با این حال، نگارنده معتقد است که مسئله برابری جنسیتی و کیفیت مراقبت، هر دو می‌توانند مسائل مهم و قابل توجهی را در امر سیاستگذاری برانگیزند.

به تصویر درآوردن الگوی اشتغال افراد بالغ در خانواده در اتحادیه اروپا با ظهور آنچه گودین (۲۰۰۱)^۱ «صورت فلکی جدید متغیرهای کار و رفاهی» می‌خواند، گرایش دولت‌های رفاه غربی به سوی تأکید مجدد بر روی رابطه میان مقررات و قوانین اجتماعی و اشتغال است. سیاستگذاران درصدد گذاردن تأکید بیشتر بر مسئولیت‌ها به جای حقوق یا اصطلاحاً حرکت از رفاه غیرفعال به سوی رفاه فعال^۲ هستند. از جمله خواسته‌هایی که در چنین نظام رفاهی مطرح می‌شوند می‌توان به ترغیب و تشویق به کار^۳ و کاری که در قبال آن پرداختی صورت بگیرد اشاره کرد. گیلبرت (۲۰۰۲)^۴ این رویه‌ها را در قالب تغییر حمایت‌های اجتماعی به مشمولیت اجتماعی از طریق ایجاد اشتغال و از توجه به راه‌هایی برای از میان برداشتن موانع به راه‌هایی برای تأمین امنیت و از مزایای غیرمشروط به مزایایی که به

1. Goodin, 2001.

۲. برای دریافت اطلاعات بیشتر در مورد رفاه فعال و منفعل رجوع کنید به Sinfield (2001).

۳. مسئله اجبار در کشورهای اروپایی به نظر بیشتر از ایالات متحده بحث برانگیز است.

4. Gilbert, 2002.

طور عمده مشروط به کار یا آموزش هستند توصیف کرده است. رابطه میان اشتغال و قوانین و مقررات اجتماعی همواره برای دولت‌های رفاهی مدرن از اهمیت بسزایی برخوردار بوده است. آنچه که در مورد کار مجدد بر روی این رابطه بسیار مهم است شیوه قرار دادن آن در زبانی خنثی عاری از هر گونه نابرابری جنسیتی است. در حال حاضر تصور می‌شود، همچنان که در دانمارک، فنلاند و سوئد نیز برقرار است، به زنان و مردان به دور از هر گونه تبعیضی به چشم «شهروندان کارگر» نگریسته شود.

در اتحادیه اروپا، رشد اشتغال یکی از اهداف کلیدی سیاست‌های اجتماعی کمیسیون اروپایی به شمار می‌رود زیرا از آن به عنوان لازمه ارتقای مشمولیت اجتماعی، موقعیتی که سوسیال دموکرات‌های اروپایی و بسیاری از نویسندگان و محققان جناح راست سیاسی به آن باور دارند، یاد می‌کنند. آنچه در این خصوص به همین اندازه از اهمیت برخوردار است، مشارکت افراد بالغ در بازار کار است که مقدمه‌ای برای افزایش رقابت‌های اقتصادی به شمار می‌رود. گزارش آسیب شناسی کمیسیون اروپایی در خصوص رشد و رقابت پذیری، نخستین گزارش عمده برای پرداختن به این مشکلات بود که همچنین بخش مراقبت‌های رسمی را به عنوان منبعی از مشاغل جدید معرفی می‌کرد.

بسیاری از تحلیل‌گران معتقدند که اهداف سیاست‌های اجتماعی در حقیقت پیرو اهداف سیاست‌های ادغام اقتصادی هستند که لازمه آن رقابت‌پذیری و ثبات اقتصاد کلان است.^۱ دستورالعمل سیاست‌های اجتماعی کمیسیون اروپایی در سال ۲۰۰۴ منتشر شد و درصدد تحکیم نقش سیاست‌های اجتماعی به عنوان عاملی سودمند برای حمایت علیه مخاطره‌های اجتماعی و پذیرش معیارهایی برای تسهیل سازش‌پذیری در بازار کار بود. در این رویکرد، سیاست‌های اجتماعی در قالب سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی که لازمه تداوم رقابت و رشد هستند تعریف شده‌اند. در خصوص سیاست‌های اشتغال که در برنامه‌های اتحادیه اروپا از اهمیت به سزایی برخوردار هستند، حمایت‌های اجتماعی نقش حمایتی مهمی را ایفا می‌کنند.

علاوه بر این، ارتباط جدید میان سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی معادل پذیرش شکل جدیدی از حاکمیت -- روش باز تناسب -- است که بر طبق آن اسناد سختگیرتر از قبیل دستورهای صریح لغو می‌شود و در عوض، دولت‌های عضو متعهد به اهداف مشترکی می‌شوند

۱. رابطه میان سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی از جمله مسائل مطرح شده و بحث برانگیز در تحلیل‌های سیاسی اجتماعی به شمار می‌روند.

