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

ليلا فلاحيتيَ

أبتدأ مساعدة، قسم دراسات المرأة، معهد الدراسات الثقافية والاجتماعية التابعة لوزارة التعليم الإيرانية.

تاريخ الوصول: 10/1440 هـ

الملخص

إن سلسلة القوانين والسياسات المتعلقة بالأسرة هي من ضمن الإجراءات التي تتخذها الدول في إطار دعم وحماية الأسرة، وتعزيز دورها ومكانتها الاجتماعية. وتاريخياً تتأثر القوانين المتعلقة بالأسرة بجذورها أساسية لدى الحكومات الاجتماعية والسياسات السكانية، بعبارة أخرى هذه السياسات إذا أن تكون متمركزة حول إعداد خطة إدارية لأسرة أو تهدف إلى زيادة نسبة الإنجاب لدى الأسر. إن الأسر تحتوي بكثير من زواياها والامتيازات خلال فترة الإنجاب كأحد الإجازات الوظيفية والمساعدات المالية للحياة اليومية أو بإرسال الأطفال إلى دور الخضالة. ويمكن القول إن قانون الإجازة أثناء فترة الإنجاب هو أهم هذه الامتيازات في هذه القوانين الموضوع. وهذه الإجازات تشتمل أربع أنواع هي: إجازة الأم وإجازة الأب وإجازة الوالدين وإجازة البيت. إن إجازة البيت والذكور هي أخر هذه الإجازات، وقد حفزت الأب لفترات أطول في البيت، وبالتالي حلول تواصل عميق بين الأب والطفل بعد فترة الإنجاب الأولية. كما أنها تهدف إلى تشجيع الأباء على المساهمة أكثر في نية الأطفال، والمشاركة في نموه وتعليمه. بهذه الحكمة يصبح لدراسة سياسات عدد من الدول في موضوع إجازات الوالدين لا سيما الأباء أثناء فترة الإنجاب. وتعمد الدراسة منهج المقارنة في البحث والنقاش. تتضمن النتائج أن الدول الأوروبية هي الدول الأكثر اهتماماً وبشروط الإجازات أثناء فترة الإنجاب، لكن مع ذلك فإنها تواجه كثيراً من التحديات كمحدودية فترة الإجازة، وعدم المساعدة المالية للأباء أثناء الإجازة، وظروف العمل، وكذلك عدم الحفاظ الكافي، وهي تعتبر من أهم المراقب التي تواجه هذه الإجازات.

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

1. المقدمة

في محاولات أربعينيات القرن الماضي، حرصت قسم من هيئة إعداد الدخل القومي في معظم الدول الصناعية للتعاون، وذلك بهدف حماية حقوق الأطفال والأسرة. وبعد مرور أربعين عاماً من ذلك، أصبح هذا الدخل المقدر من نسب دعمها...
لا فلاحتي

السياسات الاجتماعية والداعمة لحقوق...
الإبتكار وارتفاع معدل الحصونية الكلية لدى الأسر.

إن سياسات التشجيع ودعم الإبتكار وارتفاع معدل الحصونية الكلية يعتمد على استراتيجيات وحماية استراتيجيات الداعمة لتسهيل مهام النساء، وقد وقع ذلك مع نسبة مشاركة الرجال في أوم الأسرة. يؤكد رئيسي وزلعالي في بحثهم (2012) أنه وبالتزامن مع ارتفاع نسبة النساء العاملات تزداد نسبة مشاركة الرجل في أوم المنزل، ويدخل الرجال في مهام ومسؤوليات جديدة كرعاية الأطفال والحماية الشفافية لأفراد الأسرة والمساعدة في الاجتماع للأطفال للفتاعة على المجتمع ومشاركة في النشاطات الاجتماعية، وفي نفس الوقت يحافظون على دورهم المتمول في الدور الاجتماعي والустрой لأفراد الأسرة. وعلى ذلك فإن هناك آداب حديثة تقع على عائق الأوبون، ويدخل الأب والأم إلى أدور اقتصادية واجتماعية وثقافية حديثة بنسبة كبيرة. خلال العقود الماضية تقع السياسات الأسرية مسؤوليات جديدة لكثير من الأسر، لرجال كمسؤول عن معاش الأسرة واحتياجاتها الأساسية، وبالتالي فإن الرجل يتعين من المسؤوليات الآتية، وهذا ما أدى إلى فتح الكثير من السياسات الأخرى فما في الحقائب ضد زيادة PERFORMANCE الاجتماعية بجانب أمية مرجعية الطاقة والتوظيفات البروتوربية من الأوبون أعطى جزيء من الاهتمام لدور الأب ومشاركته في زيادة نسبة رعاية الأسرة وفاعليتها. إن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأطفال، والمساهمة في تربية المواليد الحجد والحفاظ عليهم، وكذلك مشاركة في النتائج الطفولة على المجتمع والإشراف على عملية التعليم هي من ضمن المجالات التي بدت للأباء بشارك في العمل.

وقد تمت الإشارة سابقاً بأن مشاركة الأباء في العملية التربيةية لاقت اهتماماً قبلها في السياسات الموضوعة في إطار دعم وحماية الأسر. وفي العقود الأخيرة تخصصت الكثير من الجماهير في الأسرة لإنترنت أكثر إلى أسرته، و يؤد اليوم دوراً أكبر في حياتها، وتزداد بالقرب منها. إن السياسات حول نسبة سوء الجماهير للأب ذوي الأطفال تظهر أن الرجال ذوي الأطفال في الدول الرفيعة الميزانية كلاولايات المتحدة الأمريكية يعملون أكثر من الرجال الذين ليس لديهم أطفال. (كلذ، وكار، وكاين، وكاين 2006) و في المقال في البلدان العربية كالسعودية والسودان، قد أن الرجال ذوي الأطفال يجدون عملهم ساعات أقل مقارنة مع غيرهم من الرجال الآخرين. (دونموتو وكاين، 2006، ديب و استفورد، 2009)

وبعدها أثار كنما وضع حكم السياسات سياستها ذاتية أكثر فإن نسبة مشاركة الأباء في تدريس الأطفال تزداد ولديهم وقت أكثر للحضور بجانب أفراد الأسرة. أي كلما دعمت السياسات الحكومية الأسرية إذت مشاركة الأباء في أوم تربية الأطفال ورعايتهم. من ناحية أخرى، وسببت الذهاب للأباء. فإنه موضوع إجابة الآباء أثناء إجابة بوجههم بات من المستوى التي تفعله التدخلات كبيرة في وضع السياسات الداعمة للأسرة في مختلف دول العالم، وهذه القضاية تعتبر إحدى الاستراتيجيات الجيدة في مجال تنمية السياسات الداعمة للأسرة والسياسات السكانية. في حين بعده في إيران، وبعد ن holland عام 1389 شن الحركة بدأت تنفيذ سياسات سكانية بشكل جاد، وذلك بعدما أشار الخبراء والدراسات السكانية إلى أن نسبة الأعداد في المجتمع الإيرانية ناتس تسير نحو الشيخوخة والانخفاض معدل الخصوبة. وحسب الواقع

127
النظام الإسلامي

الفعلي فإنه يتوقع أن تصل نسبة النمو السكاني في إيران عام 1430 إلى الصفر. ومنذ عام 1393 شَشَبَ القائد الثورة الإسلامية مؤسسات الدولة بالسياسة السكانية العامة للبلاد، وقد منذ ذلك الحين موضوع الإصلاح والحمل كمحور أولويات في سياسات البلد. ومنذ أن تم إبلاغ هذه السياسة اتفاقت عدد برامج واستراتيجيات مختلفة في سبيل تحقيق هذه السياسة السكانية. من هذه السياسات على سبيل المثال زيادة فترة الإجازة للنساء العاملات، وخفض ساعات العمل وإجازة للأباء. وفي هذا السياق نجد أن بعض من هذه السياسات والقوانين الجديدة كإجازة النساء تواجه مشكلة عند التطبيق، ففي الفترة ما بين 1394 و حتى 1395 فإن ما يقارب 47 ألف امرأة قد فصل عن العمل بسبب الاستفادة من مزايا الإجازة أثناء فترة الإجازة. (جهان نوروز، 1395). هذه التحديات قد وظفت لدى بعض الدول الأخرى، وهي ما حدث بالكثير من الدول لتسهيل وضع قوانين متعدة للإجازات بعد فترة الإجازات للنساء، وذلك من أجل التقليل من المخاطر والسياسات الاجتماعية التي قد تنتهك نساء بعد الإجازات والاستفادة من الإجازات. إن هذه السياسة تمثل النموذج المثير لسياسات عدد من الدول في موضوع إجازات النساء لأنها في فترة الإجازات تتمتع بإمكانيات مثل الدعم والحماية للأسر بشكل مباشر وغير مباشر. إن مثل هذه السياسات ومناقشة سياسات هذه الدول مع إيران يساهم في الاطلاع على أخر الإجراءات والسياسات التي تتخذ في هذا الإطار، ويمكن أن يفيد الدراسة بالإضافة إلى تعريفها بمراكز الضغط والقوة في تدويل الاستراتيجيات العملية والسياسات الاجتماعية للبلاد.

