

## السياسات الاجتماعية والداعمة لحقوق الوالدين في الإجازات أثناء فترة الإنجاب على ضوء السياسات الحديثة في عدد من دول العالم

ليلا فلاحتي\*

أستاذة مساعدة، قسم دراسات المرأة، معهد الدراسات الثقافية والاجتماعية التابعة لوزارة العلوم الايرانية.

تاريخ القبول: ١٤٤٠/٥/٣٠

تاريخ الوصول: ١٤٤٠/٤/١٠

### الملخص

إنَّ سرَّ القوانين والسياسات المتعلقة بالأسرة هي من ضمن الإجراءات التي تتخذها الدول في إطار دعم وحماية الأسر، وتعزيز دورها ومكانتها الاجتماعية. وتاريخياً تتأثر القوانين المتعلقة بالأسرة بجانبين أساسيين لدى الحكومات هما السياسات الاجتماعية والسياسات السكانية، بعبارة أخرى هذه السياسات إما أن تكون متمركزة حول إيجاد حماية رفاهية للأسرة أو تهدف إلى زيادة نسبة الإنجاب لدى الأسر. إن الأسر تحظى بكثير من المزايا والامتيازات خلال فترات الإنجاب كأخذ الإجازات الوظيفية والمساعدات المالية للحياة اليومية أو إرسال الأطفال إلى دور الحضانه. ويمكن القول إن قانون الإجازة أثناء فترة الإنجاب هو أهم هذه الامتيازات في هذه القوانين الموضوعه. وهذه الإجازات تشمل أربعة أنواع هي: إجازة الأم وإجازة الأب وإجازة الوالدين وإجازة البيت. إن إجازة الآباء والذكور هي أحدث هذه الإجازات، وتهدف لحضور الأب لفتراتٍ أطول في البيت، وبالتالي خلق تواصل عميق بين الأب والطفل بعد فترة الإنجاب الأولية، كما أنها تهدف إلى تشجيع الآباء على المساهمة أكثر في تربية الأطفال، والمشاركة في نموهم والعناية بهم. يهدف هذا البحث لدراسة سياسات عددٍ من الدول في موضوع إجازات الوالدين لاسيما الآباء أثناء فترة الإنجاب. وتعتمد الدراسة منهج المقارنة في البحث والنقاش. تبين نتائج البحث أن الدول الأوروبية هي الدول الأكثر اهتماماً بموضوع الإجازات أثناء فترة الإنجاب، لكن مع ذلك فإنها تواجه كثيراً من التحديات كمحدودية فترة الإجازة، وعدم المساعدة المالية للآباء أثناء الإجازة، وظروف العمل، وكذلك عدم الخبرة الكافية، وهي تعتبر من أهم العراقيل التي تواجه هذه الإجازات.

**الكلمات الرئيسية:** سياسات الأسرة، الإجازات، فترة الإنجاب، إجازات الوالدين، إجازة الأب، دعم الأسرة.

### ١. المقدمة

في ثمانينات القرن الماضي تُخصَّص قسم من عائدات الدخل القومي في معظم الدول الصناعية للعوائل؛ وذلك بهدف حماية حقوق الأطفال والأسر. وبعد مرور أربعين عاماً من ذلك التاريخ زادت الدول المتقدمة من نسب دعمها

الاقتصادي للأسر؛ وذلك من خلال خفض الضرائب وتقديم المساعدات المالية. إن تغيير البنى الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العقود الأخيرة أدت إلى حدوث كثير من التحولات في الأسر وأدوارها في المجتمع. ومن هذه التحولات نذكر على سبيل المثال زيادة نسبة الرغبة لدى الوالدين في المشاركة الاقتصادية والانخراط في سوق العمل، وإنشاء دور الحضانة لرعاية الأطفال والتعليم الأولي للصغار، وانتقال الوظائف التربوية إلى المؤسسات الرسمية كوزارات التعليم، وتطوير أنظمة الرفاه الاجتماعي وبطاقات التأمين الصحي. إضافة على ذلك فإن تغيير المناسبات الاقتصادية في الأسرة وتزايد نسبة مشاركة النساء في سوق العمل انتهى بخلق تحولات حقيقة فيما يتعلق بأدوار الجنسين في الأسرة والعمل. إن أحد أبعاد هذه التحولات هو ظهور دور اقتصادي للمرأة بجانب أدوارها التقليدية السابقة في كيان الأسرة، بعبارة أخرى فإن المرأة العاملة وإضافة إلى وظائفها ومسؤولياتها السابقة داخل الأسرة بدأت بتحمل مسؤوليات اقتصادية جديدة. إن عمل المرأة من هذا الجانب يتداخل مع وظائفها وواجباتها حيال الأسرة؛ ولهذا فإن البعض يوجه انتقادات لعمل المرأة وهو ما يعزز الرأي القائل بأن عمل المرأة يقلل من دورها في تربية الطفل. (كريج و مولن، ٢٠١٠، استنفورس و نيلسون، ٢٠١٤)، كما أنّ هذا الموضوع يخلق تناقضات كبيرة في دور الأم (ابندورت و زملاؤه، ٢٠١٢، غانجل و زيفل، ٢٠٠٩، واندرب و زملاؤه، ٢٠١١). ومن ناحية أخرى يرى آخرون أنه وبعد تطور أنظمة التعليم ودور الحضانة ومؤسسات الحفاظ على الأطفال بغية الارتقاء بجودة التربية والتعليم فإن مهمة التربية ومنذ سنين قد خرجت من دائرة الأسرة، وإن المرأة بات لديها الوقت الكافي للمشاركة الاجتماعية والاقتصادية، وإن وجود الطفل لم يعد حاجسا لمشاركة المرأة في العمل الاجتماعي والاقتصادي. وبشكل عام فإن الطرفين يتفقان على أنّ النساء وبسبب الاحتفاظ بعدد من المسؤوليات الأسرية يواجهن مشاكل وتحديات في العمل الاقتصادي وإن المجتمع من أجل الارتقاء بالأسرة وتقدم مزيد من الرفاه والإمكانيات فإنه بحاجة لعنصر المرأة. إن أهم أداة تمتلكها الحكومات للتقليل من هذه التناقضات هو وضع وتطوير السياسات الأسرية.

وتُعرف السياسات الأسرية بأنها مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى رفاهية الأسر وتركز على تعزيز مكانتها، وتحويلها إلى مكان مثالي للرفاهية الاجتماعية؛ وذلك من خلال تقديم خدمات مختلفة ومتنوعة. (بينكر، ٢٠١٤). ويرى بونشنبايدر (٢٠١٤) أنّ سياسات الأسرة تركز على الحفاظ على كيان الأسرة وتعزيز وتطوير خمسة عناصر في بناء الأسرة وهي الشكل وبنية الأسرة والعلاقات بين أعضاء الأسرة، وكذلك العامل أو العنصر الاقتصادي وتربية الأبناء وأخير عنصر المراقبة والحفاظ على كيان الأسرة. إن التوجه الرئيس في السياسات المتعلقة بالأسرة هو الارتقاء بنسبة الرفاه الاجتماعي، والخطوات التي تتخذها الحكومات بهدف حماية الأسرة بشكل مباشر و من خلال قطاعات كالتعليم والاقتصاد... التي تلعب دورا غير مباشر في دعم وحماية الأسر. وبشكل عام إنّ أهم نتائج وعائدات تنمية السياسات الأسرية هو زيادة معدل الرغبة في تشكيل الأسرة وانخفاض منسوب الطلاق، وكذلك ارتفاع نسب الرغبة والميل في الإنجاب. (عرشي و زملاؤه، ١٣٩٤). وتاريخيا تتأثر القوانين المتعلقة بالأسرة بجانبين أساسيين لدى الحكومة وهما السياسات الاجتماعية والسياسات السكانية (ونيمو، ١٩٩٢)، بعبارة أخرى هذه السياسات إما تتمركز حول توفير رفاهية للأسرة، أو تهدف إلى زيادة نسبة

الإيجاب وارتفاع معدل الخصوبة الكلي لدى الأسر.

إن سياسات تشجيع ودعم الإيجاب وارتفاع معدل الخصوبة الكلي يعتمد على استراتيجيتين وهما تنمية السياسات الداعمة لتيسير مهام النساء، وكذلك رفع نسبة مشاركة الرجال في أمور الأسرة. يؤكد ريشر وزملاؤه في بحث لهم (٢٠١٢) أنه وبالتزامن مع ارتفاع نسبة النساء العاملات تزداد نسب مشاركة الرجال في أمور المنزل، ويدخل الرجال في مهام ومسؤوليات جديدة كإدارة الأطفال والحماية العاطفية لأفراد الأسرة والمساعدة في إعداد الأطفال للانفتاح على المجتمع والمشاركة في النشاطات الاجتماعية، وفي نفس الوقت يحافظون على دورهم المتمثل بالدور الاقتصادي والحامي لأفراد الأسرة. وعلى ذلك فإن هناك أدوارا جديدة تقع على عاتق الأبوين، ويدخل الأب والأم إلى أدوار اقتصادية واجتماعية وثقافية جديدة بالنسبة لهما. خلال العقود الماضية تضع السياسات الأسرية مسؤوليات جديدة لكنها محدودة بالنسبة للرجال كمسؤول عن معاش الأسرة واحتياجاتها الأساسية، وبالتالي فإن الرجل يُعفى من المسؤوليات الأكثر أهمية، وهذا ما أدى إلى فشل الكثير من السياسات الأسرية السابقة في تحقيق أهدافها. وفي العقود الأخيرة وبالتزامن مع زيادة الحساسية الاجتماعية تجاه أهمية مرحلة الطفولة والتوقعات التربوية من الأبوين أعطي مزيدا من الاهتمام لدور الأب ومشاركته في زيادة نسبة رفاه الأسرة وفعاليتها. إن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأطفال، والمساهمة في تربية المواليد الجدد والحفاظ عليهم، وكذلك المساعدة في انفتاح الطفل على المجتمع والإشراف على عملية التعليم هي من ضمن المجالات التي بات الآباء يشاركون في العمل بها.

وكما تمت الإشارة سابقا فإن مشاركة الآباء في العملية التربوية لاقت اهتماما قليلا في السياسات الموضوعية في إطار دعم وحماية الأسر. وفي العقود الأخيرة خُصصت كثير من الحماية ودعم الأسرة للأب ليتفرغ أكثر إلى أسرته ويؤدي دورا أكبر في حمايتها والتواجد بالقرب منها. إن الدراسات حول نسبة دعم الحكومات للآباء ذوي الأطفال تظهر أن الرجال ذوي الأطفال في الدول الرفاهية الليبرالية كالولايات المتحدة الأمريكية يعملون أكثر من الرجال الذين ليس لديهم أطفال. (كلانبر، ٢٠٠٨، كاستر و آكبن، ٢٠٠٦) وفي المقابل في البلدان النوردية كالنرويج والسويد نجد أن الرجال ذوي الأطفال الجدد يعملون ساعات أقل مقارنة مع غيرهم من الرجال الآخرين. (دومرموت و كيتزد، ٢٠٠٩، دريب و استفورس، ٢٠٠٩)

بعبارة أخرى كلما وضعت الحكومات سياسات داعمة أكثر فإن نسبة مشاركة الآباء في شؤون الأطفال تزداد ولديهم وقت أكثر للحضور بجانب أفراد الأسرة. أي كلما دعمت السياسات الحكومية الأسرة ازدادت مشاركة الآباء في أمور تربية الأطفال ورعايتهم. من ناحية أخرى وبسبب الدور الهام للآباء فإن موضوع إجازة الآباء أثناء إيجاب زوجاتهم بات من المواضيع التي تحظى باهتمام كبير في وضع السياسات الداعمة للأسرة في مختلف دول العالم، وهذه القضية تعتبر إحدى الاستراتيجيات الجديدة في مجال تنمية السياسات الداعمة للأسرة والسياسات السكانية. في حين نجد في إيران وبعد تحديات عام ١٣٨٩ ش أن الحكومة بدأت بتنفيذ سياسات سكانية بشكل جاد، وذلك بعدما أشار الخبراء والدراسات السكانية إلى أن نسبة الأعمار في المجتمع الإيراني باتت تسير نحو الشيخوخة وانخفاض معدل الخصوبة. وحسب الواقع

الفعلي فإنه يتوقع أن تصل نسبة النمو السكاني في إيران عام ١٤٣٠ إلى الصفر. ومنذ عام ١٣٩٣ ش أبلغ قائد الثورة الإسلامية مؤسسات الدولة بالسياسة السكانية العامة للبلاد، وبدأ منذ ذلك الحين موضوع الإنجاب والحمل كمحور وأولوية في سياسات البلاد. ومنذ أن تمّ إبلاغ هذه السياسة انطلقت عدة برامج واستراتيجيات مختلفة في سبيل تحقيق هذه السياسة السكانية. من هذه السياسات على سبيل المثال زيادة فترة الإجازة للنساء العاملات، وخفض ساعات العمل وإجازة للآباء. وفي هذا السياق نجد أن بعضاً من هذه السياسات والقوانين الجديدة كإجازة النساء تواجه مشكلة عند التطبيق، ففي الفترة ما بين ١٣٩٤ و حتى ١٣٩٥ فإنّ ما يقارب ٤٧ ألف امرأة قد تم فصلها عن العمل بسبب الاستفادة من مزايا الإجازة أثناء فترة الإنجاب. (جهان نيوز، ١٣٩٥). وهذه التجربة قد لوحظت لدى بعض الدول الأخرى، وهي ما حدث بالكثير من الدول للسعى لوضع قوانين متعددة للإجازات بعد فترة الإنجاب للنساء، وذلك من أجل التقليل من المخاطر والتبعات الاجتماعية التي قد تلحق بالنساء بعد الإنجاب والاستفادة من الإجازات. إنّ هدف هذا البحث هو الدراسة وفق المنهج المقارن لسياسات عدد من الدول في موضوع إجازات الوالدين لاسيما الآباء بعد فترة الإنجاب باعتبارها سياسات جديدة لدعم وحماية الأسر بشكل مباشر وغير مباشر. إنّ مثل هذه الدراسة ومقارنة سياسات هذه الدول مع إيران يساهم في الاطلاع على آخر الإجراءات والسياسات التي اتخذت في هذا الإطار، ويمكن أن تفيد الدراسة بالإضافة إلى تعريفها بنقاط الضعف والقوة في تحديد الاستراتيجيات العملية والسياسات الاجتماعية للبلاد.