و دولت‌های ملی در تعیین چگونگی پیشرفت به سوی اهداف مشخص شده کاملاً آزادانه عمل می‌کنند. دولت از طریق تلفیق معیارهای مشترک و شاخص‌های اجرایی می‌تواند امیدوار به هماهنگی اهداف رفاهی با درآمدهای بازار باشد.^۱ با این حال، بر طبق مشاهده‌های اُکانر (۲۰۰۳)،^۲ اجرای سیاست‌های مرتبط با مراقبت از فرزندان در صورتی که در کشورهای عضو اتحادیه اروپا از طریق دستورهای صریح انجام شده باشد، سبب موفقیت‌های بارزتر و چشم‌گیرتری شده‌اند. البته، اخیراً نتیجه یکی از پرونده‌های قضایی حاکی از آن بوده است که هیچ قانون وضع شده‌ای در خصوص مراقبت از فرزندان از قابلیت اعمال در دادگاه برخوردار نبوده است.

در خصوص زنان کارگر، بحث مشمولیت اجتماعی بر اساس اشتغال با نیاز به ارتقای برابری جنسیتی درهما می‌بخشد، بحثی که اغلب وضعیت مهمی را در اسناد کلیدی سیاستگذاری ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، تمایز سیاست‌های اجتماعی - اقتصادی تحت هدف برابری جنسیتی به دست می‌آید. در این بحث جای تعجبی نیست زیرا از لحاظ تاریخی نیز تعهد به برابری جنسیتی در محل کار تنها اشاره به سیاست‌های اجتماعی در معاهده رُم بود و همواره بخشی از نیاز اقتصادی به تأمین زمینه‌ای برابر برای اهداف تجاری به شمار می‌رفت. با این حال، تاریخچه برابری جنسیتی در خصوص پرداخت یا عدم پرداخت در قبال کار در سطح اتحادیه اروپا مقداری دشوار و پیچیده است؛ زیرا این دقیقاً همان چیزی است که از یک الگوی حاکمیت چندگانه انتظار می‌رود. راس^۳ (۲۰۰۱)، نشان داده است که ارگان‌ها و نهادهای سیاستگذاری اجتماعی در سطح اتحادیه اروپا چگونه توانسته‌اند اقدام‌های خود را با پذیرش معانی متفاوتی از سازش‌پذیری سیاست‌های کار و خانواده به انجام برسانند. این مطلب که مرخصی بچه‌دار شدن در دستور کار صریح سال ۱۹۹۶ قرار گرفت در واقع مدیون چنین اقدام‌هایی است که بر ایجاد هماهنگی و سازش‌پذیری میان کار و خانواده از طریق برابری جنسیتی اصرار می‌ورزید. هانترايس^۴ (۲۰۰۰) نیز در مورد تأکید اتحادیه اروپا بر تقسیم برابر کار با دستمزد یا بدون دستمزد در میان زنان و مردان به طور مساوی امیدوار بود. در حقیقت، طرح

۱. این امر خصوصاً در سطح ملت - دولت در مورد بریتانیا صادق است. رتک به: Newman, 2000.

2. O'Connor, 2003.

3. Ross, 2001.

4. Hantrais, 2000.

پیشنهادی جدید^۱ مجمع ارزیابی اروپا (EES) با تصدیق نیاز به گسترش عقیده برابری جنسیتی در خدمات مراقبتی بدون پرداخت، بر اهمیت پرداختن به «سهام مساوی در خدمات مراقبتی و مسئولیت‌های خانگی» و ترغیب «مرخصی بچه‌دار شدن برای مردان» تأکید می‌ورزید. این در واقع، ادامه اهمیت است که بر ایجاد سازش و هماهنگی بین کار و خانواده که در بردارنده برابری جنسیتی میان زنان و مردان است در خانه و هم‌چنین در محل کار داده می‌شود.

اما نمی‌توان مطمئن بود که شکل جدید ارتباط میان سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی با تغییر به سمت الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده و شکل جدید حاکمیت قوام یافته با استفاده از OMC می‌تواند ملزومات بیش از آنچه که برای تعهد به برابری جنسیتی در قبال کارهای با دستمزد یا بدون دستمزد نیاز است را تهیه کند. طبق اظهارات مدیریت امور اجتماعی و اشتغال، راهبرد فرصت‌های برابر به نوبه خود از طریق عدالت اجتماعی انگیزش می‌یابد اما دلایل اقتصادی نیز می‌تواند به همان اندازه مفید واقع شود. در این راستا، تأکید بر رفاه فعال -- که در واقع همان ارتباط میان کار و رفاه است و همچنین بر سیاست‌های اجتماعی به عنوان ابزاری برای ارتقای آن قرار گرفته است. راهبرد مذکور با اشتغال آغاز می‌شود و دلایل فزاینده-ای وجود دارد که ارزیابی و ارتقای سیاست‌های پرداختن به خدمات مراقبتی را با توجه به این‌که آیا آنها خود سبب ارتقای الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده می‌شوند یا خیر، پیشنهاد می‌دهند.