2. الإطار الظري وخللية الدراسة

في مجال الظاهرة الاجتماعية ووضع السياسات الاجتماعية فإن هناك نظريات وآراء عديدة. في بعض هذه النظريات يتم التأكيد على دور الحكومة ومستوى سلطتها وبالتالي ظهرت رؤى وأراء يمكنية، وأخرى مرحية. وقسم بعض الدول حسب نوعية الخدمات التي تقدمها في هذا الحوض، وعدد بعض النظريات تتم تقسيمها كالكلاسيكية والجديدة. وبعض النظريات المقاربة توضع في مفهوم النظام وما بعد الحدادة. إن طريقة الدول في وضع السياسات والبرامج في مجال الأسرة تختلف عن بعضها البعض. وتوجد في بعض الدول قوانين واستراتيجيات محددة حول قضايا مختلفة كالأعمال والاقتصاد ونظم التأمين الاجتماعي والصحة والتعليم والقوانين المتعلقة بالأسرة وحقوق المواطنة. لكن في مجال قوانين الأسرة تشهد اختلافاً وتنوعاً كبيراً في قوانين الدول وسياساتها. والسبب يعود إلى الحالات المعمول بها في الحكومات في الأسرة، وما عليها من واجبات وتأكيد. يقترح استيرن موندو من ثلاثة أبعاد توجد في ثلاثة أنظمة وهي النظام الليبرالي الرفاهي والنظام الكلاسيكي والنظام المحافظ. في الدول من نوع النظام الأول أي النظام الليبرالي الرفاهي فإن الدول تتوفر أقل نسبة من الإمكانات الرفاهية، وإن الخدمات والحماية الاجتماعية محدودة وضيقة للغاية، وإن أغلب أشكال الدعم والحماية تأتي من جانب الأسر ومؤسسات المجتمع. بعدة أخرى فإن الحكم في هذا النظام لا يتدخل في قضائها الأسرة مطلقاً، وإن أي تدخل يكون متواصلاً وضيق معين، ولا يحدث هذا التدخل إلا في الحالات الخاصة، وعندما تكون الأسرة في أزمة، وهذا الاعتقاد يطبق من الاعتقاد الذي يذهب إلى ضرورة استقلالية الأسرة...
دراسات في العلوم الإنسانية
المجلد 35، العدد 1، السنة 1440

(م.ك. كاريتو و ادورادز، 1939). أما الدول المحافظة فلم تخضع لمنافسة مركزة في السنوات اللاحقة، حيث تحقق على الدول الاقتصادية للمرأة والطفل، ولذلك أدى الأمر إلى خوض الأسرة في البيوت وداخل الأسرة. في هذه الظروف تسعى المرأة للوقوع في تفويض اجتماعية إلى حد ما، ففي هذا النوع من الأنظمة التي ياضك التركز في مجال المرأة بدرجة تقارب 20%، ولكن التنوع الاجتماعي أيضًا يضيفها في ألوان الأسرة الحضارية، فإنه يركز كثيرًا على قضايا الأسرة وحمايتها أوقاتاً. إنَّ أحد

خصائص هذا النظام هو التركز على أعضاء الأسرة بشكل متساوي ومتساوي، مثلاً دعم الأسرة ككل. في هذا النظام يتم تقسيم

العلاقة بالأطفال بين الأسرة والحكومة، ولكل من هذه التوجهات مسؤوليات وواجبات جماعية للأطفال. (م.ك. كاريتو و ادورادز، 1939). إلى جانب هذا التقسيم لألوان الأنظمة الاجتماعية فإن هناك رؤية أخرى يأخذهما أنصار المركزة

النسوية أو ما يطلق عليه "النسويون" كنقطة لألوان الاحترام والاحترام الذي يقوم بهائذان هذه الأنظمة والأعمال

الاجتماعية. في هذا الناحية الذي قد يقددهم النسويون فإنهم يعتقدون بأن تأثيرة الدراسات العائلية للدول تظهر جدلاً لدى

الحكومات في توفير المكاسب بشكل عادل لكل من الجنسين، وهنا تقوم بصراحة أن تغير السياسات الرامية إلى زيادة

نسبة توقيف النساء ومستوى رزق المرأة من الحكومة. (ر. ز. و. ز.، 2010). من هذا الناحية جاءت هذه الرؤية

الرحيل عنها مع صعود احترام الأسرة والمرأة مسؤولية عن المحافظة على كيان الأسرة، وظهرت بعد ذلك

تفصيمات جديدة في التعامل مع الجنسين الرجل والمرأة، تتضمن أنها مختلفة في الأعمال البينية (كرباتون، 1999،

استمر و. و. و. و. و. 1995). في النموذج الذي يعتقد بأن الرجل هو معلم الأسرة فإن دور الأسرة يتمثل بالمسؤول والحمي

الاقتصادي للأسرة وتوفر احتراماً مناً، ولذلك فإنه يقطع من الأداء والرجل أن يعملوا لساعات أطول لكي يحققوا

أعلى نسبة من الرفاهية للأسرة. من ناحية أخرى فإن النسويين قد قاموا بنجاحيون "مثيرين/ مثيرين" أي الأب والأم

كلهما يقوم بدور المعلم، وذلك بدور المرافق والرسمي لأفراد الأسرة. في هذا النموذج يفترض أن يكون الرجل بعث

ساعات عمله بعد أن يصبح أباً، وذلك يساعد فيساعدة في صيانة الطفل. في الدراسات التي يقوم بها النسويون حول الحكومة

-حسب مفهومهم- فإنه يقومون نجاحاً من العلاقة بين الخروج في المستوى العلوي في تقسيم العمل والفرق في السياسات

الأسرية للبلاد. (ثابتون و. و. ز.، 2012). وعلى ذلك فإن الدراسات النسائية تقوم إما من خلال دراسة وتحليل دور

المرأة في سياق العمل. يوجد فهماً جامعًا للدراسات كما أنها تستخدم ومن خلال

طريقة التأثير على ساعدات عمل الأباء دوماً الأطفال الجدد. في الطريقة الأولى يتم دراسة تكاثف وفرقة العمل بالا

رتب والعمل مقابل الرزق. أما في النموذج أو الطريقة الثانية فإنه يتم دراسة البيئي السلوكي والعادات التي تؤدي وتدعم

المواقف الوظيفية للأباء من الناحية الاجتماعية (هيكو، 2010، و.و.و.).