## ٢. الإطار النظري وخلفية الدراسة

في مجال الرفاهية الاجتماعية ووضع السياسات الاجتماعية فإن هناك نظريات وآراء عديدة. في بعض هذه النظريات يتمّ التأكيد على دور الحكومة ومستوى سلطتها وبالتالي ظهرت رؤى وآراء بيمنية، وأخرى يسارية. وقسم بعض الدول حسب نوعية الخدمات التي تقدمها في هذا الخصوص، وعند بعض النظريات نجد تقسيمات كالكلاسيكية والجديدة وبعض النظريات المقارنة توسعت في مفهوم النظام وما بعد الحدائة. إن طريقة الدول في وضع السياسات والبرامج في مجال الأسرة تختلف عن بعضها البعض، وتوجد في بعض الدول قوانين واستراتيجيات محددة حول قضايا مختلفة كالعامل والاقتصاد ونظام التأمين الاجتماعي والصحة والتعليم والقوانين المتعلقة بالأسرة وحقوق المواطنة. لكن في مجال قوانين الأسرة نشهد اختلافاً وفروقا كثيرة في قوانين الدول وسياساتها، والسبب في ذلك يعود لاختلاف الرؤى حيال دور الحكومات في الأسرة، وما عليها من واجبات وتكاليف. يقترح اسبيج اندرسون نموذجاً من ثلاثة أبعاد توجد فيه ثلاثة أنظمة وهي النظام الليبرالي الرفاهي والنظام الديمقراطي والنظام المحافظ. في الدول من نوع النظام الأول أي النظام الليبرالي الرفاهي فإنّ الدول توفر أقلّ نسبة من الإمكانيات الرفاهية، وإنّ الخدمات والحماية الرقابية والصحية محدودة وضئيلة للغاية، وإنّ أغلب أشكال الدعم والحماية تأتي من جانب الأسر والمؤسسات الخيرية، بعبارة أخرى فإنّ الحكومة في هذا النظام لا تتدخل في قضايا الأسرة مطلقاً، وإنّ أي تدخل يكون مدروساً وبهدفٍ معين، ولا يحدث هذا التدخل إلا في الحالات الخاصة، وعندما تكون الأسرة في أزمة، وهذا الاتجاه ينطلق من الاعتقاد الذي يذهب إلى ضرورة استقلالية الأسرة.

(مك كارتى و ادواردز، ١٣٩٠). أما الدول المحافظة فلديها استراتيجيات مختلفة، وتسعى أن تحافظ على الأدوار التقليدية لجنس المرأة والرجل، بحيث تبقى على الأدوار الاقتصادية للرجال، وكذلك أدوار النساء في البيت وداخل الأسرة. في هذه الرؤية تسعى الدول أن تدعم الأسرة وتحافظ على كيانها السابق إلى حد ما. في هذا النوع من الأنظمة أي النظام المحافظ فإنّ الدول تركز على الجهود التي تصب في منع انهيار الأسرة وتفككها. (اسكراجز و آلن، ٢٠٠٦). لكن النظام الديمقراطي باعتباره النوع الثالث من أنواع الحكومات المرفهة فإنّه يركز كثيرا على قضية الأسرة وحماية أفرادها. إنّ أحد خصائص هذا النظام هو التركيز على أعضاء الأسرة بشكل مستقل بدل دعم الأسرة ككل. في هذا النظام يتم تقسيم العناية بالأطفال بين الأسرة والحكومة، ولكلّ من هذين الطرفين مسؤوليات وواجبات حيال رعاية الأطفال. (مك كارتى و ادواردز، ١٣٩٠). إلى جانب هذا التقسيم لأنواع الأنظمة الاجتماعية فإنّ هناك رؤية أخرى يقدمها أنصار الحركة النسوية أو ما يطلق عليهم "النسويون" كمنهج لنوع الحكومات والاتجاه المقارن الذي يقوم بمقارنة هذه الأنظمة والاتجاهات الاجتماعية. في هذا النقد الذي يقدمه النسويون فإنهم يعتقدون بأنّ نتائج الدراسات المقارنة للدول تظهر عجزا لدى الحكومات في توفير الامكانيات بشكل عادل لكلّ من الجنسين؛ ولهذا تقوم بدراسة آثار تفعيل السياسات الرامية إلى زيادة نسبة توظيف النساء ومستوى رضى المرأة من الحكومة. (رى و زملاؤه، ٢٠١٠). من هذا المنطلق جعلت هذه الرؤى الرجل باعتباره مسؤولا عن توفير احتياجات الأسرة، والمرأة مسؤولة عن المحافظة على كيان الأسرة، وظهرت تبعا لذلك تقسيمات جديدة في التعامل مع الجنسين الرجل والمرأة، تشمل أنواعا مختلفة من الأعمال البيتية. (كرامبتون، ١٩٩٩، استنر و لويس، ١٩٩٥). في النموذج الذي يعتقد بأنّ الرجل هو معيل الأسرة فإنّ دور الأب يتمثل بالمسؤول والحامي الاقتصادي للأسرة وتوفير احتياجاتها المادية. ولذلك فإنّه يتوقع من الآباء والرجال أن يعملوا لساعات أطول لكي يحققوا أعلى نسبة من الرفاهية للأسرة. من ناحية أخرى فإنّ النسويين قد قدّموا نموذجا بعنوان "معيّلين/ ومراقبين" أي الأب والأم كلاهما يقوم بدور المعيل، وكذلك بدور المراقب والراعي لأفراد الأسرة. في هذا النموذج يفترض أن يقوم الرجل بتقليل ساعات عمله بعد أن يصبح أباً؛ وذلك لكي يساعد في صيانة الطفل. في الدراسات التي يقوم بها النسويين حول الحكومة -حسب مفهومهم- فإنّهم يقيمون نوعا من العلاقة بين الفروق في المستوى الوطني في تقسيم العمل والفروق في السياسات الأسرية للبلاد. (ابندورت و زملاؤه، ٢٠١٢). وعلى ذلك فإنّ الدراسات النسوية تقدم إطارا مفيدا لدراسة وتحليل دور السياسات الأسرية في عدد ساعات العمل التي يقوم بها الآباء. بنظرة إجمالية إلى السياسات نجد أنّها تستطيع ومن خلال طريقتين التأثير على ساعات عمل الآباء ذوي الأطفال الجدد. في الطريقة الأولى يتم دراسة تكاليف وفوائد العمل بلا راتب والعمل مقابل الراتب. أما في النموذج أو الطريقة الثانية فإنّه يتم دراسة البنى السلوكية والعلامات التي تؤيد وتدعم المواقع الوظيفية للآباء من الناحية الاجتماعية. (هوك، ٢٠١٠، اوبرين، ٢٠٠٤).

وفي حين نجد النسويين يدرسون دور الأب من خلال تطوير نماذج للعمل والمراقبة فإن هناك نماذج أخرى تهتم بموضوع سياسات الأسرة وطرق دعمها وهمايتها. في نموذج يقدمه ساراسين وكك (٢٠١٠) نجد أنّهما يقسمان سياسات الأسرة على صعيدين عامين: وهما صعيد محورية الأسرة و عدم محورية الأسرة. في عدم محورية الأسرة فإنّ السياسات تركز على

خفض الوظائف الأسرية بهدف إعطائها وقتاً أكثر للعمل والاشتغال. وبالعكس من ذلك في نوع أو رؤية محورية الأسرة فإنّ تسهيلات كثيرة تقدم للعاملين ليكون لديهم وقت أكثر للتفرغ إلى أمور الأسرة، وخلق بيئة مناسبة للمشاركة في تربية الأطفال. في هذا النوع من الحماية للأسرة فإن تكاليف اقتصادية كثيرة كإعطاء الاجازات والرواتب وتقديم المساعدات يتم تقديمها للأسرة المطفلة. إنّ سياسة محورية الأسرة تُقسّم إلى ثلاثة أقسام: الأول دعم الأسرة بشكل عام، والثاني دعم وحماية الأمهات، والثالث حماية الآباء. وعموماً فإنّ سياسة محورية الأسرة تؤكد على حضور أكثر للآباء في الأسرة، والعكس سياسة عدم محورية الأسرة تؤكد على حضور وتواجد الوالدين في العمل والقطاعات الاقتصادية في المجتمع. (ساراسينو و كك، ٢٠١٠).

### ٣. أثر إجازات الآباء على الأسرة

إن أحد أهم أهداف تشجيع الآباء على الحضور والتواجد في الأسرة والقيام بالمشاركة في التربية وتنمية الطفل هو خلق ارتباط أكثر بين الأب والطفل، والرغبة في المشاركة في تربيته ونموه. إنّ دراسات وندر وجين (٢٠٠٩) تظهر أنّ الآباء الذين يتواجدون في الأسرة أثناء فترة تربية الطفل فإنهم يملكون علاقة أقوى مع الأطفال الجدد، ويرغبون في الحضور في الأسرة أكثر من غيرهم. وتكشف هذه الدراسة أيضاً أنّ الدول التي تقدم إجازات دون راتب تشهد إجازات استقبالا ضعيفاً من جانب الرجال، أي لا يقومون بالاستفادة من هذه الإجازة لأنّها دون راتب. وعلى ذلك بات واضعاً السياسات والقوانين المتعلقة بالأسرة يميّزون بين الإجازة الفردية و بين الإجازة الأسرية، ويحتوّن الرجال على الاستفادة من هذه الإجازات؛ لأنّ النساء فقط هن اللواتي يرحبن بهذا النوع من الإجازات في الغالب، أي الإجازات الأسرية أو إجازات الوالدين (موس و دون ٢٠١٥)» وبالعكس يظهر الرجال رغبة أقلّ في الاستفادة من هذه الإجازات. إنّ مزايا هذه الإجازات لا تشجع الرجال على الإقبال عليها والاستفادة منها. أظهر تحليل مقارني في ٢٤ دولة من دول الاتحاد الأوروبي قام به وان بيلي (٢٠١٦) أن الرجال يرغبون في الاستفادة من إجازات الآباء إذا توفرت فيها الشروط التالية:

- ١- الرواتب والمزايا الجيدة -أو إعطاء الراتب بشكل كامل، فيظل الرجال في هذه الظروف يقومون بأخذ الإجازة بشكل حتمي ومؤكد.
- ٢- الإجازات الفردية لا التي تطلق عليها الإجازة الأسرية، أي التي تعطي بسبب الأسرة. إنّ الرجال يشعرون بأنهم غير أحرار عندما يقومون بالاستفادة من الإجازة الأسرية أو العائلية.
- ٣- عندما تقدم هذه الإجازات بعد أن يولد الطفل تحديداً، أو يتزامن مع الوقت الذي تعود فيه المرأة إلى العمل (إنّ رغبة الرجال في أخذ الإجازات في هذين التوقيتين تزداد وتكثر).
- ٤- تظهر الدراسات أنّ في ٢٣ دولة من دول الاتحاد الأوروبي يقوم ١٠% من الرجال فقط بالاستفادة من إجازة الوالدين.