در طول دهه گذشته، کمیسیون اروپایی تأکید بسیار زیادی بر اهمیت استفاده بهینه از مهارت‌های زنان در اقتصادی رقابتی و مبتنی بر دانش داشته است و در این راستا از حمایت‌ها و پشتیبانی‌های علمی نیز برخوردار بوده است. زنان اغلب به عنوان نیروهای کاری استثمار شده دیده می‌شوند. گزارش ارائه شده به ریاست جمهوری پرتغال در سال ۲۰۰۰ و به ریاست جمهوری بلژیک در سال ۲۰۰۱، حاکی از نرخ بالای مشارکت زنان در بازار کار به عنوان ابزاری برای افزایش اقتصاد رقابتی و مبنای مالیاتی بیمه‌های اجتماعی دولت‌های رفاه در اروپا بوده است. کمیسیون اروپایی نیز هدف را در مشارکت ۵۷ درصدی زنان در بازار کار در کشورهای عضو تا سال ۲۰۰۵ قرار داده است و تا سال ۲۰۱۰ نیز نرخ ۶۰ درصدی را برآورد کرده است. هم‌چنین کمیسیون، پیشنهاد اصلاحات بیشتری را در خصوص مزایای مبتنی بر

1. European Evaluation Society

آزمون استطاعت مالی مطرح کرده است تا بدین وسیله هر یک از اعضای خانوار انگیزه‌ای برای کار کردن داشته باشد.

با این حال، تعمیم خواسته مشارکت زنان در بازارکار می‌تواند سبب پیچیده‌تر شدن اهداف کمسیون در خصوص «مشاغل بهتر» شود. در ابتدا، مسئله این که چه کسی بهتر می‌تواند برای مشاغل انعطاف‌پذیرتر مناسب باشد مطرح می‌شود. به اعتقاد روبری و دیگران (۱۹۹۸)^۱، اشتغال انعطاف‌پذیر در قالب کار نیمه‌وقت و محدود و مشاغل پرخطر و زبان‌آور از جمله راه‌هایی هستند که زنان از آن طریق وارد بازار کار می‌شوند و در واقع نوعی از اشتغال هستند که گریز از آن برای زنان بسیار دشوار است. تحلیل‌گران فمینیست سیاست‌های اجتماعی مدت‌هاست که معتقدند از لحاظ تاریخی و با وجود الگوی سنتی «مرد نان‌آور خانواده»، زنان نمی‌توانند به راحتی استقلال اقتصادی خود را به دست آورند. طی تغییرهایی که اخیراً در دولت‌های رفاه غربی در خصوص رابطه میان کار و رفاه به وجود آمده است، زنان اغلب خود را در مشاغل انعطاف‌پذیر می‌یابند. از همین رو «معجزه اقتصادی هلند»^۲ به طور عمده محصول ورود زنان به بازار کوچک اما ایمن اشتغال نیمه‌وقت بوده است.

در دهه نود قرن بیستم در اسپانیا، افزایش قابل ملاحظه مشارکت زنان در بازارکار در ۲۰ و ۳۰ سالگی به طور عمده در قالب قراردادهای کاری تمام‌وقت اما محدود بود. در مورد هلند، می‌توان گفت که امنیت مشاغل انعطاف‌پذیر به دست آمده است اما ماهیت نیمه‌وقت اشتغال زنان به این معناست که روند الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده در این کشور تا حدی به سمت فردگرایی کشیده می‌شود. در اسپانیا، زنان تقریباً فاقد ایمنی شغلی هستند. به عبارت دیگر، برابری جنسیتی به نظر در بازارکار نمی‌تواند به دست آید زیرا از الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده، تصویری کاملاً فردگرایانه خلق می‌کند و در برخی از کشورهای عضو نیز ایمنی مشاغل انعطاف‌پذیر، هدفی دور از دسترس برای زنان است.