وفي حين يعتمد النسويون بدور الأم من خلال تحليل ماذا قد يفعل الأطفال في النموذج الأول، فإنهم يتابعون

سياسات الأسرة وطرق دعمها وحمايتها. في نموذج يقددهم سارسيني وكوهل (1979) تعد أحماض سبامن سياسات الأسرة

على صعيد عموم: وما صعيد بصورة الأسرة وعدد محورية الأسرة. في عدم موضوع الأسرة فإن السياسات تركز على

132
خضوع الوظائف الأسرية لسلاسل إعطاءاتها، وقد تؤثر على العمل والانتقال. والعكس من ذلك في نوع رؤية محبوبة الأسرة، فإن تسهيلات كثيرة تقدم للمعلمين ليكون لديهم وقت أكثر للمشاركة في تربية الأطفال. في هذا النوع من الممارسة للأسرة، فإن تكييف刹那ية التنازلات والأعمال والوقت قد تقدم للأعمال بين تقديم الأسرة بشكل عام، وذلك يوفر وحماية الأطفال، والثالث حماية الأسرة، وعموما فإن سياسة عدالة الأسرة تؤدي على حضور أكثر للأبناء في الأسرة، والعكس

3- أثر إجازات الأبناء على الأسرة

إن أهم أهداف تشجيع الأبناء على الحضور والتأقلم في الأسرة والقيام بالمشاركة في الفعالية والتنمية الفردية هو خلق الارتياح بين الأب والطفل، والرغبة في المشاركة في تربية ونمو. إن دراسات وأدوار وحيد (2009) تظهر أن الآباء الذين يتواجدون في الأسرة أثناء فترة تربية الطفل فإنه يعانيون علاقة أقوى مع الأطفال، ورغبون في الحضور في الأسرة أكثر من غيرهم. تكشف هذه الدراسة أيضا أن الدول التي تقدم إجازات دون رفعة تشهد الإجازات استقبالًا ضيقًا من جانب الرجال، أو لا يقومون بالاستفادة من هذه الإجازة لأسباب دون رابط. وعلى ذلك بات واضعاً للأسواج والقوانين المتعلقة بالأسرة يعيك بين الإجازة الفردية و بين الإجازة الإدارية، وتقوم الرجال على الاستفادة من هذه الإجازات ؛ لأن النساء فقط هن اللواتي يحترمن هذا النوع من الإجازات في الغالب، أو الإجازات الإدارية أو إجازات الولد فإن (موس و دون 2015) والعكس يظهر الرجال رغبة أكثر في الاستفادة من هذه الإجازات. إن مهاب هذه الإجازات لا تشجع الرجال على الإقبال عليها والاستفادة منها. أظهرت تحليل مقارن في 24 دولة من دول الاتحاد الأوروبي قام به وان بيلي (2016) أن الرجال يرغبون في الاستفادة من إجازات الأبناء إذا توقف فيها الشروط التالية:

1- الرؤوس والعائلات الجيدة - أو إعطاء الرابط بشكل كامل، في ظروف في هذه الأطر يكون بأخذ الإجازة بشكل حملي ومتكامل.

2- الإجازات الفردية لا التي تطبق عليها الإجازة الأسرية، أي التي تتيح بسما الأسرة. إن الرجال يشعرون ب(Spring) غير أحرار عندما يقومون بالاستفادة من الإجازة الإدارية أو العائلية.

3- عندما يتم تقديم هذه الإجازات بعد أن يكون الطفل تحت سنها، أو يتزامن مع الوقت الذي تعود فيه المرأة إلى العمل (إن رغبة الرجل في الحصول الإجازات في هذه التوقيتات تزداد وتتذكر).

4- تظهر الدراسات أن في 23 دولة من دول الاتحاد الأوروبي يقوم 90% من الرجال فقط بالاستفادة من إجازة.

الوالدين.
4- أهمية إجازة الآباء من مختلف الأبعاد

العوامل الاقتصادية: من الناحية الاقتصادية فإن تقليل عدد المساواة بين الجنسين في سوق العمل بعد فترة الإجازة أحد إيجابيات الإجازة التي تقدم للطفل في هذه الفترة الزمنية التي تعرفها الأسرة. وفي الأدب النظري للدراسات الاقتصادية تتعلق عادة "معاقبة الأمهات" على أثر تلقيهن من خلالها النساء من وظائفهن بسبب الإجازة، أو "أم تصنع حصول بعد العودة إلى سوق العمل على تأثير من سهولة كلاً كانت في السابق وبقلاب الوضع. على سبيل المثال فقد جاء في إحصائية أن الأشكال الأتية لديهم أطفال دون عمر 12 سنة فإن قرار العمل أقل بنسبة 11% من النساء الأحيائيات، في حين أن الرجال الذين لديهم أطفال دون السن السعية يعملون أقل من غيرهم بنسبة 27%. إن هذا الترقب بين المساواة في سوق العمل يسمى بـ "الفجوة بين الجنسين في سوق العمل". إذن إنشاء القوانين للحماية والدعم هي أحد أبرز الاستراتيجيات للقضاء على هذه الفجوة والتمايز بين الطرفين (مائم و هوبر، 2014). إن الدراسات في هذا المجال تظهر أن إجازة الأب أكثر من إجازة الولدان على عودة النساء إلى سوق العمل بعد فترة الولادة، وإن أمطار الردة لدوم حيث يؤثر كذلك على هذا الأمر (دوائر و زمالة 2014، فاكون و نورم، 2016).

هناك فرق بين عدد المساواة في الولدان بين الجنسين مقابل العمل الواحد في جميع أنحاء العالم، وإن أخذ الأهداف والɡيابات التي تسعى القوانين والسياسات الداعمة لحقوق النساء هو تقليل وخفض هذه النسبة في عدم المساواة في الولدان مقابل العمل الواحد. إذن مؤشر الاختلال الولدان، في عام 2014 في الاتحاد الأوروبي بلغ 16/1. وعندما ذكر المعايير كليوثيريتشليف، والختلصالنساء على 82/9% (بورصات 2016) عن مؤشر الاختلال في الولدان بين الجنسين هو من المؤشرات الدائمة، وعلى الرغم من إصلاح هيكلي العمل وتطوير مستوى دراسات النساء إلا أن هذا الفرق لا يزال قابلًا. وهناك عدد كبير من المؤسسات (صاحب العمل، الشرقية في الولدان، السيدات، للاجئ، مستوى المساواة في أبعاد العمل ومستوى دراسة الشخص كلها تؤثر على استمرارية هذا الافتراض بين الرجل
والمراة في الرواتب مقابل العمل الواحد. ي쁜ب هذه العوامل يمكن أن تشير إلى العلاقة بين سوق عمل النساء وعملية الإجابة وقضية إعاقة الأداء. معظم النساء بعد الإجابة يرجحون العودة إلى العمل والزواج الجنسي، وهي في الغالب أعمال تتكون روابط وعوداً أقل، كما أنها تتغير إلى رؤية التطور والتقدم في المستقبل. (كرمتش 2006). وهذا افتراضياً يسمى عقوقية الأمهات بعد الوضع والإجابة في الدول التي تعود فيها النساء إلى سوق العمل بعد أن يتعين طفلاً وهو ما يدعو النساء إلى عدم أو تقليل الرغبة في العودة إلى العمل من جديد والمشاركة الاقتصادية الفاعلة (تونو و سولو، 2013). إن إجابة الآباء تساعد كثيراً على وضع مستوى أعلى نسبة النساء في سوق العمل ومن خلال تقسيم المسؤوليات وواجب الرعاية للطفل وترتيب ترقي نسبة استمرارية النساء في سوق العمل.

أخير الطرق الأخرى في دعم النساء في مرحلة الإجابة هو تراجع اقتصاد حرباء من معاش التقاعد. فقد تم تمويل مساهمة في معاش التقاعد هي إحدى المشكلات التي تعاني منها النساء في مرحلة الشيخوخة. ومثاب دفع تقدير لدى دول الاتحاد الأوروبي فإن الموارد بين روابط النساء والرجال في فترة التقاعد يبلغ 40٪ أي ما يعد بالضعف، ويتطلب أنه وبعد سن قانون إجابة الآباء تكون مرحلة إعادة المرأة عن العمل أقل من السابق وهو ما يتضمنها حقوقها في فترة التقاعد. (تينبوس و زمالة 2015). العوامل الاجتماعية: إن أحد التحديات الدائمة بالنسبة للنساء في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية هو عدم الاعتراف بأهمية الأعمال والمشغلات البيئية في الاقتصاد المحلي. في جميع أنحاء العالم لا يزال العمل البيت هو أكثر الموضوعات عادة في هذا الصعيد، وذلك لعدة أسباب كبيرة منها اختلاف المسميات والثقافات الموتائف في هذا الموضوع.