## ٤. أهمية إجازة الآباء من مختلف الأبعاد

إن أول وأهم هدف تسعى لتحقيقه الحكومات بسنّها القوانين والسياسات الأسرية هو إيجاد التوازن بين الجنسين في الأدوار المختلفة، وإشراك الرجال في شؤون البيت ورعاية الطفل من خلال توفير ظروف تسمح للمرأة بالعودة إلى سوق العمل بعد فترة الوضع (البرلمان الأوروبي، ٢٠١٤). إنّ إجازة الآباء وإجازة الوالدين قد لعبت دورا إيجابيا في تحسين ظروف العمل بالنسبة للنساء (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٦). إنّ إيجاد التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية هو أيضا أحد أهداف قوانين الإجازات (هوبسون و زملاؤه ٢٠١١، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١١ و اسبينج اندرسون ٢٠٠٩). إضافة على ذلك فإنّ إقحام الرجال في الأعمال البيئية وإشراكهم في مسؤوليات رعاية الطفل يساهم في نسبة رغبة وقرارات النساء في الاستمرار في عملية الإنجاب. (داواندر و اندرسون ٢٠٠٦، اولا ٢٠٠٣)، وبالتالي تؤثر على السياسات السكانية للدول والبلدان. وتجدد الإشارة إلى أنّ العلاقة بين السياسات الأسرية والنتائج المترتبة عليها هي علاقات معقدة، وإنّ التأثير الإيجابي للسياسات والقوانين في هذا المجال يتبع ظروفًا وعوامل مختلفة.

العوامل الاقتصادية: من الناحية الاقتصادية فإنّ تقليل عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل بعد فترة الإنجاب أحد إيجابيات الإجازة التي تقدم للطرفين في هذه الفترة الزمنية التي تجرّهما الأسرة. وفي الأدب النظري للدراسات الاقتصادية تطلق عبارة "معاقبة الأمهات" على أمور تحرم من خلالها النساء من وظائفهن بسبب الوضع والإنجاب، أو إنّهن لا يحصلن بعد العودة إلى سوق العمل على ظروف مناسبة كما كانت في السابق وقبل الوضع. على سبيل المثال فقد جاء في إحصائية أنّ الأمهات اللواتي لديهن أطفال دون سن ١٢ عاما فإنّهن يجدن فرص العمل أقلّ بنسبة ١١% من النساء الأخريات، في حين أنّ الرجال الذين لديهم أطفال دون السن السابعة يعملون أقلّ من غيرهم بنسبة ٧%. إن هذا الفرق بين الطرفين في سوق العمل يسمى بـ "الفجوة بين الجنسين في سوق العمل". إن إنشاء القوانين للحماية والدعم هي أحد أبرز الاستراتيجيات للقضاء على هذا الفرق والتمايز بين الطرفين (مياني و هورنز ٢٠١٤). إنّ الدراسات في هذا المجال تظهر أنّ إجازة الآباء تؤثر أكثر من إجازة الوالدين على عودة النساء إلى سوق العمل بعد فترة الوضع، وإنّ امتلاك المرأة لدوام جزئي يؤثر كذلك على هذا الأمر. (نورمن و زملاؤه ٢٠١٤، فاكون و نورمن ٢٠١٦).

هناك فرق بين عدم المساواة في الرواتب بين الجنسين مقابل العمل الواحد في جميع أنحاء العالم، وإنّ أحد الأهداف والغايات التي تسعى القوانين والسياسات الداعمة لحقوق النساء لها هو تقليل وخفض هذه النسبة في عدم المساواة في الرواتب مقابل العمل الواحد. إنّ مؤشر اختلاف الراتب في عام ٢٠١٤ في الاتحاد الأوروبي بلغ ١٦/١٪. وهذا يعني أنّ مقابل كليو ويحصل عليها الرجل تحصل النساء على ٨٣/٩ ستن (يورواستات ٢٠١٦). إنّ مؤشر الاختلاف في الراتب بين الجنسين هو من المؤشرات الدائمة، وعلى الرغم من إصلاح هيكل العمل وتطوير مستوى دراسات النساء إلا أنّ هذا الفرق لا يزال قائما. وهناك عوامل عدة كحجم وأبعاد المؤسسة (صاحب العمل)، الشفافية في الرواتب، الحد الأدنى للأجور، مستوى المساواة في أبعاد العمل ومستوى دراسة الشخص كلّها تؤثر على استمرارية هذا الاختلاف بين الرجل

والمرأة في الرواتب مقابل العمل الواحد. بجانب هذه العوامل يمكن أن نشير إلى العلاقة بين سوق عمل النساء وعملية الإنجاب وقضية إجازة الآباء. معظم النساء بعد الإنجاب يرجحن العودة إلى العمل والدوام الجزئي، وهي في الأغلب أعمال تكون برواتب وجودة أقل، كما أنها تفتقر إلى رؤية للتطور والتقدم في المستقبل. (كرومبتون ٢٠٠٦). وهذا اصطلاحا يسمى عقوبة الأمهات بعد الوضع والإنجاب في الدول التي تعود فيها النساء إلى سوق العمل بعد أن ينجبن طفلا وهو ما يدعو النساء إلى عدم أو تقليل الرغبة في العودة إلى العمل من جديد والمشاركة الاقتصادية الفاعلة (تونون و سولز، ٢٠١٣). إن إجازة الآباء تساعد كثيرا على رفع مستوى رغبة النساء في العودة إلى سوق العمل ومن خلال تقسيم المسؤوليات وواجب الرعاية للطفل وتربيته ترتفع نسبة استمرارية النساء في سوق العمل.

أحد العوامل الأخرى في دعم النساء في مرحلة الإنجاب هو تراجع احتمالية حرمانها من معاش التقاعد. فعدم المساواة في معاش التقاعد هي إحدى المشاكل التي تعاني منها النساء في مرحلة الشيخوخة. وحسب آخر تقرير لدى دول الاتحاد الأوروبي فإن الفارق بين رواتب النساء والرجال في فترة التقاعد يبلغ ٤٠٪ أي ما يعادل الضعفين، ويتأمل أنه وبعد سنّ قانون إجازة الآباء تكون مرحلة ابتعاد المرأة عن العمل أقل من السابق وهو ما يضمن لها حقوقها في فترة التقاعد. (تينبوس و زملاؤه ٢٠١٥). العوامل الاجتماعية: إن أحد التحديات الدائمة بالنسبة للنساء في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية هو عدم الاعتراف بأهمية الأعمال والمشاكل البيئية في الاقتصاد الرسمي. في جميع أنحاء العالم لا يزال عمل البيت هو أكثر الموضوعات جدلا في هذا الصعيد، وذلك يعود لأسباب كثيرة منها اختلاف المجتمعات والثقافات والتنوع في هذا الموضوع. إن أحد فوائد إجازة الآباء هو تقسيم العمل في البيت بين الجنسين ورفع نسبة الجودة في عمل المؤسسات الرسمية، وكذلك فرصة مشاركة الجنسين في وظائف دون رواتب في البيت. (كوتسدام و فينيسيس ٢٠١١ ، كوتسدام و فينيسيس ٢٠١٣ وفاجون ونورمن ٢٠١٦). تظهر نتائج الدراسات أنّ النساء تخصص أوقاتا أكثر للأعمال البيئية التي لا تتقاضى أي راتب مقابلها حتى في ظروف التوظيف والعمل الواحد. على سبيل المثال فإنّ النساء العاملات يخصصن أسبوعيا ١٩ ساعة لأعمال البيت مقارنة مع الرجال الذين يعملون بشكل كامل، وهم لا يخصصون أي وقت للقيام بشؤون البيت. كما أنّ بعض المؤشرات تظهر أنّ إجازة الآباء تساعد النساء العاملات، وتؤثر تأثيرا إيجابيا على جودة الحياة العائلية. (منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٤). ووجد كل من روج و سولي (٢٠١٣) في دراسة لهما أنّ الآباء ومن خلال التواجد في البيت فإنهم يظهرون روحا تعاونية أكثر رغم أنّ بعض الدراسات الأخرى تكشف أنّ هذه المشاركة والتعاون ليست دائمة، ولا تشمل جميع المجالات في البيت. (أكبرج و زملاؤه، ٢٠١٣).

العوامل التربوية: إن حضور الآباء في فترة تربية الأطفال في البيت يلعب دورا محوريا في تعزيز العلاقة بين أفراد الأسرة. إنّ تنمية المعرفة لدى الطفل هي إحدى ثمار تواجد الأب في البيت ومشاركته في العمل التربوي. (هارت و زملاءه ٢٠١٣). وعلى الرغم من وجود شواهد على أنّ هذا النمو المعرفي لدى الطفل لديه علاقة مباشرة مع دراسة الأم ومدى وعيها التربوي (كولز و زملاؤه ٢٠١٥) لكن الدراسات تظهر أنّ مشاركة الأب في عملية التربية لديها تأثير إيجابي في خلق



علاقة عميقة بين الأب وابنه (نيومنياسكي و والد فوجل ٢٠٠٧، هاس و ونج، ٢٠٠٩). وجد كولز و زملاؤه (٢٠١٥) في بحث لهما أن إعطاء الإجازة لأربعة أسابيع للوالدين في النرويج وتزايد نسب الاستفادة من إجازة الآباء لها تأثير إيجابي في درجات الأبناء في المدرسة. وأظهرت دراسة اسجوير (٢٠١٤) في ألمانيا أنّ زيادة إجازة الآباء أدت إلى أن يكون الآباء في عطلة آخر الأسبوع بجانب أطفالهم ٣٦ دقيقة في العام الأول. كما أجرى هرتا و زملاؤه (٢٠١٣) بحثا حول إجازة الآباء ومدى مشاركتهم في رعاية الطفل وتربيته في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتنمية الاقتصادية. وقد توصل الباحثان إلى أنّ الآباء الذين أخذوا إجازة الأب في العام الأول من عمر طفلهم شاركوا في عملية تربية الطفل أكثر من الرجال الذين لم يأخذوا هذه الإجازة.

عوامل المعرفة السكانية: خلال العقدین الأخيرین أصبح موضوع النمو السكاني السالب في كثير من الدول المتقدمة، وكذلك موضوع التراجع الملحوظ في النمو السكاني في الدول النامية، أمرا عاديا. إنّ الدول الأوروبية هي من ضمن الدول التي شهدت أكبر نسب هذا التراجع في نمو السكان، وقد انتهجت سياسات مختلفة لمواجهة هذه الظاهرة كاستقبال اللاجئين والحث على الإنجاب. إن استراتيجية الحث على الإنجاب تضمنت برامج ومزايا مختلفة كتقديم التسهيلات للأمهات وإجازة الوالدين، والمساعدات المالية لتأمين احتياجات الأسرة وفي العقد الأخير إجازة الأب. إنّ نتائج هذه السياسات هي زيادة الرغبة في الإنجاب لدى الزوجين وتراجع نسبة القلق في كيفية التربية والتعليم. (تونون و سولاز، ٢٠١٣). إنّ مشاركة الآباء في العملية التربوية للطفل تعطي هذه الإمكانية للنساء والأمهات كي يفكرن أكثر في الإنجاب من جديد، وهذا الأمر يساعد على معدل الخصوبة والنمو السكاني ويؤثر تأثيرا إيجابيا. (دوواندر و اندرسون ٢٠٠٦؛ اولاء، ٢٠٠٣؛ فريير و زملاؤه ٢٠٠٨).

##### ٥. السياسات السكانية التشجيعية على الإنجاب في إيران

إنّ عدد السكان في إيران خلال القرن الماضي شهد تقلبات كثيرة. واستنادا إلى الوثائق التاريخية فإنّ عدد سكان إيران في عام ١٢٨٠ كان يبلغ ١٠ ملايين نسمة. وبعد أول إحصاء سكاني واستمراره في السنوات التالية بدأ الاهتمام بالسياسة والقوانين السكانية. وبعد تحسين الظروف الصحية وانخفاض معدل الوفيات وتطوير القطاع الصحي ازدادت النسبة السكانية في إيران. وقد بدأت سياسات ضبط الجمع السكاني منذ عام ١٣٣٧ هـ ش، و بعد عام ١٣٤٨ انطلقت وزارة الصحة في عملها بشكل رسمي بعد تأسيس وحدة الصحة وتنظيم الأسرة. وبعد تنفيذ هذه السياسة في فترة ما بين عام ١٣٣٥ و حتى ١٣٤٥ ش شهدت إيران نموا سكانية بنسبة ٣/٢ بالمئة وفي فترة ما بين ١٣٤٥ وحتى ١٣٥٥ بلغ النمو بنسبة ٢/٧. وبعد الثورة الإسلامية وتطوير البنية التحتية في قطاعات الصحة وتنفيذ السياسات التشجيعية كتقديم التسهيلات المادية إلى الأسر الكبيرة وصلت نسبة النمو إلى ٩ / ٣ (مشفق و زملاؤه، ١٣٩١). إنّ نمو السكان في هذه السنوات والتبعات التي ترتبت عليها كتحويل المدارس إلى فترتين صباحية ومسائية أدت إلى سياسة الضبط السكاني منذ عام ١٣٧٢ ش، وقد استهدفت هذه السياسة ثلاثة محاور وهي تعليم تنظيم الأسرة، والحماية من الضبط البيولوجي لعملية الإنجاب، وكذلك

حرمان الطفل الرابع من التسهيلات المادية. إنّ الإحصاء السكاني في فترة ما بين ١٣٦٥ و ١٣٧٥ أظهر أنّ النمو السكاني بلغ ١/٩٦ و في السنوات ما بين ١٣٧٥ و ١٣٨٥ وصلت هذه النسبة إلى ٦١ / ١ وفي عقد التسعينيات (١٣٩٠ ش) بلغ ١/٢٩. ومنذ ذلك الحين ظهرت التوقعات بأنّ نسبة النمو في إيران تصل إلى الصفر حتى عام ١٤٣٠ ش. من جانب آخر تظهر الدراسات أنّ التركيبة السكانية للبلاد حتى عام ٢٠٥٠ تصل فيها نسبة الشيخوخة إلى خمسة أضعاف. وفي مواجهة هذه الحالة اتخذت سياسات مختلفة في هذا الصعيد، يمكن الإشارة إلى زيادة إجازات النساء في فترة الإنجاب من ٦ أشهر إلى ٩ ، وكذلك تقليل ساعات عمل النساء ذوات الأطفال دون السن السابعة من ٤٤ ساعة في الأسبوع إلى ٣٦ ساعة وذلك منذ عام ١٣٩٢ ش. كما تمّ وضع قانون الإجازة لثلاثة أيام للآباء بعد أن تلد نساؤهم ، كما يمكن أن نشير إلى مشروع "زيادة معدل الخصوبة ومتابعة ملف تراجع النمو السكاني" الذي قُدم إلى البرلمان عام ١٣٩٣ ش.