علاوه‌براین، در اسناد اخیر راهبردهای اقتصادی کمسیون اروپایی، اشاره به نسبت مختصری به مشکلاتی شده است که به واسطه نیاز به برقراری هماهنگی میان مسئولیت‌های خانوادگی و کاری به وجود آمده‌اند. در حقیقت، دلایل متعددی با توجه به اسناد اخیر اتحادیه اروپا و فعالیت‌های علمی مشاوران سیاستگذاری وجود دارد که حاکی از گسترش راهبرد

1. Rubery et al.

۲. Dutch Miracle. تغییر اقتصاد تجاری هلند که به طور عمده مبتنی بر انتقال و معامله گندم بود به اقتصاد تجاری غنی که مبتنی بر انتقال و معامله کالاهای تجاری با ارزش بود.

«شهروند کارگر» برای زنان است. البته، مرخصی بچه‌دار شدن که برای زنان و نیز مردان در نظر گرفته شده است برای بهبود وضعیت خروج زنان از بازارکار مانند آلمان، یا برای بهبود برابری جنسیتی که از اهداف کشور سوئد است مورد استفاده قرار می‌گیرد.

باید خاطر نشان ساخت که اسناد سیاست‌گذاری‌های اشتغال در اتحادیه اروپا تأکید به سزایی بر قوانین و مقررات خدمات رسمی مراقبت از فرزندان دارد که به نظر در تاثیرهای مثبتی که در افزایش نرخ مشارکت زنان در بازارکار وجود داشته بسیار حائز اهمیت بوده است. بند ۱۸ EES، از دولت‌های عضو می‌خواهد که سیاست‌های خانوادگی دوستانه‌ای را طرح، اجرا و ارتقا بخشند که از آن جمله شامل خدمات مراقبتی قابل استطاعت، در دسترس و با کیفیت برای فرزندان و سایر افراد تحت تکفل و طرح‌های مرخصی بچه‌دار شدن برای پدران و مادران باشد.

در سال ۲۰۰۲، معیاری برای مراقبت از فرزندان در نظر گرفته شد که بر طبق آن تا سال ۲۰۱۰، این خدمات برای حداقل ۳۳ درصد کودکان زیر ۳ سال و ۹۰ درصد کودکان بین ۳ تا ۷ سال ارائه می‌شود.

بحث‌های علمی که در سطح نهادهای اتحادیه اروپا از سال ۲۰۰۰ و برای حمایت از الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده شکل گرفته است بیشتر تمایل به پذیرش راهبردهایی با محوریت‌زدایی خانواده‌ها از انجام خدمات مراقبتی داشته‌اند در حالی که خدمات مراقبتی (برای فرزندان و بالغین تحت تکفل) تسهیل یافته‌اند و در اختیار همگان قرار گرفته‌اند؛ این روند مدت زیادی است که در کشورهای حوزه نوردیک صورت می‌گیرد.

لایحه‌ای که سال ۲۰۰۱ توسط ریاست جمهوری سوئد ارائه شد خاطر نشان می‌ساخت که «پیشی گرفتن مشارکت زنان در بازارکار از مردان پس از گذشت مدت زمانی محقق می‌شود و اگر چاره‌ای در این خصوص اندیشیده نشود، زنان در خصوص حمایت‌های اجتماعی دچار مشکل خواهند شد».

بنابراین، در حالی که این لایحه در لفافه مشکل تقسیم نابرابر خدمات مراقبتی در خانواده را که بر وضعیت بازارکار زنان تأثیر می‌گذاشت عنوان می‌کرد. توصیه‌های مطرح شده آن محدود به معیارهایی برای ارتقای اشتغال زنان با محوریت تقسیم نابرابر خدمات مراقبتی در خانواده به عنوان موتور رشد اقتصادی بود.

آنچه که در سلسله مراتب اهداف سیاست‌گذاری، جایگاه اول را به خود اختصاص می‌دهد مشارکت بزرگسالان در بازارکار است که در واقع ابزاری برای ارتقای رشد اقتصادی و

رقابت‌پذیری است. از این رو، درجه‌های مختلفی برای تصدیق برابری جنسیتی در اسناد مختلف سیاستگذاری اتحادیه اروپا وجود دارد. در این خصوص، تأکید زیادی بر برابری جنسیتی وجود دارد که در قالب افزایش مشارکت زنان تعریف می‌شود.

در عمل، در کشورهایی که اشتغال زنان در طول دهه گذشته افزایش چشم‌گیری داشته است، زنان گرایش بیشتری برای ورود به اشتغال‌های انعطاف‌پذیر داشته‌اند. از همین رو، برابری جنسیتی بر اساس فردگرایی یا مشارکت در بازارکار نتوانسته است مشاغل بهتری را در قالب کارهایی با ضریب ایمنی و پرداخت یکسان برای زنان و مردان ایجاد کند. در عوض، در مورد زنان، مشاغل بهتر بر حسب دامنه‌ای تعریف می‌شوند که قوانین و مقررات لازم برای ایجاد سازش میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی وجود داشته باشد. باید اضافه کرد که تأکید این سیاست‌ها بیش از آن که بر مردان و زنان به طور مساوی قرار داشته باشد صرفاً بر روی زنان است.