العوامل الديموغرافية: إن خدمة الآباء في فترة تربية الأطفال في البيت يجب أن تكون جوياً في تعزيز العلاقة بين أفراد الأسرة. إن تنمية العلاقة لدى الطفل هي إحدى مراحل تواجد الأب في البيت ونشاطه في العمل الوظيفي (فارنزوم و زمالة 2013). وعلى الرغم من وجود شواهد على أن هذا النمو المعياري لدى الطفل لديه علاقة مباشرة مع دراسة الأداء ومدى وعدها الوظيفية (كوريل و زمالة 2015). لكن الدراسات تظهر أن مشاكل الأب في عمله الديموغرافي تلعب دوراً مهماً في تعزيز العلاقة بين أفراد الأسرة.


4. السياسيون السكانيون التشجيعيون للإجابة في إيران

إن عدد السكان في إيران خلال القرن الماضي شهد تقلبات كثيرة. واستنادًا إلى التواريخ التاريخية فإن عدد سكان إيران في عام 1280 كان يبلغ 10 مليون نسمة. وبعد ا إنهاء سكانية واستمراره في السنوات التالية بدأ الاهتمام بالسياسة والقوانين السكانية. وبعد تحسين الظروف الصحية والخاصة مع معدل وفيات وطفرة القسم الصحي دخلت المادة من الزائدة في إيران. وقد بدأت سياسات ضبط الجسم السكاني منذ عام 1337 هـ، وبعد عام 1348 انتقلت وزارة الصحة في عملها بشكل رئيسي بعد تأسيس وحدة الصحة وتنظيم الأسرة. وبعد تنفيذ هذه السياسة في فترة ما بين عام 1335 و1345 و1355 شهدت إيران نمطًا سكانيًا بنسبة 3/7 لثانية وفي فترة ما بين 1345 و1355 بلغ النمو بنسبة 7/2. و delaying the نمو السكاني، تم تحسين النماذج في فنات الديك والمفردات وتقييم السياسات التشجيعية كتقويم سياسات الرقابة المادية إلى الأمر الكبير وصلت نسبة النمو إلى 9/3 (مصفق وزمناخ). إن النمو السكاني في هذه السنوات وتحولات التي تتبعت عليها كتحول المدار إلى فترتين صحيحة وسليمة أدت إلى سياسة الضبط السكاني منذ عام 1372، وقد استهدفت هذه السياسة ثلاثة محاور وهي تعميم تنظيم الأسرة، والحماية من الضبط البيولوجي لعملية الإجابة، وكذلك

133
السياسات الاجتماعية والداعمة لتحقيق...

لـلAILA فلاحتي

134

اختلف مراقبة الأطفال الرابع من التسهيلات المادية. إن الإحصاء السكاني في فترة ما بين 1365 و1375 أظهر أن النمو السكاني بلغ 1/96 و في السنوات ما بين 1375 و1385 وصلت هذه النسبة إلى 1/6 في عدد السكينات.

ومنذ ذلك الحين ظهرت التوقعات بأن نسبة النمو في إيران تصل إلى النصف حتى عام 1360. ولكن من جانب آخر تظهر الدراسات أن التركيبة السكانية للبلاد حتى عام 50 تصل بنسبة السيدة إلى نسبة 50%.

وإلى جانب هذه الإحصائيات يمكن العودة إلى مؤشرات إبلاغ السياسات السكانية العامة في عام 1393 ش. الذي أعلن عنها في الجلدة الإسلامية. إن جداً كبيرة من هذه الاستراتيجية التي أعلنت عنها قائد الثورة الإسلامية رفع علاقات قضاء الثورة في نفاذ نسج أطراف النماذج في الحياة، وتكريم دورهم. إن هذه الاستراتيجية هي أحد ما تتضمن بالإضافة إلى قضايا زيادة الإنجاب، والآتي تأتي إلى بالمحاضر الاجتماعية زيادة في القدرة الاقتصادية للأسرة وخفض معدل البطالة وهي ما لا POSIX إلقاء بها بشكل غير مستقيم.

6 خلفية البحث في إيران

هناك عدد قليل من الدراسات في إيران حول السياسات السكانية، ومن بين هذه الدراسات يمكن الإشارة إلى بحث

عمامي وعليمي (1393) والذي تطرق إلى الحاجة إلى وضع سياسات في مجال زيادة النوم السكاني، وقد أشار إلى وجود موجة مختلفة لتوزيع غير العادل في التركيبة السكانية والتراكم السكاني الكبير في بعض المناطق بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تؤثر على النمو السكاني. كما قام الباحثان فاكه وموقفي (1394) ببحث ناقش في السياسة المكلفة في السياسة السكانية للجمهورية الإسلامية الإيرانية. وقد أوضح أن السياسة المكملة في هذا المجال لديها رؤية واضحة ونهائية تؤدي إلى الشفافية في الكفاءة السكانية. حيث ما دارس

أخر (علي) (1394) موضوع الكفاءة السكانية والسياسات السكانية ودورها في تعزيز البيئة الداخلية لاقتدار الجمهوريات الإسلامية الإيرانية. وقد ذكر أدلة مختلفة تؤثر على اختلاف معدل الخصوبة كنمو زاهر للإجهاض في المدن أو ما يطلق عليها "النحر"، وزيادة نسبة وعي والدراسة ونشاط النساء. و أيضاً تغير البيئة حالت أعداد الأسرة والسياسات التشجيعية التي تنتجها المؤسسات الدولية. وقام وحدي (1395) بدراسة الظروف والسياسات السكانية بالتحديد على السياسات السكانية لإيران في العقود وال سنوات الأخيرة وتوصل إلى أن أكثر النظريات استنادها مع الواقع الفعلي في إيران هي نظريات التناسب السكاني. وناقش مشتق ونلاند (1391) مسار الخصوبة الكلي وكشف أنه في حال عدم المحافظة على معدل
الخصوصة بابدين وتوصف لكل أسرة فإن نسبة السكان في إيران تصل إلى 97٪ من عام 1425. ويكاد حق حسن (1391) من خلال دراسته للسياسات الاجتماعية والمدنية لإيران والتحديات الموجودة أن تزيد نسب المخلوقات في المجتمع يدل على ضوئيات التحقيق والبركة لحل مشاكلهم كالاحتجاجات الطبية والرقابة. بشكل عام فإن معظم الدراسات تركز حول السياسات السكانية للبلاد، وناقشت العوامل المختلفة في تراجع أو تزأيد نسب السكان والنظريات الموجودة في حقل الدراسات السكانية. ولعلنا ناقشت هذه الدراسات موضوعاتها بشكل مقاري مع الدول الأخرى والاستراتيجيات التي تنتهجها باقي الدول في سياساتها السكانية كما قامت هذه الدراسة بذلك.

7. منهج البحث

طريقة البحث: هذه الدراسة ونظرة إلى الهدف منها احتواء أحد المناهج مناسبة للموضوع وهو منهج التحليل المقارن لكي تعرف أوجه الشبه والاختلاف بين الدول المدرجة بالإضافة إلى عدد مقايرتين منها. إن هذه المنهج يستخدم كثيرًا في الدراسات التي تحقق مناقشة السياسات والاستراتيجيات في دول مختلفة. قام البحث بدراسة مقارنة الشبه بين موضوعات الدراسة بين هذه الدول المختلفة في مجال السياسات وقوانين الإنجاب.

8. حجم عينة البحث وتحليل الوثائق

إن أحد عناصر هذا المنهج هو صغر عينة البحث فيه. في هذه الدراسة تم مناقرة سياسات 24 دولة أوروبية و 6 دول آسيوية و 4 دول في القارة الأمريكية. وفي هذا الصدد قمنا بداية بمراجعة الوثائق، وتصور النماذج حول سياسات الأسر في عدد الدول، إن مجموعة ما حصلنا عليه من وثائق هذه الدول هو 22 وثيقة وهي تتضمن معلومات عن السياسات الأجنبية في هذه الدول من القارات الثلاثة. وقد ركزنا على الوثائق التي تتعلق إلى القوانين المضمنة لإجادة الآباء، وشكلنا عام ثمة مناقشة أوجه الشبه والاختلاف في سياسات الدول حول موضوع الإجادة ومراعاتها.