إلى جانب هذه الإجراءات يمكن العودة إلى مؤشرات إبلاغ السياسات السكانية العامة في عام ١٣٩٣ ش التي أعلن عنها قائد الثورة الإسلامية. إنّ جانباً كبيراً من هذه الاستراتيجية التي أعلن عنها قائد الثورة تتضمن سياسات رفع العراقيل أمام زواج الشباب وتسهيل عملية تشكيل الأسرة وزيادة معدل الأمل في الحياة وتكريم كبار السن. إنّ ميزة هذه الاستراتيجية هي أنّها تتضمن بالإضافة إلى ضرورة زيادة الإنجاب والتي أشير إليها بشكل مباشر، تقليلاً للمخاطر الاجتماعية وزيادة في القدرة الاقتصادية للأسرة وخفض معدل البطالة وهي ما تمّ الإشارة إليها بشكل غير مستقيم.

## ٦. خلفية البحث في إيران

هناك عدد قليل من الدراسات في إيران حول السياسات السكانية، ومن بين هذه الدراسات يمكن الإشارة إلى بحث غمامي وعزيزي (١٣٩٣) والذي تطرق إلى الحاجة إلى وضع سياسات في مجال زيادة النمو السكاني، وقد أشار إلى وجود عوامل مختلفة كالتوزيع غير العادل للتركيبة السكانية والتراكم السكاني الكبير في بعض المناطق بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي ذكرها الباحثان. كما قام الباحثان ملك أفضل وهاشمي (١٣٩٤) ببحث ناقشا فيها الأصول الفقهيّة في السياسة السكانية للجمهورية الإسلامية الإيرانية، وقد أوضحا أنّ السياسات الموضوعية في هذا المجال لديها رؤية ومنطلق شرعي سواء من الناحية الكمية أو من ناحية التحكم المناسب بالكثافة السكانية. وبمحت دارس آخر (عليبي ١٣٩٤) موضوع الكثافة السكانية والسياسات السكانية ودورها في تعزيز الهيكل الداخلي لاقتدار الجمهورية الإسلامية الإيرانية. وقد ذكر أدلة مختلفة تؤثر على انخفاض معدل الخصوبة كنمو ظاهرة الإقامة في المدن أو ما يطلق عليها "التحضر"، وزيادة نسبة الوعي والدراسة واشتغال النساء وأيضاً تغيير النظرة حول أبعاد الأسرة والسياسات التشجيعية التي تنتهجها المؤسسات الدولية وقام فولادي (١٣٩٢) بدراسة النظريات والسياسات السكانية بالتأكيد على السياسات السكانية لإيران في العقود والسنوات الأخيرة وتوصل إلى أنّ أكثر النظريات انسجاماً مع الواقع الفعلي في إيران هي نظرية التناسب السكاني. وناقش مشفق وزملاؤه (١٣٩١) مسار الخصوبة الكلي وكشف أنّه في حال تمّ الحفاظ على معدل

الخصوبة بابنين ونصف لكل أسرة فإن نسبة السكان في ايران تصل إلى ٩٧ مليون عام ١٤٢٥. ويؤكد حق شناس (١٣٩١) من خلال دراسته للسياسات الاجتماعية والسكانية لإيران والتحديات الموجودة أنّ تزايد نسب الشيخوخة في المجتمع يدلّ على ضرورة التخطيط والبرمجة لحلّ مشاكلهم كالاحتياجات الطبية والمراقبة. بشكل عام فإنّ معظم الدراسات تتركز حول السياسات السكانية للبلاد، وناقشت العوامل المختلفة في تراجع أو تزايد نسب السكان والنظريات الموجودة في حقل الدراسات السكانية. وقلّما ناقشت هذه الدراسات موضوعاتها بشكل مقارني مع الدول الأخرى والاستراتيجيات التي تنتهجها باقي الدول في سياساتها السكانية كما قامت هذه الدراسة بذلك.

#### ٧. منهج البحث

طريقة البحث: في هذه الدراسة ونظرا إلى الهدف منها اخترنا أكثر المناهج مناسبة للموضوع وهو منهج التحليل المقارني لكي نتعرف أوجه الشبه والاختلاف بين الدول المدروسة بالإضافة إلى عقد مقارنة بينها. إنّ هذا المنهج يستخدم كثيرا في الدراسات التي تهتم بمناقشة السياسات والاستراتيجيات في دول مختلفة. قامت الباحثة بداية بمعرفة التشابه بين موضوعات الدراسة بين هذه الدول المختلفة في مجال السياسات وقوانين الإنجاب.

#### ٨. حجم عينة البحث وتحليل الوثائق

إنّ أحد خصائص هذا المنهج هو صغر عينة البحث فيه. في هذه الدراسة تمت مقارنة سياسات ٢٥ دولة أوروبية و ٦ دول آسيوية و ٤ دول في القارة الأمريكية. وفي هذا الصدد قمنا بداية بمراجعة الوثائق والمصادر الرسمية حول سياسات الأسرة في عدد من الدول. إنّ مجموعة ما حصلنا عليه من وثائق هذه الدول هو ٢٢ وثيقة وهي تتضمن معلومات عن السياسات الأسرية في هذه الدول من القارات الثلاث. وقد ركّزنا على الوثائق التي تتطرق إلى القوانين المتضمنة لإجازة الآباء. وبشكل عام تمّت مناقشة أوجه الشبه والاختلاف في سياسات الدول حول موضوع الإجازة ومزاياها.

#### ٩. نتائج الدراسة

في الاتحاد الأوروبي يوجد أنواع كثيرة من الإجازات التي تقدم للأم والأب اللذين أنجبا طفلا حديثا. وأهمّ صفة لهذه الإجازات هو أنّها خصصت في الأكثر للنساء، وفي الواقع ما يقارب ٤٠٪ تستفيد منها النساء فيما يستفيد الرجال مما نسبته ٤٪ فقط. (ميامي و هرز، ٢٠١٤). وعلى الرغم من وجود مساع في هذا المجال إلا أنّ منسوب الاستفادة من إجازة الوالدين لم تحظ باستقبال كبير من جانب الرجال. (يورو فاند، ٢٠١٥). ويشاهد اختلاف كبير بين سياسات دول الاتحاد الأوروبي من الناحية الكمية والكيفية حول موضوع إجازات الأتهات والآباء، وذلك يعود لأسباب مختلفة معظمها بسبب الأهداف المختلفة التي تسعى كلّ دولة لتحقيقها. في بعض الدول تكون المشاركة في سوق العمل ضمن أولويات برامجها وتتمّ صياغتها بهدف تنظيم سوق العمل (الأهداف الاقتصادية)؛ ولدى بعض الدول يكون موضوع الصحة الجسمية والنفسية ضمن أولويات برامجها الداعمة للأسرة وتتمّ صياغة هذه القوانين لإحداث نوع من التوازن بين الأب والأمّ في المسؤوليات ورعاية الطفل من الناحية الروحية والجسمية (الأهداف الاجتماعية)، وفي دول أخرى ومن خلال تقديم

تسهيلات مادية وغير مادية تحاول زيادة نسب ومعدلات النمو السكاني (الأهداف السكانية). وبشكل عام فإنّ السياسات المتعلقة بإجازة الأسرة تشمل أي نوع من إجازة تعطى للشخص من أجل القضايا الأسرية. وبشكل عام فهناك أربعة أنواع من الرخصة في هذا السياق:

- ١- إجازة الأم أو إجازة الإنجاب: وهي الإجازة التي تعطى للمرأة العاملة بعد الوضع.
- ٢- إجازة الآباء: وهي إجازة للرجال الذين تنجب نساؤهم حديثا وهي إجازة يتقاضى الرجل أثناءها راتبه بشكل كامل أو محدود.
- ٣- إجازة الوالدين: وهي إجازة الأمّ والأب معا. وهناك فرق بين المزايا والحقوق للزوجين أثناء هذه الإجازة في الدول المختلفة.

٤- إجازة البيت: وهي إجازة تُخصّصت للشخصين أو الزوجين الذين لديهم طفل، وتهدف إلى خلق مشاركة وتعاون بين الشخصين في أمور المنزل ولكي يكون لهما وقت أكثر إلى جانب الطفل الجديد. في أوروبا قلما يوجد هذا النوع من الإجازة وهي إجازة لا يعطى مقابلها راتب للزوجين.

وفي تعريف عام لإجازة الأب يمكن القول إنّها إجازة قصيرة المدى تعطى للرجل أثناء فترة وضع زوجته وهي تتزامن مع إجازة الأم. إنّ إجازة الأب تختلف عن إجازة الوالدين. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤، البرلمان الأوروبي ٢٠١٥). فإجازة الأب هي ميزة فردية وتختص بالرجل دون غيره. ويمكن الإشارة إلى نوعين من الإجازة للرجال، الأولى «إجازة الآباء» وهي خاصة بالرجال العاملين والذين تنجب نساؤهم حديثا والنوع الثاني هي «إجازة الوالدين» وهي يشترك فيها الرجل والمرأة معا. بعبارة أخرى فهناك إجازة للوالدين ويستطيع الأب أن يستفيد منها وهناك إجازة أخرى يختص بها الرجل دون المرأة. تظهر الدراسات في هذا الخصوص أنّ الرجال يميلون إلى الاستفادة من الإجازة إذا ما كانت خاصة بهم. كما أنّ العامل المادي في هذه الإجازة يلعب دورا مهما في نسبة الاستفادة منها أو عدمها. (بونينك و بولمن، ٢٠١٦).

إنّ معدل إجازة الوالدين في الدول الأوروبية هي ٨٧ أسبوعا، وهي تختلف من دولة عن أخرى. ففي قبرص مثلا تكون هذه المدة ما بين ١٨ أسبوعا وتمتد إلى عامين لكلّ من الوالدين. كما أنّ الرواتب والمزايا في هذه الإجازات تختلف من دولة عن أخرى. ومعدل مزايا هذه الإجازات في هذه الدول هو ٥٠٪ من راتب الشخص. في بعض الدول يتم إعطاء الراتب إلى الشخص الذي يتقاضاه وهو يدور ما بين ٢٥٪ حتى ١٠٠٪. وبعض الدول الأخرى كبولندا تعطي ١٣٩ يورو في الشهر كراتب ثابت للشخص الذي يستفيد من هذه الإجازة. وفي لوكسمبورغ يكون ١/٧٧ يورو كراتب شهري ثابت. في ١٤ دولة في الاتحاد الأوروبي يطلق على هذه الإجازات تعابير عائلية. فعلى سبيل المثال في فرنسا يعطون للزوجين ثمانية أشهر إجازة تقسم بينهما. وإذا استفاد واحد منهما فقط من هذه الإجازة تقلّ حينها إلى ٦ أشهر. وفي ١٢ دولة من دول الاتحاد الأوروبي تعتبر إجازة الوالدين هي حقوق فردية ولا يمكن تحويلها ونقلها من شخص لآخر. في حين نجد في دولتين من دول الاتحاد الأوروبي (البرتغال والسويد) تقسم إجازة الوالدين إلى نوعين وهي الإجازة القابلة للانتقال والإجازة غير

القابلة للانتقال. (البرلمان الأوروبي ٢٠١٥، يوروفورد ٢٠١٥).