بازده اقتصادی و اهداف رقابتی از ملزومات راهبردی «کار اول» برای زنان و تأکید بر محوریت‌زدایی خانواده‌ها از انجام خدمات مراقبتی از طریق قوانین و مقررات خدمات مراقبت از فرزندان است. درجه تأکید بر مقررات جبران خدمت (برای مثال برقرار بودن حقوق در طول دوران مرخصی بچه‌دار شدن) و خدمات مراقبتی به عنوان ابزاری برای افزایش مشارکت زنان در بازار کار متفاوت است اما توجه بسیار اندکی بر برابری جنسیتی در خصوص کارهای خانگی بدون دستمزد مبذول می‌شود. همچنین از اصل برابری جنسیتی در اسناد اتحادیه اروپا برای مرتفع کردن مسئله دشوار «انتخاب» استفاده می‌شود. دستور صریح اقتصادی افزایش اشتغال زنان منجر به بحث‌ها و مجادله‌های بسیاری شده است. از این رو، نرخ بالای مشارکت زنان در بازار کار برای سلامت اقتصاد کشورهای عضو اتحادیه اروپا و الگوی اجتماعی اروپا لازم است و معیاری برای شناسایی دستیابی به برابری جنسیتی به حساب می‌آید.

محوریت‌زدایی خانواده‌ها از انجام خدمات مراقبتی نیز از جمله اقدام‌های لازم است و بحث‌های بیشتری در مورد نابرابری‌های جنسیتی در کارهای بدون دستمزد صورت نمی‌گیرد. باوجود این، عقاید بسیار متفاوتی هم در سطح دولت مرکزی و هم در میان مردم در مورد حق انتخابی که در انجام کارهای بدون دستمزد وجود دارد و تمایل به کم اهمیت جلوه دادن خدمات مراقبتی غیر رسمی در آینده مطرح می‌شود.

الگوهای برای ایجاد سازش میان کار و خانواده در سطح ملی

بیان کردن اصولی که در رابطه با منطق و استدلال‌های سیاستگذاری است و زیربنای الگوهای کارگران بالغ را تشکیل می‌دهد، می‌تواند در سطح ملی بسیار مفید واقع شود. تنها ایالات متحده و کشورهای حوزه نوردیک دارای الگوهای مبتنی بر حضور کامل مردان و زنان در بازار کار هستند. با این حال، این الگوها نیز عملکردهای متفاوتی دارند. درخصوص ایالات متحده، تعهد ورود به بازار کار در نظام رفاه باقیمانده^۱ قرار داده می‌شود در حالی که در کشورهای حوزه نوردیک، این تعهد از طریق مشمولیت‌های مراقبتی گسترده‌ای برای کودکان و سالمندان پوشش داده می‌شود. موقعیت مادرانی که تنها سرپرست خانواده هستند -- که اغلب یکی از عمده‌ترین موضوع‌های مطرح شده در سیاستگذاری اجتماعی است -- بسیار شایان توجه است زیرا این مادران بیش از هر گروهی با مشکل تلفیق خدمات مراقبتی بدون دستمزد و اشتغال رو به رو هستند. از سال ۱۹۹۶، ایالات متحده این قشر از زنان را به عنوان «کارگران شهروندی» پذیرفت و کار آنان را در خانه مانند یک کار رسمی مورد شناسایی قرار داد و مزایای محدود شده از لحاظ زمانی را به آنها اختصاص داد. نرخ اشتغال برای مادرانی که تک سرپرست خانواده هستند در ایالات متحده بالاست اما این نرخ در سوئد و دانمارک بالاتر و نرخ فقر نیز در بین مادران این کشورها کمتر از ایالات متحده است زیرا یک سوم درآمد آنها از واگذاری-های دولتی به دست می‌آید. در الگوی نوردیک، زنان به عنوان کارگر تلقی می‌شوند و برای مادران همسردار یا تک‌سرپرست خانواده مقرری‌های متفاوتی در نظر گرفته می‌شود. هابسون^۲ (۲۰۰۳)، الگوی مشارکت جنسیتی را برای سوئد عنوان کرده است و بر برابری جنسیتی در اشتغال و فراهم آوردن حمایت‌هایی برای مثال مانند در نظر گرفتن مرخصی بچه‌دار شدن برای پدر و مادر و خدماتی نظیر مراقبت از کودکان و افراد تحت تکفل سالمند تأکید دارد.