9. نتائج الدراسة

في الاتحاد الأوروبي يوجد أنواع كثيرة من الإجازات التي تقدم للأم والأب للذين أنجبوا طفلًا حديثًا. وأهم صفة لهذه الإجازات هو أنها خصصت في الأكبر للنساء، وفي الواقع ما يقرب 40٪ تستفيد منها النساء فيما يضيف الرجال بما نسبته 4٪ فقط. (بيتامي و نشر، 2014). وعلى الرغم من وجود مساعي في هذا المجال إلا أن منسوبي الاستفادة من إجازة الوالدين لم تظل باستمرار كبير من جانب الرجال. (بيتامي و نشر، 2015). ونلاحظ اختلاف كبير بين سياسات دول الاتحاد الأوروبي من الناحية الكمية والكيفية حول موضوع إجازات الأمهات والأباء، وذلك يعد لأسباب مختلفة مخصصة بسبب الأهداف المختلفة التي تسعى كل دولة لتحقيقها. في بعض الدول تكون مشاركة في سوق العمل ضمن أولويات برامجها وتم تحسين ضيوع العمل بين الأهداف الاقتصادية؛ ولدى بعض الدول تكون مشاركة في مواجهة الأسه في المرأة. ونأتي وجود هذه القوانين لإحداث نوع من التوازن بين الأب والأم في المسؤوليات ورعاية الطفل من الناحية الروحية والجسدية (الأهداف الاجتماعية)، وفي دول أخرى ومن خلال تقديم
لا فيلاً

السياسات الاجتماعية والداعمة لحقوق ...

تستهيلات مادية غير مادية تحول زيادة نسب ومعدلات النمو السكاني (الأهداف السكانية). وبشكل عام فإن السياسات المتعلقة بإجازة الأسرة تشمل أي نوع من إجازة تعويض للشخص من أجل القضايا الأسرية. وبشكل عام فهناك أربعة أنواع من الرخصة في هذا السياق:

1- إجازة الأم أو إجازة الإجابة: وهي الإجازة التي تعمّل للمرأة العامة بعد الوضع.

2- إجازة الآباء: وهي إجازة للرجال الذين ينفقون نساؤهم حديثي، وهي إجازة بقاضي الرحل أثناءها راته بشكل كامل أو محدود.

3- إجازة الوالدين: وهي إجازة للأم والأب معا. وهنا فرق بين المزايا والحقوق المترفون أثناء هذه الإجازة في الدول المختلفة.

4- إجازة البيت: وهي إجازة خاصة للأشخاص أو الزوجين الذين لديهم طفل، وتمتد إلى حق المشاركة وتعاون بين الشخصين في أمور المنزل ولكي يكون لهما وقت أكثر إلى جانب الطفل الجديد. في أوروبا، فقد يوجد هذا النوع من الإجازة في إجازة لا يعطي مقالبهم راتب للزوجين.

ومن موثوق عام بإجازة الأم يمكن القول إذا إجازة قصرة، ولكن يتعين للرجل أثناء فترة وضع زوجته وتزامن مع إجازة الأم. إن إجازة الأم تختلف عن إجازة الوالدين. (منظمة العمل الدولية، 2014، البرقان الأوروبي، 2015). إجازة الأم هي منحة خاصة للمرأة، وتمكن الإجازة من توفير من الإجازة للرجل، الأولي "إجازة الأم".

وهي خاصة بالرجال العاملين، الذين ينفقون نساؤهم حديثي، النوع الثاني "إجازة الوالدين" وهي تشمل فيها الرجل والمرأة معا. بمجرد أنه هناك إجازة أولية تستمر مدة إجازة أخرى بصفة كمانية، مما يمنع تطبيق الدراسة في هذا الحمض أن الرجال يميلون إلى الاستفادة من إجازة إذا ما كانت خاصة بهم.

العمل المادي في هذه الإجازة يلعب دورًا مهمًا في نسبة الاستفادة منها ودعمها. (这些问题 وتبين، 2016).

إذا، إجازة النساء في الدول الأوروبية هي 87asmowa، وهي تختلف من دولة إلى أخرى. فهي فرض مطلق تكون هذه المادة ما بين 18asmowa وتقل إلى عامين لكل من نساء الوالدين. كما أن الراتب، والمزايا في هذه الإجازات تختلف من دولة إلى أخرى. ومعدل ت ميا هذه الإجازات في هذه الدول هو 65% من راتب الشخص. إنها مرتبطة بالأشخاص الذي يتفاوضون ويدور ما بين 25% حتى 100%. وعند الدول الأخرى كبردنا تتقضى 139 يورو في الشهر كراتب ثابت للشخص الذي يستفيد من هذه الإجازة. وفي إنكلترا يُكون 1 يورو كراتب شهري ثابت.

في 14 دولة في الاتحاد الأوروبي يطلب على هذه الإجازات تعابير عائلية. فعلى سبيل المثال في فرنسا يتطلب للزوجين مبهجة أشهار إجازة تقدم بهما، وإذا استفاد واحد منها فقط من هذه الإجازة تقلح حتى إلى 6 أشهار. وفي 12 دولة من دول الاتحاد الأوروبي تعتبر إجازة الوالدين هي حقوق جيدة ولا يمكن تحولها وتقليبها من شخص لأخر. في حين تجد في دولتين من دول الاتحاد الأوروبي (البرتغال والسويد) تقسم إجازة الوالدين إلى نوعين وهي الإجازة القابلة للانتقال والإجازة غير
القوالبة للانتقال، (البرلمان الأوروبي، 2010، بروكسل) (2010).

10. إجازة الأمه في عدد من الدول

بعد تزايد ظاهرة تراجع معدل الخصوبة في دول الاتحاد الأوروبي بادرت هذه الدول لتطبيق سياسات واستراتيجيات لمواجهة هذه الأزمة السكانية، فهذا تزايد هذه الدول تكوّن في قائمة الدول المتميزة بتطبيق وتنمية القوانين الداعمة للأسرة، كما تزايد في الجدول رقم 1، من بين دول الاتحاد الأوروبي، إذ تضمنت 18 دولة منها إجازة الأمه كقانون يجب الالتزام به. ومعدل هذه الإجازة يصل إلى 12 يوماً، وهو يكون ما بين يوم واحد في دولة كرواتيا و 91 يوماً في دولة كولومبيا. إن دراسة روابط وموازية الأداء في هذه الدول تظهر أنه أيضًا كانت إجازة الأمه أكثر فائدة، إذ تقول بعض هذه الدول، إن من بني دول الاتحاد الأوروبي 13 دولة تقدم الإجازة على بي网购 7 أيام أو أكثر في 8 دول، تعفي حقوق الأم المعتقلة بشكل كامل خلال هذه الإجازة، وخمس دول منها تعفي الحقوقي أقل من حقوق وراثتها قبل الإجازة.

جدول رقم 1: نسبة إجازات الولدين وإجازة الأم في الدول الأوروبية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المزايا</th>
<th>إجازة الولدين</th>
<th>إجازة الأم</th>
<th>البلد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>يمكن تقسيمها بين الولدين</td>
<td>5 حالات للإصابة الرئوي أو الإجازة للولدين حتى بلوغ الطفل عامين</td>
<td>1990</td>
<td>النمسا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي - مجموع الإجازات لا ينبغي أن تتجاوز 10 أشهر</td>
<td>13 أسبوعاً لكل من الولدين دون روابط</td>
<td>0.03</td>
<td>بريطانيا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي - مجموعة الإجازات لا ينبغي أن تتجاوز 10 أشهر</td>
<td>26 أسبوعاً لكل من الولدين</td>
<td>0.04</td>
<td>بريطانيا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي - مجموع الإجازات لا ينبغي أن تتجاوز 10 أشهر</td>
<td>16 أسبوعاً لكل من الولدين</td>
<td>1.04</td>
<td>بلجيكا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي - مجموع الإجازات لا ينبغي أن تتجاوز 10 أشهر</td>
<td>154 أسبوعاً لكل من الولدين حتى بلوغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>0.01</td>
<td>جمهورية التشيك</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب</td>
<td>32 أسبوعاً حتى بلوغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>1984</td>
<td>الدنمارك</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب</td>
<td>154 أسبوعاً حتى بلوغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>0.08</td>
<td>إستونيا</td>
</tr>
</tbody>
</table>