### ١٠. إجازة الآباء في عدد من الدول

بعد تزايد ظاهرة تراجع معدل الخصوبة في دول الاتحاد الأوروبي بادرت هذه الدول بتطبيق سياسات واستراتيجيات لمواجهة هذه الأزمة السكانية؛ لهذا نشاهد هذه الدول تكون في قائمة الدول المهتمة بتطوير وتنمية القوانين الداعمة للأسرة. وكما نشاهد في الجدول رقم ١، من بين ٢٨ دولة في الاتحاد الأوروبي افترضت ١٨ دولة منها إجازة الآباء كقانون يجب الالتزام به. ومعدل هذه الإجازة يصل إلى ١٢/٥ يوماً. وهو يكون ما بين يوم واحد في دولة كإيطاليا و ٩١ يوماً في دولة كسلوفينيا. إنَّ دراسة رواتب ومزايا الآباء في هذه الدول تظهر أنه أينما كانت إجازة الآباء ٧ أيام أو أقلّ تدفع رواتب الشخص كامله. إنَّ راتب الشخص تنخفض كلما ازداد نسب أيام الإجازة وهو مختلف بين هذه الدول. إن من بين دول الاتحاد الأوروبي ١٣ دولة تقدم الإجازة عشرة أيام أو أكثر و ٨ دول من هذه الدول تعطي حقوق الأشخاص بشكل كامل خلال هذه الإجازة. وخمسة دول منها تعطي الحقوق أقلّ من حقوق وراتب الفرد قبل الإجازة.

جدول رقم ١: نسبة إجازات الوالدين وإجازة الأب في الدول الأوروبية

البلد	إجازة الأب	نسبة الراتب	الإجازة دون راتب	المصادقة على قانون إجازة الآباء	إجازة الوالدين	المزايا
النمسا	-	-	-	١٩٩٠	٥ خيارات لتقاضي الرواتب أو الإجازة للوالدين حتى بلوغ الطفل عامين	يمكن تقسيمها بين الوالدين
بريطانيا	٢	٢٢٠	٠/٤	٢٠٠٣	١٣ أسبوعاً لكلّ من الوالدين دون رواتب.	شخصي
إيطاليا	يوم واحد	١٠٠	-	-	٢٦ أسبوعاً لكلّ من الوالدين	شخصي - مجموعة الإجازات لا ينبغي أن تتجاوز ١٠ أشهر
بلجيكا	أسبوعان	٨٤/٧	١/٢	١٩٦١	١٦ أسبوعاً لكلّ من الوالدين	شخصي
جمهورية التشيك	-	-	-	٢٠٠١	١٥٦ أسبوعاً لكلّ من الوالدين، حتى يبلغ الطفل ثلاث سنوات	شخصي
الدنمارك	٢	٥٥	١/١	١٩٨٤	٣٢ أسبوعاً	إمكانية التقسيم بين الأم والأب
إستونيا	٢	٠	٠	٢٠٠٨	١٥٦ أسبوعاً لكلّ من الوالدين حتى يبلغ الطفل ثلاث سنوات	إمكانية التقسيم بين الأم والأب

المزايا	إجازة الوالدين	المصادقة على قانون إجازة الآباء	الإجازة دون راتب	نسبة الراتب	إجازة الأب	البلد
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	٢٦ أسبوعاً	١٩٩١	٤/٩	٧٠	٩	فنلندا
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	١٥٦ أسبوعاً لكل من الوالدين حتى يبلغ الطفل ثلاث سنوات	٢٠٠٢	٢	١٠٠	٢	فرنسا
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	١٥٦ أسبوعاً لكل من الوالدين حتى يبلغ الطفل ٣ سنوات	٢٠٠٧	٥/٤	٦٧/٤	٨	ألمانيا
شخصي	١٤ أسبوعاً لكل من الوالدين دون رواتب	٢٠٠٠	٠/٤	١٠٠	يومان	اليونان
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	١٥٦ أسبوعاً لكل من الوالدين حتى يبلغ الطفل ثلاث سنوات	٢٠٠٢	١	١٠٠	٢	بلغاريا
مجموعاً ٩ شهور	١٣ أسبوعاً لكل من الوالدين	١٩٩٨	٨/٤	٦٤/٤	١٣	إيسلندا
شخصي	١٤ أسبوعاً لكل من الوالدين دون رواتب	-	-	-	-	أيرلندا
شخصي	٢٦ أسبوعاً لكل من الوالدين مع دفع الرواتب	١٩٦٢	٠/٤	١٠٠	يومان	لوكسمبورغ
شخصي	٢٦ أسبوعاً لكل من الوالدين حتى يبلغ الطفل ٨ سنوات	٢٠٠١	٠/٤	١٠٠	يومان	هولندا
متنوع	٢٧ أو ٢٧ أسبوعاً ترتبط بمستوى الدفع	١٩٩٣	١٢	١٠٠	١٠	النرويج
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	١٥٦ أسبوعاً لكل من الوالدين حتى يبلغ الطفل ٤ سنوات	١٩٩٦	٢	١٠٠	يومان	بولندا
متنوع	١٢ أسبوعاً تقسم بين الوالدين	١٩٩٥	٤	١٠٠	٤ أسابيع	البرتغال
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	١٣٦ أسبوعاً	-	-	-	-	سلوفاكيا
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	٣٧ أسبوعاً	٢٠٠٣	٣/٥	٢٦/٩	١٣	سلوفينيا
شخصي	١٥٦ أسبوعاً لكل من الوالدين دون راتب	٢٠٠٧	٣	١٠٠	٢	إسبانيا

المزايا	إجازة الوالدين	المصادقة على قانون إجازة الآباء	الإجازة دون راتب	نسبة الراتب	إجازة الأب	البلد
متنوع	٦٨ أسبوع لكل الوالدين: ٨/٥ أسبوعا لكل من الوالدين و ٥١ أسبوعا يتم تقسيمها بين الأب والأم.	١٩٨٠	٨	٨٠	١٣	السويد
-	١٢ أسبوعا مع ٨٠% من حقوق الأمهات	-	-	-	-	سويسرا
فقط الأم	١٦ أسبوعا للأم	٢٠٠٣	-	١٠٠	٥ أيام	تركيا

كما مر بنا في نتائج الدراسة فإنّ معظم الدول تنظر إلى إجازة الوالدين كأولوية في سياساتها حول الأسرة، وهذه الإجازة يمكن تقسيمها بين الزوجين. في بعض هذه الدول كإسبانيا و إستونيا وفرنسا وبلغاريا تكون مدة إجازة الوالدين ١٥٦ أسبوعا وفي دول أخرى تنخفض هذه النسبة إلى ١٣ أسبوعا. في الدول الآسيوية لا يزال موضوع الإجازة يركّز على الأم وعدد قليل من الدول من وضع في سياساته إجازة الأب في فترة إنجاب الأم. ويبلغ معدل الإجازة في الدول التي قننت إجازة الأب إلى ٧ أيام (الجدول رقم ٢). إضافة إلى ذلك ومقارنة مع الدول الأوروبية نلاحظ أنّ إجازة الوالدين في الدول الآسيوية تختص فقط بالأمهات وليس كما هو الحال في الاتحاد الأوروبي حيث يستطيع الوالدان تقسيم أيام الإجازات فيما بينهما. وفي دول محيط الهادئ نجد نيوزيلندا توفر الإجازة للآباء بين أسبوع وحتى أسبوعين كما تقدم ٥٢ أسبوعا مشتركا بين الأب والأم ولديهما الخيار في تقسيم هذه الأيام فيما بينهما.

في دول مثل الولايات المتحدة الأمريكية لا نجد إجازة خاصة للرجال وفي كندا فقد نجد ٣ وحتى ٥ أسابيع من الإجازة تقدم للرجل بعد وضع زوجته، ويتم تطبيق هذا القانون في بعض المقاطعات الكندية. على سبيل المثال يتم العمل بهذا القانون في مقاطعة كيبيك لكن في المقاطعات الأخرى يكون الأمر اختياريا. في إيران ومنذ عام ١٣٩٥ تمت المصادقة على قانون الإجازة لمدة أسبوعين للرجال العاملين في القطاعات الحكومية وغير الحكومية وتكون هذه الإجازة إجبارية إلا أنّ مجلس صيانة الدستور لم يوافق على هذا القرار وأرجعه إلى مجمع تشخيص مصلحة النظام. وطالب المجمع بحذف بنود من المشروع إلا أنّ البرلمان رفض الانصياع لذلك، وقد صُودق على إجازة ثلاثة أيام للرجال بعد وضع نساءهم.

الجدول رقم ٢: نسبة إجازة الوالدين وإجازة الآباء في الدول الآسيوية ودول المحيط الهادئ والولايات المتحدة وكندا

المزايا	إجازة الوالدين	المصادقة على قانون إجازة الآباء	الإجازة دون راتب	نسبة الراتب	إجازة الأب	البلد
<b>آسيا والمحيط الهادئ</b>						
شخصي	٥٢ أسبوعاً بالإضافة إلى ٨ أسابيع تشجيعية مشتركة	٢٠١٠	-	-	-	اليابان
شخصي - الوالدان لا يستطيعان أن يكونا في إجازة متزامنة	٤٥ أسبوعاً	٢٠٠٨	٠/٤	١٠٠	يومان	كوريا الجنوبية
فقط الأم	٨ أسابيع للأم مع راتب كامل	١٩٥٥	-	-	يومان وحتى أسبوعين	ماليزيا
فقط الأم	٩ أسابيع للأم	١٩٩٠	-	١٠٠	٣ أيام	ايران
شخصي	٥٢ أسبوعاً لكل من الوالدين دون راتب	٢٠١٣	-	-	-	استراليا
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	٥٢ أسبوعاً لكل من الوالدين	١٩٨٧	٠	٠	٢-١	نيوزيلندا
<b>القارة الأمريكية</b>						
-	-	٢٠٠٥	١	١٠٠	١	تشيلي
-	-	-	-	-	-	المكسيك
الأم	١٢ أسبوعاً للأم دون راتب	١٩٩٣	-	-	-	الولايات المتحدة الأمريكية
إمكانية التقسيم بين الأم والأب	٣٥ أسبوعاً	٢٠٠٦	-	٧٥	٣ أو ٥ أسابيع	كندا

إن نظام إجازة الآباء وإجازة الوالدين والتي يخصص قسم منها للأب تختلف من بلد لآخر بالنسبة للمدة الزمنية المقررة لها. وبالنظر إلى سياسات الاتحاد الأوروبي يتبين أنّ إجازة الآباء قد تمّ دمجها بإجازة الوالدين. يبلغ معدل إجازة الوالدين للرجال في دول الاتحاد الأوروبي ١/٣ أسبوع في حين أن إجازة الآباء أو التي يختص بها الرجال تصل إلى أربعة أسابيع ونصف مع الراتب ل ٢/٩ أسبوعاً منها. وعلى الرغم من أن هذا الاختلاف كثير إلا أن ذلك لا يمنع وجود شبه بين الدول الأوروبية في



سياسة الإجازة لفترة الإنجاب. إن أكثر الإجازات تداولاً هي إجازة الآباء القصيرة والتي تتضمن رواتب عالية. إن هذا النوع من الإجازات يمكن أن نجد في دول منطقة البلقان كاليونان وهولندا وإسبانيا وإيطاليا ودول أوروبا الشرقية كبلغاريا وسلوفينيا ورومانيا والمجر. إن دولاً كالدنمارك وبريطانيا تقدم إجازات من نوع إجازات الوالدين إلا أن نسبة المزايا والرواتب تختلف عن الدول الأخرى. وتكون المدة الزمنية لهذه الإجازات تختلف من دولة عن أخرى بحيث قد نجد يوماً واحداً كما هو الحال في إيطاليا والمجر، وفي المقابل نجد ١٥٦ أسبوعاً كما لدى عدد من دول الاتحاد الأوروبي. وخلافاً لذلك نجد بعض الدول لم تعين إجازة للرجال كإيرلندا والنمسا وكرواتيا. إلا أن هذه الدول قد خصصت جانباً من إجازات الوالدين للرجال. وتكون المزايا والرواتب في هذه الدول متدنية بحيث قد يكون ٣٤٪ وحتى ٨٠٪ من راتب الشخص يحصل عليه أثناء فترة الإجازة.

في دول أخرى كفرنسا و لوكسمبورغ والبرتغال وبلجيكا وفنلندا والسويد نجد خليطاً من القانونين بحيث نجد إجازة من نوع إجازة الوالدين وإجازة الرجال كذلك. هذه الدول قد شجعت دول الاتحاد الأوروبي لتقنين إجازة الأب. وتقدم السويد وفنلندا أكثر المزايا والحقوق لمواطنيها أثناء فترة الإجازات بحيث تصل نسبة الراتب المقدم للشخص خلال إجازته إلى ٧٠٪ و ٧٦٪. في حين تكون هذه النسبة في الدول الأخرى ما بين ٢٠٪ و ٥٤٪. وهذا يكشف أن الدول التي تقدم فترات أطول في إجازات الآباء لا تعطي بالضرورة حقوقاً ومزايا أعلى. تعتبر السويد هي أول دولة سنت قانون إجازة الوالدين وذلك بهدف تقديم سياسة داعمة للوالدين في عام ١٩٧٥م. مع ذلك بقيت نسبة استقبال الرجال من الإجازة متدنية حتى عام ١٩٩٥. إن التغيير في استقبال الرجال من هذه الإجازة حدث عندما تم تعيين إجازة الآباء وقد وصلت نسبة الاستقبال بين الرجال بعد عام ١٩٩٥ إلى ٩٠٪. في هذا المشروع الجديد لدى دولة السويد تم زيادة أيام الإجازة بالإضافة إلى أيام الآباء من إجازة الوالدين. في عام ١٩٩٥ بلغ معدل الأيام ما بين ٢٥ وحتى ٣٥ يوماً. (داواندر و جانسون ٢٠١٢). وفي النرويج وفنلندا حصلت تحولات في عام ١٩٩٣ وشهد البلدان تقدماً في مجال سياسة الأسرة والإجازات أثناء فترة الإنجاب والوضع.