از این رو، عملکرد ایالات متحده به دور از هرگونه تبعیض جنسیتی است و با لحاظ کردن رفتاری برابر در الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده، حمایت‌هایی را از خدمات مراقبتی به عمل می‌آورد، اگرچه بازار نیز دسترسی مناسب به خدمات قابل استطاعت (و نه لزوماً خدمات با

۱. Residual Welfare System (نظام رفاه باقیمانده): مقررات رفاهی در این نظام به صورت تورهای حمایتی تعریف می‌شود و تنها در دسترس افرادی است که این سیاستگذاری برای آنها در نظر گرفته شده است و در زمره افراد ناامند هستند. قان. داده شده.

کیفیت) مراقبت‌های روزانه را برای فرزندان فراهم می‌آورد. مطالعه‌های اخیر فمینیستی که در آمریکا انجام شده‌اند مملو از اشاره به «بحران‌های مراقبتی» و اضطراب‌ها و تنش‌های خانوادگی هستند. کشورهای نوردیک نیز در عمل از اقدامات متفاوتی بر اساس جنسیت حمایت می‌کنند. که ارائه خدمات بسیاری به کودکان و سالمندان و همچنین تخصیص مرخصی بچه‌دار شدن به والدین با لحاظ کردن حقوق آنها از جمله این خدمات است. در نتیجه، بخش بزرگی از جمعیت زنان، ساعت‌های طولانی را به کارهای نیمه‌وقت اختصاص می‌دهند و شش ساعت کار در شبانه‌روز را با وجود داشتن فرزندان که هنوز به سن مدرسه نرسیده‌اند و ترک کردن بازارکار به مدت سه سال در صورت داشتن دو فرزند به دنبال یکدیگر، از جمله حقوق آنها به شمار می‌آید. در نتیجه، بازارکار سوئد از تفکیکی‌ترین بازارهای کاری از لحاظ جنسیت در دنیای غرب محسوب می‌شود. زنان سوئدی در تلفیق کار و امور مراقبتی از حق انتخاب بیشتری برخوردارند اما این به قیمت برابری افقی و عمودی تفکیک بازارکار است. فنلاند با وجود سابقه بلندمدت خود در خصوص اشتغال تمام‌وقت زنان، کمک هزینه ثابتی را برای مراقبت‌های خانگی از سال ۱۹۹۰ و به منظور مراقبت از کودکان زیر سه سال در نظر گرفته است (علاوه بر مرخصی بچه‌دار شدن). سالمی^۱ (۲۰۰۰) معتقد است که این شیوه توانسته است کشور فنلاند را به هنجارهای ترکیبی کشورهای قاره اروپا نزدیک کند و از طرفی سبب کاهش نرخ اشتغال برای زنان از سال ۱۹۹۰ شده است. تخصیص مرخصی بچه‌دار شدن به مردان در کشورهای حوزه نوردیک (به طور معمول یک ماه) به منظور ارتقای بیشتر برابری جنسیتی در کارهای بدون دستمزد بوده است، اقدامی که می‌تواند با نابرابری‌های موجود در بازارکار مقابله کند. با این حال، این مرخصی یک ماهه با روی کار آمدن جناح سیاسی راست در دولت اخیراً لغو شده است و دلیل آن نیز سعی آشکار چنین اقدام‌هایی برای تغییر رفتار محفل خصوصی خانواده اعلام شده است که به نظر محدودیت‌هایی را بر حق انتخاب مردان قرار می‌دهد. از این رو، توسعه الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده در کشورهای نوردیک نشان دهنده حدود و دامنه‌ای است که سیاست‌های انتخاب در میان سیاست‌های برابری جنسیتی قرار داده می‌شود. سایر کشورهای اروپای غربی نیز الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده را مورد پذیرش خود قرار داده‌اند اما در عمل الگویی فردگرایانه در این کشورها دیده می‌شود. از همین رو، هلند و بریتانیا ماهیت مشمولیت‌ها را برای خانواده‌هایی که با سرپرستی مادر اداره می‌شوند تغییر