137
<table>
<thead>
<tr>
<th>المزايا</th>
<th>إجازة الوالدين</th>
<th>الصادفة على قانون إجازة الآباء</th>
<th>الإجازة دون راتب</th>
<th>نسبة الإجازة الأم والأب</th>
<th>البلد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب</td>
<td>26 أسبوعاً</td>
<td>1991</td>
<td>70/3</td>
<td>9</td>
<td>فنلندا</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب حتى تبلغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>156 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>2002</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>فرنسا</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب حتى تبلغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>156 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>2007</td>
<td>8</td>
<td>67/4</td>
<td>ألمانيا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي دون راتب</td>
<td>14 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>2002</td>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>اليونان</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب حتى تبلغ الطفل ثلاث سنوات</td>
<td>13 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>1998</td>
<td>13</td>
<td>67/4</td>
<td>إسبانيا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي دون راتب</td>
<td>13 أسبوعاً لكل من الوالدين مع دفع الراتب</td>
<td>1994</td>
<td></td>
<td></td>
<td>بلجيكا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي دون راتب</td>
<td>24 أسبوعاً لكل من الوالدين حتى تبلغ الطفل 8 سنوات</td>
<td>2001</td>
<td></td>
<td></td>
<td>هولندا</td>
</tr>
<tr>
<td>متغير</td>
<td>27 أو 37 أسبوعاً ترتبط كمكنت</td>
<td>1993</td>
<td>12</td>
<td>100</td>
<td>النرويج</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب حتى تبلغ الطفل 8 سنوات</td>
<td>14 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>1996</td>
<td>100</td>
<td>2</td>
<td>بولندا</td>
</tr>
<tr>
<td>متغير</td>
<td>4 أسابيع</td>
<td>1995</td>
<td></td>
<td></td>
<td>البرتغال</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب 136 أسبوعاً</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>سلوفاكيا</td>
</tr>
<tr>
<td>إمكانية التقسيم بين الأم والأب 37 أسبوعاً</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>سلوفينيا</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي دون راتب</td>
<td>156 أسبوعاً لكل من الوالدين</td>
<td>2007</td>
<td>100</td>
<td>3</td>
<td>إسبانيا</td>
</tr>
</tbody>
</table>
كما مر بما في نتائج الدراسة فإن معظم الدول تنظر إلى إجازة الوالدين كأولوية في سياساتها حول الأسرة، وهذه الإجازة يمكن تقسيمها بين الزوجين. في بعض هذه الدول كاسبانيا و إستونيا و فرنسا ولوكسمبورغ تمكن مدة إجازة الوالدين 56 أسبوعاً، وفي دول أخرى تتضمن هذه الفترة 63 أسبوعاً. في الدول الأوروبية لا يزال موضوع الإجازة يركز على الأم وعدد قليل من الدول من وضع في سياساته إجازة الأب في فترة إنجاب الأم. وبلغ معدل الإجازة في الدول التي قمت إجازة الأب إلى 7 أيام (الجدول رقم 2). إضافة إلى ذلك، وقدرت هذه الأبحاث لاحظ أن إجازة الوالدين في الدول الأوروبية تخفض فقط بالأمهات وليس كما هو الحال في الاتحاد الأوروبي حيث ينعتز البلدان تقسيم أيام الإجازات فيما بينهما. وفي دول محيط الهادئ نجد نبض الإجازة للأباء بين أسبوع و حتى أسبوعين كما تقدم 52 أسبوعاً مشتركة بين الأب والأم وليهم الخيار في تقسيم هذه الأيام فيما بينهما.

في دول مثل الولايات المتحدة الأمريكية لا تعد إجازة خاصة للرجال و في كلما تقدم 3 وحتى 5 أسابيع من الإجازة تقدم إلى الرجل بعد وفاة زوجته، وتم تطبيق هذا القانون في بعض المقاطعات الكبيرة. وعلى سبيل المثال يتم العمل بهذا القانون في مقاطعة كيسيكن في المقاطعات الأخرى يكون الأمر اختيارياً. في إيران و منذ عام 1395 قمت المصاحفة على قانون إجازة لمدة أسبوعين للرجال العاملين في القطاعات الحكومية وغير الحكومية. وتكون هذه الإجازة إجبارية إلا أن مجلس سلطة البلاد لم يوافق على هذا القرار وأوجه إلى مجمع تشخيص صحفة النظام، وطالب الصحافه بهدف بنود من المشروع إلا أن البرلمان رفض الانصياع لذلك، وقد صدر عن إجازة ثلاثة أيام للرجال بعد وفاة نسائهما.

<table>
<thead>
<tr>
<th>البلد</th>
<th>لإجازة الوالدين</th>
<th>موقع إجازة الأب</th>
<th>نسبة رائب</th>
<th>رتبة</th>
<th>إذن الأم</th>
<th>إذن الأب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>السويد</td>
<td>متعددة</td>
<td>1980</td>
<td>8</td>
<td>80</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>سويسرا</td>
<td>متعددة</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>تركيا</td>
<td>متعددة</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>تورونتو</td>
<td>متعددة</td>
<td>2003</td>
<td>100</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>
الجدول رقم 2: نسبة إجازة الوالدين وإجازة الآباء في الدول الأوروبية ودول المحيط الهادئ والولايات المتحدة، وكندا

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنسية</th>
<th>الإجازة如果没有</th>
<th>إجازة بوفء</th>
<th>إجازة بدون راتب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شخصي</td>
<td>8 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
<td>16 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
<td>20 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
</tr>
<tr>
<td>شخصي</td>
<td>12 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
<td>24 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
<td>30 أسابيع لكل من آباء الأم والأب</td>
</tr>
<tr>
<td>أستراليا</td>
<td>3 أباع 100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>النرويج</td>
<td>2 أسابيع</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>الأمة الأمريكية</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>التشيك</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>النمسا</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>اليونان</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>الولايات المتحدة الأمريكية</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>كندا</td>
<td>3 أسابيع</td>
<td>75%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>المملكه المتحدة</td>
<td>100%</td>
<td>0%</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

إن نظام إجازة الآباء وإجازة الوالدين، والتي تخصص قسم منها للأب، مختلف عن نظام إجازة الآباء في الدول الأخرى. يُلاحظ أن عدد الأيام تمديد إجازة الوالدين للرجال في دول الاتحاد الأوروبي 3/4 أسابيع. في حين أن إجازة الآباء أو التي تخص السماح للرجال تصل إلى أربعة أسابيع، ونصف مع الراتب لـ 2/8 أسابيع منها. وعلى الرغم من أن هذا الاعتقاد كثير إلا أن ذلك لا ينطبق على كل الدول الأوروبية في

140
سياسة الإجارة لفترة الإجازة، إذ أن أكثر الإحصائيات تداولها هي إجارة الآباء الفقيرة والتي تتضمن روبات عائلة. إن هذا النوع من الإحصائيات يمكن أن يُجدُّد في دول منطقة البلقان كاليونا، وولتاريا، وإسبانيا وإيطاليا، ودول أوروبا الشرقية كبلغاريا وسلوفينيا، ورومانيا، وغيرها. إن دول كالدنمارك وبريطانيا تقدم إحصائيات من نوع احتفالات الوالدين إلا أن نسبة المرايا والروابط تختلف عن الدول الأخرى. وتكون اللغة الرومانية لهذه الإحصائيات تختلف من دولة عن أخرى حيث قد يُجدُّد يوم واحدا كما هو الحال في إيطاليا وألمانيا، وفي المقابل يُجدُّد 16 أسبوع كما لدى عدد من دول الاتحاد الأوروبي، وعلاوة على ذلك نجد بعض الدول لم تُتبع إجارة للرهناء كيرلينا والنمسا وكرواتيا. إلا أن هذه الدول قد حصلت حاليًا على من إحصائيات الوالدين للرهناء. وتشمل المرايا والروابط في هذه الدول مثيرة حيث قد يكون بـ 2/5 وق. 80% من روبات الشخص يحصل عليه أثناء فترة الإجازة.