وحدث في ألمانيا تغيير مشابه حيث إن إجازة الوالدين حتى عام ٢٠٠٧ كانت بشكل مشترك لكن ومنذ عام ٢٠١٥ أصبحت الإجازة خاصة لكل من الجنسين. قبل أن يتم تخصيص إجازة للآباء كانت نسب الاستفادة من الرجال من الإجازة ٣/٥٪ في ٢٠٠٧، وبعد المصادقة على القانونين بلغت هذه النسبة ٣٥/٧٪ في عام ٢٠١٥ (البركتوزملاؤه، ٢٠١٧). وفي فرنسا كانت رواتب الوالدين في الإجازة المشتركة هو ٢٠٪ من راتب الأب ولهذا ليمتالاستقبال والاستفادة من هذه الإجازات بشكل كبير لكن وبعد تغيير هذا القانون إلى دفع ٩٣/٥٪ من رواتب الأب ارتفعت نسبة الاستفادة من الإجازة بين الرجال إلى ٦٢٪ (كوسلووسكي، بلام و مووس ٢٠١٦). وفي البرتغال كانت عشرة أيام من إجازات الوالدين تعطى للرجل بشكل إجباري لكن وحتى الآن لم تصل نسبة الاستفادة من هذه الإجازة إلى ١٠٠٪. في عام ٢٠٠٩ وبعد طرح موضوع إجازة الوالدين وإجازة الأب شهد هذا الموضوع استقبالا أكبر. (كوسلووسكي، بلام و مووس ٢٠١٦). وفي دول مثل إيطاليا واليونان وإسبانيا والتي هي أكثر تحفظاً يشاهد اقبال ضئيل على هذه الإجازات وتسعى الحكومات في هذه الدول أن تقدم تسهيلات لكي تزيد نسب الاستقبال عليها (بول، لبن و ريش ٢٠١٤).

جدول رقم ٣: إجازات الوالدين في عدد من دول العالم

البلد	الإجازة
البرتغال	لا توجد هناك إجازة خاصة للأمهات أو للآباء بل هناك فقط إجازة عامة تشمل الوالدين. كما أنّ هناك إمكانية للحصول على فرصة إجازة ١٢٠ يوم وحتى ١٥٠ يوم بشكل متتابع (١٥٠ يوم في حال قسم الأب والأم هذه الإجازة بينهما). يستطيع الأب أن يحدد فترة إجازته وتستثنى منها الفترة التي تكون زوجته قد أخذت فيها إجازتها. إضافة على ذلك فإن الأم تستطيع أن تأخذ إجازة لمدة ٣٠ يوما قبل الوضع وبعد الوضع تأخذ ستة أسابيع بشكل إجباري.
السويد	إنّ برنامج الإجازات أثناء فترة الإنجاب في السويد لا تختلف كثيرا عن باقي البلدان الأوروبية إلا أن إجازة الآباء تحظى باهمية أكثر. وتكون إجازة الآباء متاحة مباشرة بعد أن تضع نساؤهم. وتستطيع الأم أن تأخذ إجازة أسبوعين قبل وبعد الوضع.
سلوفينيا	لقد انخفضت نسبة إجازة الآباء. في عام ٢٠١٧ كانت فترة إجازة الآباء ٧ أسابيع وتقرر أن تنخفض هذه النسبة إلى أربعة أسابيع منذ عام ٢٠١٨.
إسبانيا	يستطيع الآباء أن يستفيدوا من ميزة الإجازة ل ١٣ يوما ويومان لإجازة يوم الوضع. منذ عام ٢٠١٧ أصبحت فترة إجازة الآباء أربعة أسابيع.
لوكسمبورغ	يومان للآب من أجل يوم الوضع أو في يوم تبني الأسرة لطفل ما ويدفع الراتب بشكل كامل.
النمسا	وفق الاتفاق الحاصل تقرر أن يحصل الآباء للموظفون في القطاعات الحكومية على إجازة لمدة شهر دون راتب بعد وضع نساؤهم.
إستونيا	يستطيع الآباء التقدم بطلب الإجازة قبل أو بعد وضع زوجاتهم.
بولندا	تدفع رواتب الأمهات خلال فترة الإجازة بعد الوضع بنسبة ٨٠% وحتى ١٠٠%. إذا تم طلب الحصول على الراتب بشكل كامل فإن الحكومة تدفع راتب الأسابيع الستة الأولى وما بقي من الزمن يتم دفع ٦٠% من الراتب. لكن إذا ما تم طلب دفع ٨٠% من الراتب فإن الحكومة تدفع كل فترة الإجازة ٨٠% من راتب الأم والآب.
جمهورية التشيك	بعد ستة أسابيع من الإجازة لفترة ما بعد الإنجاب يستطيع الأب والأم أن يقدموا طلب إجازة من جديد وتكون إجازة الآباء لفترة أسبوع من دفع ٧٠% بالمتة من الراتب وقد تم تنفيذ هذا القانون مطلع عام ٢٠١٧م.
كرواتيا	بعد الإجازة الإجبارية للأمهات، تستطيع الأم تمديد فترة إجازتها حتى بلوغ الطفل ستة أشهر كما أنّ هناك إمكانية نقل هذه الفترة للآب.
أيرلندا	إجازة الآباء ودفع راتب يعادل راتب الإجازة العلاجية أو ما يعادل ٣٢٠ يورو في الأسبوع.
بريطانيا	إجازة الآباء من أسبوع وحتى أسبوعين.

المصدر: الاتحاد الأوروبي (٢٠١٧)

## ١١. خلاصة البحث والنتائج

إن سياسات وقوانين الأسرة تُهدف إلى خلق واقع أفضل للأسرة، ويكون هذا الواقع مستمرا كما تسعى لتشجيع الأسر على إنجاب الأطفال. وبشكل عام فهناك ثلاثة أنواع من الإجازة للوالدين أثناء فترة الإنجاب والوضع. إنّ إجازة الأم(أو إجازة الإنجاب) والتي تختص بما المرأة في فترة الوضع وما بعدها تُهدف إلى حماية الجانب الصحي للأم والطفل. إن معدل

هذه الإجازة في دول الاتحاد الأوروبي يصل إلى ٢٣ أسبوعاً. النوع الثاني من أنواع الإجازات في هذا المجال هو إجازة الآباء والتي تعطى في المرحلة ما بعد وضع المرأة. والهدف منها هو حماية الأم والعناية بالطفل. وهذه الإجازة هي إجازة قصيرة إذا ما قورنت بغيرها من الإجازات. إن فترة الإجازات للآباء تختلف من دولة عن أخرى. النوع الثالث من الإجازات هي إجازة الوالدين التي تشمل الأم والأب. وهذه الإجازات هي بمثابة حقوق فردية وكذلك حقوق أسرية، أي قابلة للانتقال من الأم إلى الأب والعكس. بعض الدول تطلق على بعض هذه المزايا اسم نصيب الأب أو أوقات الأب وفي هذه الحالة لا تكون قابلة للنقل إلى الأم. بعض الدول تعطي عدة أسابيع للوالدين كجائزة في حال قاما بأخذ إجازة الوالدين بشكل متزامن. وهناك عوامل عدة تؤثر في تنمية السياسات المتعلقة بإجازات الأب منها يمكن الإشارة إلى خفض نسب عدم المساواة بين الجنسين، وزيادة نسبة مشاركة الآباء في عملية تربية الطفل وأيضاً زيادة جودة الحياة الأسرية وتشجيع الأسرة على الإنجاب. في العقود الأخيرة وُضع قانون الإجازة الخاصة للأم بعد الوضع لكن هذا الدعم يؤدي على المدى البعيد إلى خلق أو إعادة عدم المساواة بين الجنسين لاسيما في سوق العمل والوظائف. بعبارة أخرى فإن الأمهات وعلى الرغم من الاستفادة من الإجازة إلا أنها تحرم من سوق العمل وأحياناً وبعد انتهاء الإجازات تعود إلى العمل في الدوام الجزئي وبرواتب أقل من وظائفها السابقة. إضافة على ذلك فالي جانب المسؤوليات المتعلقة بتربية الطفل ورعايته والمشاركة المحدودة للآباء في هذا الأمر تصاب المرأة بحالة من الإحباط بسبب التعارضات بين العمل والوظيفة وبين مسؤولياتها حيال الطفل والأسرة وهذا الأمر ينتهي بخروجها من سوق العمل بشكل تطوعي. وهذه العوامل تترك تأثيراً مباشراً على رغبات الوالدين في الإنجاب وبالتالي يؤدي إلى انخفاض معدل الخصوبة الكلي. إن تنمية وتطوير السياسات والقوانين المتعلقة بالأسرة كإجازات الآباء تهدف إلى رفع نسبة مشاركة الرجال في عملية تربية الأطفال، لكن وبالنظر إلى نصيب الآباء من قوانين الإجازات ونوع الحماية التي تقدم لهم في هذا الخصوص تظهر أنّ هذه الإجازات للآباء لا تكفي لتحقيق غايات السياسات الموضوعية في هذا الخصوص. إن دراسة مستوى الرواتب في فترة الإجازات وظروف سوق العمل تكشف لنا عن وجود عوامل تؤثر على هذه الإجازات. وأحد أهم هذه العوامل هو مستوى رواتب الوالدين والمزايا التي تخصص للوالدين أثناء إجازة الوالدين وإجازة الآب. (بيروفاند، ٢٠٠٧). إن رواتب الأشخاص تلعب دوراً محورياً في رغبة الأفراد في الاستفادة من الإجازة. ومن الناحية الاقتصادية يمكن فهم أن الشخص الذي يتقاضى راتباً أقل (عادة تكون المرأة) يكون أكثر سرعة في ترك العمل والانشغال برعاية الطفل وأمور الأسرة. ونظراً إلى الجانب الاقتصادي يمكننا أن نقول إن الذكور يحصلون على رواتب عالية مقارنة مع النساء في سوق العمل وبالتالي فإذا ما تم ترك العمل من جانب الرجل فإن اقتصاد الأسرة يواجه مشكلة حقيقية. إضافة على ذلك فإن ظروف العمل تؤثر بشكل مباشر على تحديد ما يأخذ إجازة الإنجاب. في معظم الدول (باستثناء إسكندنافيا وهولندا وألمانيا) فإن إجازة الآباء وإجازة الأسرة ترتبط بظروف عمل الشخص ويتطلب أن يكون الشخص قد عمل في الحد الأدنى لفترة عام في تلك المؤسسة. (هيرتا و زملاؤه، ٢٠١٣). وعلى ذلك فإن الآباء الذين لا يملكون سابقة عمل طويلة فإنهم يحرمون من مزايا إجازة الآباء وكذلك إجازة الوالدين. كما أن نتائج الدراسات تظهر أنّ مستوى شهادات الأشخاص وظروف عمل الرجال يؤثر على رغبتهم في الاستفادة من الإجازة. توصل اوبرين

(٢٠٠٩) في دراسة له أنّ الرجال الذين يحملون شهادات عالية ويعملون في مهن متوسطة يظهرون رغبة أكثر من غيرهم في الاستفادة من إجازة الآباء وإجازة الأسرة. (او برين ٢٠٠٩).

من العوامل الأخرى التي تؤثر على الاستفادة من قانون الإجازة هو نسبة مرونة زمان هذه الإجازة وذلك لكي يستطيع الأب والأم التنسيق بين أعمالهما وحياتهما. إنّ فقدان المرونة يؤدي إلى تعزيز النماذج الحالية ولا يحصل انسجام وتربط بين تقسيم مسؤوليات المحافظة على الطفل وشؤون البيت. إضافة على ذلك فإنّ خلق فرص عمل متنوعة والدوام الجزئي للوالدين يساعد على البقاء في العمل وأيضاً التقليل من التأثيرات السلبية لإجازة الوالدين على الموظفين.

إنّ الدوام الجزئي لا يعتبر غياباً بشكل كامل وهو ما يؤدي إلى شعور إيجابي من المؤسسة أو الشركة حيال إجازة الوالدين. بشكل عام فإن المرونة في الإجازة تشمل خصائص متعددة كالزمان المناسب لسن الطفل الوليد وأن يكون توزيعاً زمنياً جيداً بحيث يمكن الاستفادة منه بشكل متقطع وفي أوقات مختلفة. إن خدمات صيانة الطفل هي من العوامل الرئيسة في نجاح قوانين الإجازة للآباء. إنّ إجازة الوالدين التي يستفيد منها الرجل تتحقق الغاية منها عندما تكون المرأة في هذه الفترة مشاركة في سوق العمل. (ألبركت و زملاؤه، ٢٠١٧).