داده‌اند. بدین شکل که زنانی که فرزندان به سن مدرسه دارند می‌توانند در جستجوی کار باشند و دولت نیز این امیدواری را داشته باشد که ارائه مرخصی‌های با حقوق برای بچه‌دار شدن به این گروه محدودتر شود. با این حال، انگیزه‌های زنان همسردار در ورود به بازارکار مبهم و ناشناخته است. در بریتانیا، مساعدت‌های اجتماعی مبتنی بر آزمون استطاعت مالی سبب می‌شود که همسران مردان بیکار انگیزه‌ای برای ورود به بازارکار نداشته باشند. اصلاحات نظام مالیات یا مزایا بدین شکل که یارانه‌هایی از طریق اعتبارهای مالیاتی به مشاغل کم‌درآمد اختصاص داده می‌شود درصدد افزایش ساعت‌های کار نیمه‌وقت هستند اما مادران در بریتانیا (و در هلند) ساعت‌های کوتاهتری را به کارهای نیمه‌وقت اختصاص می‌دهند. بریتانیا با حمایت از الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده، توجه بیشتری را به سرمایه‌گذاری در بخش مراقبت از فرزندان مبدول داشته است که خود سبب افزایش اشتغال زنان می‌شود و از ارائه مرخصی‌های با حقوق که زنان را ترغیب به نشستن در خانه و انجام خدمات مراقبتی می‌کند جلوگیری می‌نماید. در هلند، کار نیمه‌وقت هنوز از بهترین راه‌ها برای ایجاد سازش میان کار و خانواده برای زنان و مردان بر حسب سیاستگذاری‌ها و اولویت‌های تعیین شده است. در آلمان نیز حق انتخاب زنان در کار کردن یا انجام امور مراقبتی در دستورالعمل‌های سیاسی لحاظ شده است.

در تمامی الگوهای ذکر شده می‌توان پیشنهادهایی را در خصوص نحوه عملکرد مناسب زنان برای کار کردن یا انجام امور مراقبتی مشاهده کرد. در برخی از کشورها، تمایل به ارتقای الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده برای سبک کردن بار مضاعف خدمات مراقبتی بر دوش زنان با جدیت اعمال می‌شود. نخستین دلیل این است که سیاستگذاران در کشورهای مختلف با تصوره‌های متفاوتی در خصوص همکاری زن و مرد با هم و در خانواده رو به رو هستند؛ دوّم آن که، سیاست‌های اجتماعی در تمامی الگوها حق انتخاب را لحاظ کرده‌اند.

در ایالات متحده و کشورهای حوزه نوردیک فرض بر این است که افراد بالغ در بازارکار حضور خواهند داشت، اما در کشورهای حوزه نوردیک، حمایت‌های سیاسی لازم به شکل جبران خدمت‌های نقدی برای خدمات مراقبتی که زنان به عمل می‌آورند انجام گرفته است و بدین ترتیب، زنان در انتخاب میان کار یا انجام خدمات مراقبتی مختار هستند. مردان تا آن اندازه که این حمایت‌های سیاسی تبعیض جنسیتی قائل نشوند، می‌توانند برای انجام خدمات مراقبتی مختار باشند اما تفکیک بازارکار بدین معناست که مردان بیشتر تمایل به کار در شغل‌های با درآمد بالایی دارند و باید بتوان از فرهنگ‌های کاری که اغلب در خصوص

مرخصی‌های مراقبتی نظام‌مند نیستند نیز درس‌هایی آموخت. در ایالات متحده، زنان می‌توانند کار کنند (توان مالی خرید خدمات مراقبت از فرزندان وجود دارد، اما این خدمات لزوماً با کیفیت نیستند) اما انتخاب انجام امور مراقبتی راه دشوارتری برای آنهاست (به خصوص زمانی که خطر کاهش درآمد مرد را در نظر می‌گیرند). در بریتانیا و هلند، تغییر نحوه برخورد با مادران تک سرپرست خانواده و ترغیب آنها به سوی اشتغال بر رفتار این گروه از زنان تأثیرگذار بود. در این کشورها و آلمان، افزایش مخارج اجتماعی خدمات مراقبتی بر نوع خدمات و نه بر مقررات نقدی بستگی دارد. این موضوع بیشتر از آنچه حق مادران در تصمیم‌گیری در مورد خانه ماندن و انجام امور مراقبتی را محور قرار دهد، سبب ترغیب آنها به وارد شدن در بازار کار می‌شود.

حق انتخاب در زمینه خدمات مراقبتی و مسئله برابری جنسیتی

دولت‌های اروپایی به صورت فزاینده‌ای در حال پذیرش و اعمال مقررات رفاهی «فعال» به جای «غیرفعال» هستند و فرض را بر این قرار داده‌اند که تمامی بزرگسالان توانمند در بازار کار حضور دارند. یک الگوی اشتغال فرد بالغ در خانواده به نسبت الگوی سنتی مرد نان‌آور خانواده، برابری‌های جنسیتی بیشتری را برای زنان مزده می‌دهد اما بیش از آن بر شرایط معرفی و آغاز به کار آن بستگی دارد. رفاه افراد تحت تکفل -- کودکان و شمار رو به افزایش سالمندان -- تا حد زیادی بسته به چگونگی عملکرد کشورها در خصوص تأمین حضور برابر زنان و مردان در بازار کار است. رویکردی که در اتحادیه اروپا اعمال می‌شود بر نیاز به افزایش اشتغال زنان به عنوان راهی برای تأمین اقتصاد رقابتی و نرخ‌های بالاتر مبنای مالیاتی تأکید دارد. با این حال، در ایالات متحده، که آمار اضطراب‌ها و تنش‌های خانوادگی در این کشور بالا بوده، خطر نادیده گرفتن سیاست‌های مراقبتی بسیار بالاست. در خصوص اروپا، کشورهای حوزه نوردیک دارای سابقه بلندمدت‌تر و مؤثرتری در اعمال سیاست‌هایی برای ایجاد سازش میان خانواده و کار هستند. با این وجود، از برابری جنسیتی در خصوص وضعیت بازار کار و خدمات مراقبتی همچنان طفره می‌رود، این بدین معناست که باید توجه بیشتری به خدمات مراقبتی بدون دستمزدی که در خانواده‌ها انجام می‌گیرند مبذول شود.