في دول أخرى كفرنسا وكيرتسبورغ وبرتغال وبلجيكا وفنلودا والسويد، نجد خليطاً من القانونين حيث تُجدُّد إجارة من نوع إجارة الوالدين وإجارة الرهان كذلك. هذه الدول قد شجعت دول الاتحاد الأوروبي لتقنين إجارة الأبد. وتقدم السويد وفنلودا أكثر المزايا والحقوق للمودعين أثناء فترة الإحصائيات حيث تصل نسبة الرافد المقدم للشخص خلال إجازته إلى 30 /7 و2/7. في حين تكون هذه النسبة في الدول الأخرى ما بين 20% و54%. وهذا يكشف أن الدولة التي تقدم فروات أطول في إحصائيات الأبد لا تعطي بالضرورة حقوقة وزرائها أعلى. تعبر السويد هي أول دولة لست قانون إجارة الوالدين وذلك يهدف تقديم سياسة داعمة للوالدين في عام 1975. مع ذلك وقعت سياسة استقبال الرهان من الإحصائيات بعدة موافقات تزامنتها في محاولة للتوافق في استقبال الرهان من هذه الإحصائيات حدد عندما تم تعبير إجارة الآباء وقد وصلت نسبة الاستقبال بين الرهان بعد عام 1995 إلى 90%. في هذا المشروع الذي ليس دولتها السويد تم زيادة أيام الإجارة بالإضافة إلى أيام الآباء من إجارة الوالدين. في عام 1995 بلغ عدد الأيام ما بين 35 و 45 يومًا، وحاتوم 2012. وفي النرويج وفنلودا حصلت تحلولات في عام 1993 وشهد البلدان تقدما في مجال سياسة الأسرة والإحصائيات أثناء فترة الإجازة والوضع.

وحدث في ألمانيا تغيير مشابه حيث إن إجارة الوالدين حتى عام 2007 كانت بشكل مشترك لكن منذ عام 2015 أصبحت الإجارة خاصة لكل من الجنسين. قبل أن يتم تخصيص إجارة للآباء كانت نسبة استفاده الرهان من الإحصائيات 3% في 2007 وبعدها متضمنة على القانون التنظيمي للنسبة 7/35/في عام 2015 (أليكرزومانو،2016). وفي فنلودا كان روبات الوالدين في الإجارة المشتركة هو 20% من روبات الأبد وفقاً للقضايا الاستثمارية هذه الإحصائيات بشكل كبير لكن بعد تغيير هذا القانون إلى دفع 9/35% من روبات ارتفعت نسبة الاستثمار من بين الرهان إلى 26% (كوسوسوكي، بلام و مويس، 2012). وفي البرتغال كانت عشرة أيام من إجارة الوالدين تعطي للرجل بشكل إيجابي لكن حتى الآن لم تصل نسبة الاستفادة من هذه الإجارة إلى 100%. ويعتبر موضوع إجارة الوالدين وإجارة الأبد شهيد هذا الموضوع استفادة أكبر. (كوسوسوكي، بلام و مويس، 2016). وفي دول مثل إيطاليا والبوسنة والهرسك وهي أكثر تحفظاً بشأن اتفاق قانون على هذه الإحصائيات نسبيًا في المعلومات في هذه الدولة أن تتضمن

تسهيلات لكي تزيد نسبة الاستفادة عليها (بولن، ريتشر، 2014).
جدول رقم 3: إجازات الوليد في عدد من دول العالم

<table>
<thead>
<tr>
<th>البلد</th>
<th>الإجازة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>البرتغال</td>
<td>لا توجد هناك إجازة خاصة للأطفال أو لأبائهم بل هناك فقط إجازة عامة تشمل الوالدين. كما أن هناك إمكانية لتحقيق على فترة إجازة 140 يوم وحتى 150 يوم بشكل متتابع 150 يوم في حال قسم الأب والأم هذه الإجازة بينهما. ينطبق الأب أن يجد في فترة إجازته ومستوى الفرد الذي تمكن رزقه قد أخذ في إجازتها. إضافة على ذلك فإن الأم تستطيع أن تحصل في إجازة 20 يوما قبل الوضع وبعد الوضع تأخذ 3 أسابيع بشكل شكل إجازي.</td>
</tr>
<tr>
<td>السويد</td>
<td>إن برنامج الإجازات أما في السويد لا تختلف كثير عن في بعض البلدان الأوروبية إلا أن إجازة الأم تأخذ بانية أكثر. ويكمن إجازة الأم مثابة مباشرة بعد أن تضع نساها. وتساعد الأم أن تأخذ إجازة أسبوعين قبل وبعد الوضع. لقد اعترفت نسبة إجازة الأم في عام 2004 كانت فترة إجازة الأم 17 أسبوعاً وترقى أن تكون هذه النسبة إلى أربعة أسباب منذ عام 2018.</td>
</tr>
<tr>
<td>سلوفينيا</td>
<td>يستطيع الأم أن يستفيدوا من مجهزة الإجازة لـ 12 يوماً ويومن لإجازة يوم الوضع. منذ عام 2017 أصبحت فترة إجازة الأم أربعة أسباب.</td>
</tr>
<tr>
<td>إسبانيا</td>
<td>يومن لأيى من أجل يوم الوضع أو في يوم تيب الامة تativo ويئذب الرأت بشكل كامل</td>
</tr>
<tr>
<td>النمسا</td>
<td>وفق الاتفاق المحاقل تقر أن يحصل الأماء اللواطنين في القطاعات الحكومية على إجازة مدة شهر دون راتب بعد وضع نساها.</td>
</tr>
<tr>
<td>إستونيا</td>
<td>يستطيع الامة القائم يطلbbox الإجازة قبل أو بعد وضع رواتب.</td>
</tr>
<tr>
<td>بولندا</td>
<td>تفاص رواتب الأمهات خلال فترة الإجازة بعد إجازة الوضع نسبة 80% وحتى 100% إذا تم طلب الحصول على الراتب بشكل كامل فإن الحكومة تدفع راتب الأسبوع السنة الأول وما يلي من الراية يتم دفع 50% من الراتب. لكن إذا ما تم طلب دفع 80% من الراتب فإن الحكومة تدفع كل فترة الإجازة 50% من راتب الأم وأب.</td>
</tr>
<tr>
<td>جمهورية الفاتيكان</td>
<td>بعد ستة أسابيع من إجازة لمدة 20 يوم (80% بليفة من الراتب وقد تم تبديل هذا القانون مطلع عام 2017.</td>
</tr>
<tr>
<td>التشيكية</td>
<td>بعد إجازة الإجازة الأسبوعية، تستطيع الأم تمديد فترة إجازتها حتى بلوغ الطفل ستة أشهر كما أن هناك إمكانية تقبل هذه الفترة للأب.</td>
</tr>
<tr>
<td>كرواتيا</td>
<td>إجازة الأماء ورفع رواتب إجازة الإجازة اللاحقة أو ما يعادل 320 يورو في الأسبوع.</td>
</tr>
<tr>
<td>إيران</td>
<td>إجازة الأماء من إجازة وجي أسبوعين.</td>
</tr>
<tr>
<td>بريطانيا</td>
<td>المصدر: الاتحاد الأوروبي (2017)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

11 خلاصة البحث والنتائج

إن سياسات وقوانين الأسرة تختلف إلى حد وقوع أفضل للأسرة، ولكن هذا الواقع مستمر كما تسعى لتشجيع الأسر على إيجاد الأطفال. وبشكل عام فهما في الإجازة الملونة أثناء فترة الإجازة والسورة. إن إجازة الأم أو إجازة الأب وأنها تتمتع بها المرأة في فترة الوضع وما يعدها تخفيف إلى حماية الجانب الصحي للأم والطفل. إن معدل
لا يمكنك فهم العربية.
في دراسة له أن الرجال الذين يحملون شهادات عالية و يعملون في مهن متوسطة يظهرون رغبة أكثر من غيرهم.