إنّ القيم والثواب الثقافية هي أيضاً إحدى هذه الموانع. في بيئات العمل والوظيفة عادة ما يعتبر موضوع الإنجاب والوضع موضوعاً نسوياً وهذا ما يحدد طريقة استفادة الرجال من إجازة الوالدين. (ماكس و دون، ٢٠١٥). إنّ سياسات الإجازة قد تساهم في تغيير التوجهات حيال عملية تربية الطفل ونظرة الموظفين إلى الأب الذي ينشغل في البيت لرعاية الطفل والاهتمام به وبالتالي يمكنه أن يؤثر على رغبة الرجال في الاستفادة من الإجازة. في الواقع إن نسبة حماية المؤسسة أو الزملاء تؤثر على قرارات الرجال في الاستفادة من الإجازة أو عدمها. إضافة على ذلك فإن المؤسسات تستطيع أن تقدم تسهيلات في مجال خلق توازن في طريقة الحياة، على سبيل المثال دور الحضانه، المرونة في تغيير ساعات العمل، الإجازات لعدة ساعات للوالدين اللذين يجب أن يكونوا إلى جانب أطفالهما. تظهر نتائج دراسات فاجون ووالترني (٢٠١١) أن الشركات أو المؤسسات التي تقدم هذه التسهيلات والمزايا، وكما يقال قد قامت بإصلاح ثقافة العمل تشهد حالات إجازة الآباء وإجازة الوالدين أكثر من غيرها من الشركات التي لا تقدم هذه التسهيلات. إضافة على ذلك فإنّ هناك بعض الدول التي تنتهج أساليب أكثر مرونة في ما يتعلق باختيار ساعات العمل من قبل الموظفين. (السويد، بلجيكا، هولندا، ألمانيا، بريطانيا). وهناك اختلافات كثيرة في القوانين المتعلقة بالأسرة لاسيما لدى دول الاتحاد الأوروبي. (ريدمن و زملاؤه ٢٠٠٥).

وفي الختام يجب الانتباه إلى هذه القضية وهي أن نسب الشيخوخة في الدول المتقدمة تظهر أن جميع أوروبا حتى عام ٢٠٨٠ تتجاوز فيها الأعمار ٨٠ سنة وفي هذه الحالة فمعدل الخصوبة الكلي يتراجع بشكل ملحوظ. إن تنمية هذه السياسة وتطويرها تسعى لتحقيق أهداف وغايات مختلفة منها زيادة معدل الخصوبة الكلي وكما مر بنا فإنّ كثيراً من هذه السياسات لم تكن ناجحة وقد ذكرنا أسباب هذا الفشل كما قُدمت بعض المقترحات والحلول في هذه الدراسة. وختاماً

يبدو أن تطوير السياسات الداعمة للأسر يحتاج إلى اهتمام أكثر وإن الدراسات في هذا المجال محدودة جدا وتقتصر على بعض الدول. إن معرفة مستوى تأثير هذه السياسات على الدول والثقافات المختلفة تحتاج إلى مزيد من الدراسات وهي من أولويات البحوث في مجال الأسرة في إيران، وقلة الدراسات المنجزة بهذا الشأن دليل على هذا المعتقد.

## ١٢. المصادر والمراجع

١. حقشناس، نادر مطيع (١٣٩١)، تقييم السياسات الاجتماعية والسكانية في إيران والتحديات الموجودة، المعرفة والثقافة الاجتماعية، العام الرابع، الرقم ١، صص ١٠١ إلى ١٢٠.
٢. صادقي فساي، سهيلا، عرفان منش، إيمان، ١٣٩٤، دراسة وثائقية في العلوم الاجتماعية، استراتيجية الثقافة، رقم ٢٩، صص ٦١-٩٦.
٣. عرشى، مليحه؛ تكفلى، مرضيه و سبزي خوشنامى، محمد (١٣٩٤) سياسات رفاه الأسرة في إيران، دراسة مقارنة في برامج التنمية، فصلية مددكاري الاجتماعية، الدورة ٤، رقم ١، صص ٣٨ إلى ٤٩.
٤. عليش، محمدولى (١٣٩٤)، دور السكان والسياسات السكانية في تثبيت البنية الداخلية للسلطة في نظام الجمهورية الإسلامية الإيرانية، فصلية آفاق امنيت، العام الثامن، رقم ٢٨، صص ١٠٧ إلى ٣٣.
٥. غمامى، سيد محمد مهدى؛ عزيزى، حسين (١٣٩٣)، ضرورة تغيير قوانين السياسة السكانية في إيران، دراسات استراتيجية حول النساء، العام ١٧، رق ٦٦، صص ١١٧ إلى ٢٥٣.
٦. فولادى، محمد (١٣٩٢) دراسة ونقد النظريات والسياسات السكانية بالتأكيد على السياسات السكانية الأخيرة لإيران، المعرفة والثقافة الاجتماعية، العام الرابع، رقم ١٤ صص ١٤٥ تا ١٧٢.
٧. مشفق، محمود؛ محمد جواد محمودى؛ نادر مطيع حق شناس (١٣٩١)، رؤية التحولات السكانية في إيران، ضرورة إعاد النظر في السياسات السكانية، الدراسات الاستراتيجية حول النساء، رقم ٥٥، صص ١٥١ تا ١٧٢. ترجمه محمد مهدى لبيبي، طهران، علم.
٨. ملك افضلى اردكاني، محسن؛ هاشمى، سيد محمد على (١٣٩٤)، الأصول الفقهية في السياسات السكانية لإيران بالتأكيد على أفكار قائد الثورة الإسلامية، فصلية الحكومة الإسلامية، رقم ٧٦، صص ٥ تا ٢٧.

9. Abendroth A, Van der Lippe T and Maas I (2012) Social support and the working hours of employed mothers in Europe. *Social Science Research* 41(3): 581–97.

10. Abendroth, M., Lutz, B. J., & Young, M. E. (2012). Family caregivers' decision process to institutionalize persons with Parkinson's disease: A grounded theory study. *International journal of nursing studies*, 49(4), 445-454.

11. Albrecht, C., Fichtl, A., & Redler, P. (2017). Fathers in Charge? Parental Leave

Policies for Fathers in Europe. CESifo DICE Report, 15(1), 49-51.

12. Alcock, P., Erskine, A., & May, M. (2002). *The Blackwell dictionary of social policy*. Oxford: Blackwell.

13. Bogenschneider, Karen (2014), *Family Policy Matters : How Policymaking Affects Families and What Professionals Can Do*, 3rd Edition. Routledge – 2014 – 442.

14. Bogenschneider, Karen (2014), *Family Policy Matters : How Policymaking Affects Families and What Professionals Can Do*, 3rd Edition. Routledge – 2014 – 442 page

15. Bünning, M., & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment & Society*, 30(2), 256-274.

16. Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344-1361.

17. Crompton R (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.

18. Dani, A. A., & Hann, A. (2008). *Inclusive state: Social policy and structural inequalities*. Washington DC: The World Bank.

19. Dermott E (2006) What's parenthood got to do with it? Men's hours of paid work. *British Journal of Sociology* 57(4): 619–34.

20. Dommermuth, L. og RH Kitterød (2009) Fathers' employment in a father friendly welfare state: does fatherhood affect men's working hours. *Community, Work and Family*, 12(4), 417-436.

21. Dribe, M., & Stanfors, M. (2009). Does parenthood strengthen a traditional household division of labor? Evidence from Sweden. *Journal of marriage and family*, 71(1), 33-45.

22. Duvander A and Jans A (2009) Consequences of father's parental leave use: evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* 44: 49–62.

23. Duvander, A. and M. Johansson (2012), "What are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?", *Journal of European Social Policy* 22(3), 319–30.

24. Duvander, A.-Z. & G. Andersson. (2006). 'Gender Equality and Fertility in Sweden.' *Marriage & Family Review*, 39(1–2): 121–142.

25. Ekberg, J., R. Eriksson and G. Friebel (2013), "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform", *Journal of Public Economics* 97 (1), 131–43.

26. Eurofound. (2015). *Promoting uptake of parental and paternity leave among*

fathers in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

27. European Parliament – Directorate-General for Internal Policies – Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs (2015), Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union, European Union, Brussels.

28. European Parliament. (2015). ‘At a glance: Maternity and paternity leave in the EU.’ European Parliament.

29. European Parliament. (2015). ‘Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union.’ European Parliament.

30. Eurostat (2016), Gender Pay Gap Statistics, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) (accessed 9 Jun 2017).

31. Fagan, C. & H. Norman. (2016). ‘Which Fathers Are Involved in Caring for Pre-school Age Children in the United Kingdom? A Longitudinal Analysis of the Influence of Work Hours in Employment on Shared Childcare Arrangements in Couple Households.’ In *Balancing work and family in a changing society: the fathers’ perspective*, edited by I. Crespi & E. Ruspini, 229. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

32. Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women’s careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341-369.

33. Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender & Society*, 22(1), 8-30.

34. Hook JL (2010) Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965–2003. *American Journal of Sociology* 115(5): 1480–1523.

35. Huerta, C., W. Adema, J. Baxter, J. Han, M. Lausten, R. Lee & J. Waldfogel. (2013). ‘Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child Development.’ OECD Social Employment and Migration Working Papers 140: 1–67.

36. ILO. (2014). *Maternity and paternity leave at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

37. Jordan, B. (2010). *What’s wrong with social policy and how to fix it*. Cambridge, Polity.

38. Kluge, J. and M. Tamm (2012), “Parental Leave Regulations, Mothers’ Labor Force Attachment and Fathers’ Childcare Involvement: Evidence from a Natural Experiment”, *Journal of Population Economics* 26 (3), 983-1005.

39. Knoester, C., & Eggebeen, D. J. (2006). The effects of the transition to parenthood and subsequent children on men’s well-being and social participation. *Journal of Family Issues*, 27(11), 1532-1560.

40. Koslowski, A., S. Blum and P. Moss, eds. (2016), *12th International Review of*

Leave Policies and Related Research 2016, International Network On Leave Policies And Research.

41.Kotsadam, A. & H. Finseraas. (2013). 'Causal effects of parental leave on adolescents' household work.' *Social Forces* 92 (1): 329–351.

42.McCarthy, J. R., & Edwards, R. (2010). *Key concepts in family studies*. Sage Publications

43.Miani, C. & S. Hoorens. 2014. 'Single parents and employment in Europe.' European Commissio.

44.Moghadam, V. M. (2006). *Gender and Social Policy: Family Law and Women's Economic Citizenship in the Middle East* in Karshenas. *Social Policy in the Middle East*. New York: Palgrave Macmillan.

45.Moss, P. & F. Deven. (2015). 'Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014.' *Community, Work & Family* 18 (2): 137–144.

46.Neilson, J., & Stanfors, M. (2014). It's about time! Gender, parenthood, and household divisions of labor under different welfare regimes. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1066-1088.

47.Nordenmark, M. (2015), "Gender Regime, Attitudes towards Childcare and Actual Involvement in Childcare Among Fathers", in G. Eydal and T.Rostgaard, eds., *Fatherhood in the Nordic Welfare State*, Policy Press, Chicago.

48.Norman, H., M. Elliot & C. Fagan. (2014). 'Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement.' *Community, Work & Family* 17 (2): 163–180.

49.O'Brien M (2004) *Social science and public policy perspectives on fatherhood in the European Union*. In: Lamb ME (ed.) *The Role of the Father in Child Development*. Hoboken, NJ:Wiley, 121–45.

50.O'Brien, M. (2009). 'Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact.' *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 624 (1): 190–213.

51.OECD – Social Policy Division (2016), *OECD Family Database – Child-Related Leave*, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (accessed 9 Jun 2017).

52.Ostner I and Lewis J (1995) *Gender and the evolution of European social policy*. In: Leibfried S and Pierson P (eds) *European Social Policy between Fragmentation and Integration*. Washington, DC: Brookings Institution, 159–93.

53.Pinker, Robert A. (2014), *Britannica Encyclopedia*, Last Updated 9-25-2014, Available at : <http://www.britannica.com/>

54.Rege, M. & I.F. Solli. 2013. 'The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings.' *Demography* 50 (6): 2255–2277.



- 55.Rege, M. and I. Solli (2013), "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings", *Demography*50 (6), 2255–77.
- 56.Richter, L., Chikovore, J., Makusha, T., Bhana, A., Mokomane, Z., Swartz, S., & Makiwane, M. (2012). Men in families and family policy in a changing world.
- 57.Riedmann, A., H. Bielenski, T. Szczurowska & A. Wagner. 2005. Working time and work-life balance in European companies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 58.Saraceno C and Keck W (2010) Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies* 12(5): 675–96.
- 59.Schober, P. (2014), "Parental Leave and Domestic Work of Mothers and Fathers: A Longitudinal Study of Two Reforms in West Germany", *Journal of Social Policy*43(2), 351–72.
- 60.Van Belle, J. (2016). Paternity and parental leave policies across the European Union. *Rand*.
- 61.Van der Lippe, T., De Ruijter, J., De Ruijter, E., & Raub, W. (2011). Persistent inequalities in time use between men and women: A detailed look at the influence of economic circumstances, policies, and culture. *European Sociological Review*, 27(2), 164-179.
- 62.Wennemo, I. (1992). The development of family policy: A comparison of family benefits and tax reductions for families in 18 OECD countries. *Acta Sociologica*, 35(3), 201-217.