در سال ۱۹۹۸، مطالعه‌ای که بنیاد اروپایی ارتقای شرایط کاری و زندگی بر روی گزینه‌های آتی اشتغال انجام داد، حاکی از آن بود که ۷۱ درصد شرکت‌کنندگان (از تمامی کشورهای عضو

اتحادیه اروپا) تمایل به ۴۰-۳۰ ساعت کار در هفته داشتند و نظر مشترک زنان و مردان شرکت کننده، اولویت دادن به کار نیمه وقت در مدت زمانی طولانی بود. این به معنای حمایت همگانی از الگوهای ترکیبی کشورهای حوزه نوردیک است که زنان و مردان را تشویق به تقسیم کار «با» و «بدون» دستمزد می کند. چنین برنامه ای از سیاست های رسمی دولت هلند است؛ اگرچه اعمال این سیاست ها تاکنون نتوانسته است نتایج مطلوب و امیدوارکننده ای به همراه داشته باشد. فرانسه درصدد کوتاه کردن ساعات کاری است و کشورهای حوزه نوردیک نیز سعی در ترغیب مردان برای سهمین شدن در انجام خدمات مراقبتی از طریق تخصیص یک ماه مرخصی به آنها دارند.

اگر زمان برای خدمات مراقبتی وجود داشته باشد و بخواهیم اضطراب زنان کاسته شود، گذاشتن محدودیت هایی بر ساعات کاری و ترغیب مردان به سهمین شدن در انجام کارهای بدون دستمزد مراقبتی بسیار ضروری است. این اقدام ها برای افزایش نرخ باروری لازم است، البته باید خاطر نشان ساخت که دلایل کاهش باروری پیچیده تر از آن چیزی هستند که در اینجا پیشنهاد شده است. از همین رو، توجه اصلی سیاست های دولتی که برای سازش میان کار و خدمات مراقبتی وضع شده اند بر محوریت زدایی خانواده از انجام خدمات مراقبتی از طریق وضع آیین نامه ها و مقررات برای خدمات مراقبت از فرزندان تأکید دارد تا بدین وسیله ورود زنان به بازار کار تسهیل یابد. این رویکردی است که مورد پذیرش کمیسیون اروپایی واقع شده و همچنین از جمله ویژگی های بارز رویکردی است که در کشورهای حوزه نوردیک در حال اجراست. اما سهمین کردن مردان در انجام خدمات مراقبتی نیاز به تغییرهای بنیادی تری در الگوی اشتغال مردان دارد که مستلزم بازبینی در مدت زمان ساعت های کاری و ارتقای سیاست های برای کاهش فردگرایی در خانواده هاست که به عنوان مثال، از طریق مرخصی که زمان بچه دار شدن به مردان اختصاص می یابد، می تواند محقق شود.

برای نیل به برابری جنسیتی به اقداماتی بیش از محوریت زدایی خانواده از انجام خدمات مراقبتی نیاز است. در این راستا، سیاست هایی لازم است که بتواند زمان و مزایا را میان زنان و مردان بازتوزیع کند.

جدول ۲. نرخ‌های باروری، طلاق و تولدهای نامشروع

کشورهای مورد مطالعه	نرخ باروری برای هر زن ۱۹۹۵-۲۰۰۰	نرخ طلاق به ازای هر ۱۰۰۰ نفر از جمعیت ۱۹۹۸	نرخ تولدهای نامشروع (بر حسب درصدی از کل تولدها) ۱۹۹۸
دانمارک	۱/۷۲	۲/۴۸	۴۵
فرانسه	۱/۷۱	۲/۰۰	۴۰
آلمان	۱/۳۰	۲/۳۰	۲۰
ایتالیا	۱/۲۰	۰/۶۰	۹
هلند	۱/۵۰	۲/۱۰	۲۱
بریتانیا	۱/۷۲	۲/۷۰	۳۸
ایالات متحده	۱/۹۹	۴/۲۰	۳۳