من العوامل الأخرى التي تؤثر على الاستفادة من قانون الإجارة هو نسبة مروا مزايا هذه الإجارة وذلك لكي يستند
الأب وأب أطفالهم إلى أطفالهم. إن فقدان المرو مزايا هذه الإجارة جراء تكاليف المساكن المالية ولا يحصل انسجام
وتواجد بين مساهمات المحافظة على الطفولة، وشعور البيت. إضافة على ذلك فإن خلق فرص عمل متنوعة والرواد
الجروا الموظفين مساعد على البقاء في العمل و أيضا التقليل من التأثيرات السلبية لإجارة الولدان على الموظفين.

إذا INADMA ABRAHA ينظر بشكل كاملاً وهو ما يؤدي إلى شعور إيجابي من المرو أو الشركة حيال إجارة
الولدان. يشكل عام فإن المرو مزايا في الإجارة تشتمل على خصائص متعددة كازاروس للنساء للطفولة، وأن يكون ودعا
زمينًا جيدًا يجده يمكن الاستفادة منه بشكل متقطع وفي أوقات مختلفة. إن خصائص سياحة الطفولة هي من العوامل الرائدة
في إجارة قانون الإجارة لا يوجد. إن إجارة الولدان الذين يستند منها الرجل تحقق عالية لنفساً كل واحدة من هذه
الفترات بشكل مماثل في سوق العمل. (ألبرت و زملاؤه، 2013).

إذا القلم والتوت عند النقاء هي أيضا إحدى هذه المكونات في بحث العمل والإشراف عادة ما يعتبر موضوع الإجابة
والوضع موضوعاً سهلاً وهذا ما يحدد طريقة استفادة الرجال من إجارة الولدان. (ماكس و دون، 2015). إن سياسات
الإجارة قد تساهم في تغيير النهجات جماهير عملية تربية الطفل، وتوجه الموظفين إلى الأب الذي يشغل في البيت لرعاية
الطفل والاهتمام به وبالتالي يمكن أن يؤثر على رغبة الرجال في الاستفادة من الإجارة. في الواقع إن نسبة حالات المرو أو
الزلماء تؤثر على قرارات الرجال في الاستفادة من الإجارة أو عدمها. إضافة على ذلك فإن المؤسسات تستطيع أن تقدم
تسهيلات في مجال حل حيز في طريقة الحياة، على سبيل المثال دور الحضانة، المرو مزايا في تغيير سلاسل العمل، الإجارات
لعدة سنوات للولدان الذين يجب أن يكونا إلى جانب أطفالهم. تظهر نتائج دراسات فاحون وولي (2011) أن
الشراكش أو المؤسسات التي تقوم هذه التسهيلات والزملاء، وما يزال يمكن إعداد لأعمال تسوية إجارة
الأب وإجارة الولدان أكثر من غيرها من الشركات التي لا تقوم هذه التسهيلات. إضافة على ذلك فإن هناك بعض
الدول التي تنتج أساليب أكثر مروة في ما يتعلق باحتمال سنوات العمل من قبل الموظفين (السويد، بلجيكا، هولندا،
ألمانيا، بريطانيا). ونرى إشكالات كثيرة في الكنوز المتعلقة بالإجارة لاسيما لدى دول الاتحاد الأوروبي (ريدمون و زملاؤه،
2005).

وفي الختام يجب الانتباه إلى هذه القضية وهي أن نسب الشيخوخة في الدول المتمتعة بכדור أوروبا حتى عام
2008 تجاوز فيها الأعمار 80 سنة وفي هذه الحالة فلا مفر للخروج الكلوي يتراجع بشكل ملموس. إن نسبة هذه
السياسات وتطوريها تسعى لتحقيق أهداف ورغبات مختلفة منها زيادة معدل الخروج الكلو كوما رابعاً إذا كنا في من هذه
السياسات لم تكن ناجحة وقد ذكرنا أسباب هذا الفشل كما قلنا بعض المتغيرات والحول في هذه الدراسة، ونتعلما

144
12. المصادف والمراجع

1. حتشنس، نادر (1391هـ)، تقييم السياسات الاجتماعية والسكانية في إيران والتحديات الموجودة، المعرفة الثقافية الاجتماعية، العام الرابع، رقم 1 صص 101 إلى 120.

2. سلامة، سهيلاء؛ عرفان منش، إسماعيل (1394هـ)، دراسة وثائقية في السياسة الاجتماعية، استراتيجية الثقافة، رقم 2 صص 46-61.

3. عزام، مليحة؛ تكفل، مرضية و سهيلاء حسینی، محمد (1394هـ)، سياسات رفع الأمسرة في إيران، دراسة مقارنیة.

4. علي، محمدعلی (1394هـ)، دور السكان والسياسات السكانية في تنبيث النهضة الداخلية للسلطة في نظام الجمهورية الإسلامية الإيرانية، فصلية أفق ابتين، العام الثامن، رقم 28، صص 101 إلى 120.

5. حسینی، سید محمدعلی و عزیزی، حسین (1393هـ)، ضرورة تغيیر قوانین السياسة السكانیة في إيران، دراسات استراتيجية حول النساء، العام 17، رقم 6، صص 217 إلى 253.

6. فلادی، محمد (1392هـ)، دراسة ونقد الظواهر والسياسات السكانیة بالتأكيد على السياسات السكانیة الأخيرة لإیران، المعرفة الثقافية الاجتماعية، العام الرابع، رقم 14 صص 145 تا 162.

7. مشقی، محمد؛ محمد جواد حمودی؛ نادر مطیع حق شناس (1391هـ)، كرة الاحیاء_side:100%_التحولات السکانیة in إیران، ضرورة إعاد النظر في السياسات السكانیة، الدراسات الاستراتيجیة حول النساء، رقم 55، صص 151 تا 172. ترجمه محمد مهدی بیبی، ظهیر، علم.

8. ملک الفضل، ازدکانی، هسیم هاشمتی، سیدمحمدعلی (1394هـ)، الأصول الفقهیة في السياسات السكانیة لإیران بالتأكيد على أفکار قائد الثورة الإسلامية، فصلیة الحكومة الإسلامية، رقم 26، صص 5 تا 27.


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


References


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


152


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

لیلا فلاحتی

استقلال، گروه مطالعات زنان، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده:

سیاست‌های خانواده از مجموعه اقدامات دولت‌ها در مسیر حمایت از خانواده و تقویت ساختار و کارکردهای خانواده تلقی می‌شود. انتظار تاریخی سیاست‌های خانواده تحت تأثیر دور سنت عده سیاست‌گذاری در دولت رفاه شامل سیاست اجتماعی و سیاست‌های جامعیتی بوده است. به عبارت دیگر این سیاست‌ها با تمرکز بر ایجاد حمایت‌های بهره‌وری و رفاهی از خانواده و با به دنبال افزایش رخ فرزندآوری و نرخ چهارگزینی هستند. سیاست‌های خانواده در زمینه فرزندآوری شامل طبقه‌بندی‌های اجتماعی، همچون مرخصی فرزندآوری، کم‌هزینه زندگی و مهدکودک را شامل می‌شود. مرخصی دوستان فرزندآوری ازجمله مهم‌ترین بهترین‌های این سیاست‌گذاری محسوب می‌شود و در چهار شکل مرخصی مادری، مرخصی والدین، مرخصی پدر و مرخصی خانداری موجود است. مرخصی پدران متکاف‌ترین شکل این نوع مرخصی‌هاست و عموماً به منظور ارتباط عمیق پدران با فرزند در دوران اولیه بچگی و تشویق به مشارکت پدران در امور فرزند پروری ایجاد شده است.

در این مقاله سیاست‌های منتخبیزی از کشورهای دنیا در زمینه مرخصی والدین به وزه پدران با استفاده از روش‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه پرسی نشان می‌دهد از مجموعه کشورهای مورد بررسی کشورهای اروپایی با توجه به توجه به فرزند آوری این نوع مرخصی‌ها داشته‌اند. اما همچنین اختلاف‌های چندی در این زمینه ممکن کم بودن مدت‌زمان مرخصی و عدم حمایت مالی از پدر در دوران فرزندی، هنگامی شغلی و عدم اطلاعیه کافی به عنوان مهنگی موانع استقبال از این مرخصی‌هاست.

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

E-mail: Falahati@iscs.ac.ir
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, parental 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