## References

- 1.Abendroth, A. K., Van der Lippe, T., & Maas, I. (2012). Social support and the working hours of employed mothers in Europe: The relevance of the state, the workplace, and the family. *Social science research*, 41(3), 581-597.
- 2.Abendroth, M., Lutz, B. J., & Young, M. E. (2012). Family caregivers' decision process to institutionalize persons with Parkinson's disease: A grounded theory study. *International journal of nursing studies*, 49(4), 445-454.
- 3.Albrecht, C., Fichtl, A., & Redler, P. (2017). Fathers in Charge? Parental Leave Policies for Fathers in Europe. *CESifo DICE Report*, 15(1), 49-51.
- 4.Alcock, P., Erskine, A., & May, M. (2002). *The Blackwell dictionary of social policy*. Oxford: Blackwell.
- 5.Arshei, M., Takafouli, M., & Khoshnami., M. (2016). Family Welfare Policies in Iran. *Social Work Quarterly*, 4(1), 38-49.
- 6.Bogenschneider, Karen (2014), *Family Policy Matters : How Policymaking Affects Families and What Professionals Can Do*, 3rd Edition. Routledge – 2014 – 442.
- 7.Bogenschneider, Karen (2014), *Family Policy Matters : How Policymaking*

Affects Families and What Professionals Can Do, 3rd Edition. Routledge – 2014 – 442 page

8. Bünning, M., & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment & Society*, 30(2), 256-274.

9. Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344-1361.

10. Crompton R (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.

11. Dani, A. A., & Hann, A. (2008). *Inclusive state: Social policy and structural inequalities*. Washington DC: The World Bank .

12. Dermott E (2006) What's parenthood got to do with it? Men's hours of paid work. *British Journal of Sociology* 57(4): 619–34.

13. Dommermuth, L. og RH Kitterød (2009) Fathers' employment in a father friendly welfare state: does fatherhood affect men's working hours. *Community, Work and Family*, 12(4), 417-436.

14. Dribe, M., & Stanfors, M. (2009). Does parenthood strengthen a traditional household division of labor? Evidence from Sweden. *Journal of marriage and family*, 71(1), 33-45.

15. Duvander A and Jans A (2009) Consequences of father's parental leave use: evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* 44: 49–62.

16. Duvander, A. and M. Johansson (2012), "What are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?", *Journal of European Social Policy* 22(3), 319–30.

17. Duvander, A.-Z. & G. Andersson. (2006). 'Gender Equality and Fertility in Sweden.' *Marriage & Family Review*, 39(1–2): 121–142.

18. Ekberg, J., R. Eriksson and G. Friebel (2013), "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform", *Journal of Public Economics* 97 (1), 131–43 .

19. Elieai, M. (2016). The Role of Population and Demographic Policies in Strengthening the Internal Construction of Power in the Islamic Republic of Iran. *Security Offensives*, 8 (29), 33-107

20. Eurofound. (2015). *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

21. European Parliament – Directorate-General for Internal Policies – Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (2015), *Maternity*,

Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union, European Union, Brussels.

22. European Parliament. (2015). 'At a glance: Maternity and paternity leave in the EU.' European Parliament .

23. European Parliament. (2015). 'Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union.' European Parliament .

24. Eurostat (2016), Gender Pay Gap Statistics, ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)) (accessed 9 Jun 2017).

25. Fagan, C. & H. Norman. (2016). 'Which Fathers Are Involved in Caring for Pre-school Age Children in the United Kingdom? A Longitudinal Analysis of the Influence of Work Hours in Employment on Shared Childcare Arrangements in Couple Households.' In *Balancing work and family in a changing society: the fathers' perspective*, edited by I. Crespi & E. Ruspini, 229. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

26. Fooladi, M. (2014). Reviewing and criticizing demographic theories and policies with an emphasis on recent Iranian population politics. *Social and Cultural Knowledge*, 4 (14), 145-172.

27. Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341-369.

28. Ghamami, M., & Azizi, H. (2015). Demand for changing the demographic policy of the Islamic Republic of Iran, *Women's Strategic Studies*, 17 (66), 117-253.

29. Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender & Society*, 22(1), 8-30.

30. HaghShenas, N. (2013). Assessment of social and demographic policies for aging in Iran and challenges. *Social and Cultural Knowledge*, 4 (1), 101-120.

31. Hook JL (2010) Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965–2003. *American Journal of Sociology* 115(5): 1480–1523.

32. Huerta, C., W. Adema, J. Baxter, J. Han, M. Lausten, R. Lee & J. Waldfogel. (2013). 'Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development.' OECD Social Employment and Migration Working Papers 140: 1–67.

33. ILO. (2014). *Maternity and paternity leave at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office .

34. Jordan, B. (2010). *What's wrong with social policy and how to fix it* . Cambridge, Polity .

35. Kluge, J. and M. Tamm (2012), "Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence from a Natural Experiment", *Journal of Population Economics* 26 (3), 983-1005.

36. Knoester, C., & Eggebeen, D. J. (2006). The effects of the transition to parenthood and subsequent children on men's well-being and social participation. *Journal of Family Issues*, 27(11), 1532-1560.
37. Koslowski, A., S. Blum and P. Moss, eds. (2016), 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016, International Network On Leave Policies And Research.
38. Kotsadam, A. & H. Finseraas. (2013). 'Causal effects of parental leave on adolescents' household work.' *Social Forces* 92 (1): 329–351.
39. Malekafzali, M., & Hashemi, M. (2016). The jurisprudential principles of the Islamic Republic of Iran's demographic policies, with emphasis on the Supreme Leader's thoughts. *Islamic Government*, 76, 5-27.
40. McCarthy, J. R., & Edwards, R. (2010). *Key concepts in family studies*. Sage Publications
41. Miani, C. & S. Hoorens. 2014. 'Single parents and employment in Europe.' *European Commission*.
42. Moghadam, V. M. (2006). *Gender and Social Policy: Family Law and Women's Economic Citizenship in the Middle East* in Karshenas. *Social Policy in the Middle East*. New York: Palgrave Macmillan.
43. Moshfegh, M., Mahmoudi, MJ., & Haghshenas, N. (2013). Perspectives on Demographic Change in Iran: The Need for Revision of Demographic Policies. *Women's Strategic Studies*, 14 (55), 151-172.
44. Moss, P. & F. Deven. (2015). 'Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014.' *Community, Work & Family* 18 (2): 137–144 .
45. Neilson, J., & Stanfors, M. (2014). It's about time! Gender, parenthood, and household divisions of labor under different welfare regimes. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1066-1088.
46. Nordenmark, M. (2015), "Gender Regime, Attitudes towards Childcare and Actual Involvement in Childcare Among Fathers", in G. Eydal and T. Rostgaard, eds., *Fatherhood in the Nordic Welfare State*, Policy Press, Chicago.
47. Norman, H., M. Elliot & C. Fagan. (2014). 'Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement.' *Community, Work & Family* 17 (2): 163–180 .
48. O'Brien M (2004) *Social science and public policy perspectives on fatherhood in the European Union*. In: Lamb ME (ed.) *The Role of the Father in Child Development*. Hoboken, NJ: Wiley, 121–45.
49. O'Brien, M. (2009). 'Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact.' *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 624 (1): 190–213 .

50.OECD – Social Policy Division (2016), OECD Family Database – Child-Related Leave, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (accessed 9 Jun 2017).

51.Ostner I and Lewis J (1995) Gender and the evolution of European social policy. In: Leibfried S and Pierson P (eds) *European Social Policy between Fragmentation and Integration*. Washington, DC: Brookings Institution, 159–93.

52.Pinker, Robert A. (2014), *Britannica Encyclopedia*, Last Updated 9-25-2014, Available at : <http://www.britannica.com/>

53.Rege, M. & I.F. Solli. 2013. ‘The Impact of Paternity Leave on Fathers’ Future Earnings.’ *Demography* 50 (6): 2255–2277.

54.Rege, M. and I. Solli (2013), “The Impact of Paternity Leave on Fathers’ Future Earnings”, *Demography* 50 (6), 2255–77.

55.Richter, L., Chikovore, J., Makusha, T., Bhana, A., Mokomane, Z., Swartz, S., & Makiwane, M. (2012). *Men in families and family policy in a changing world*.

56.Riedmann, A., H. Bielenski, T. Szczurowska & A. Wagner. 2005. *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

57.Sadeghi-Fasaei, S. (2016). *Documentary Research Method in Social Sciences, Culture Strategy*, 29, 61-96.

58.Saraceno C and Keck W (2010) Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies* 12(5): 675–96.

59.Schober, P. (2014), “Parental Leave and Domestic Work of Mothers and Fathers: A Longitudinal Study of Two Reforms in West Germany”, *Journal of Social Policy* 43(2), 351–72 .

60.Van Belle, J. (2016). *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Rand .

61.Van der Lippe, T., De Ruijter, J., De Ruijter, E., & Raub, W. (2011). Persistent inequalities in time use between men and women: A detailed look at the influence of economic circumstances, policies, and culture. *European Sociological Review*, 27(2), 164-179.

62.Wennemo, I. (1992). The development of family policy: A comparison of family benefits and tax reductions for families in 18 OECD countries. *Acta Sociologica*, 35(3), 201-217.

## واکاوی سیاست‌های اجتماعی و حمایتی مرخصی فرزندآوری با تأکید بر حوزه‌های نوین در منتخبی از کشورهای دنیا

لیلا فلاحتی \*

استادیار، گروه مطالعات زنان، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری

### چکیده:

سیاست‌های خانواده از مجموعه اقدامات دولت‌ها در مسیر حمایت از خانواده و تقویت ساختار و کارکردهای خانواده تلقی می‌شود. از نظر تاریخی سیاست‌های خانواده تحت تأثیر دو سنت عمده سیاست‌گذاری در دولت رفاه شامل سیاست اجتماعی و سیاست‌های جمعیتی بوده است. به عبارت دیگر این سیاست‌ها یا متمرکز بر ایجاد حمایت‌های بهزیستی و رفاهی از خانواده و یا به دنبال افزایش نرخ فرزندآوری و نرخ جایگزینی هستند. سیاست‌های خانواده در زمینه فرزندآوری شامل طیف متنوعی از حمایت‌ها همچون مرخصی فرزندآوری، کمک هزینه زندگی و مهدکودک را شامل می‌شود. مرخصی دوران فرزندآوری از جمله مهم‌ترین بخش‌های این سیاست‌گذاری محسوب می‌شود و در چهار شکل مرخصی مادر، مرخصی والدین، مرخصی پدر و مرخصی خانه‌داری موجود است. مرخصی پدران متأخرترین شکل این نوع مرخصی‌هاست و عموماً به منظور ارتباط عمیق‌تر پدران با فرزند در دوران اولیه تولد و تشویق به مشارکت پدران در امور فرزند پروری ایجاد شده است. در این مقاله سیاست‌های منتخبی از کشورهای دنیا در زمینه مرخصی والدین به ویژه پدران با استفاده از روش مطالعه تطبیقی مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه بررسی نشان می‌دهد از مجموعه کشورهای مورد بررسی، کشورهای اروپایی تمرکز بیشتری بر توسعه این نوع مرخصی‌ها داشته‌اند، اما همچنان چالش‌های جدی در این زمینه همچون کم بودن مدت‌زمان مرخصی، عدم حمایت مالی از پدر در دوران مرخصی، هنجارهای شغلی و عدم اطلاع کافی به‌عنوان مهم‌ترین موانع استقبال از این مرخصی‌هاست.

**واژگان کلیدی:** سیاست‌های خانواده، مرخصی زایمان، مرخصی والدین، حمایت از خانواده.

## Examining Social Policies and Support for Maternity Leave with an Emphasis on New Areas in Selected World Countries

Leila Falahati\*

Assistant Professor, Department of Women Studies, Institute for Social and Cultural Studies,  
Ministry of Science, Research and Technology.

### Abstract

Family policies are considered as a set of measures by governments to support the family and strengthen the family's structure and functions. Historically, family politics has been influenced by two major policies of welfare state policy, including social and demographic policies. In other words, these policies are either focused on providing welfare benefits to the family or seeking an increase in childbearing rates and replacement rates. Family policies in the field of child-rearing include a wide range of support, such as child-raising leave, life support, and daycare. Childbirth leave is one of the most important parts of this policy, with four forms of maternity leave, parental leave, paternal leave, and housekeeping. Fathers leave is the latest form of this type of leave, and is generally created to deepen the relationship between fathers and children in the early days of their birth and encourage parental involvement in parenting matters. In this article, selected world countries on parental leave, especially fathers, have been investigated using the comparative study method. The result of the survey shows that among the countries studied, European countries have focused more on the development of these types of leave, but there are still serious challenges in this area such as low leave time, lack of financial support from the father during the leave period, job norms and lack of sufficient information.

**Keywords:** Family Policy; Maternity Leave; Parental Leave; Family Support.

---

\* Corresponding Author's E-mail: Falahati@iscs.ac.ir