

بایسته‌های قانون‌گذاری جمعیت در ایران؛ مطالعه تطبیقی قوانین موفق در سه کشور اسکانداوی

زهرا خیری‌دوست*

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

کاهش بی‌سابقه نرخ رشد جمعیت در ایران به‌عنوان تهدیدی ملی، همراه با افزایش مشارکت زنان در بازار کار به‌دلیل تحصیلات عالی، لزوم تدوین قوانین و سیاست‌های جمعیتی با رویکرد تعادل کار-خانواده را اجتناب‌ناپذیر کرده است. پرسش اصلی این است که چگونه می‌توان ضمن ارتقای مشارکت اقتصادی زنان، رشد جمعیت را تقویت کرد؟ این مقاله با مطالعه تطبیقی قوانین موفق سوئد، نروژ و فنلاند، با استفاده از روش کارکردی و تاریخی زمینه‌گرا، به بررسی این موضوع می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهند که این کشورها با تکیه بر اصول عدالت توزیعی، برابری جنسیتی و همگانی بودن، از طریق مرخصی والدین، بارانه مهدکودک و حمایت‌های مالی، هزینه فرصت فرزندآوری و دستمزد رزرو را کاهش داده و نرخ باروری در حدود ۱٫۸ و اشتغال زنان در حدود ۸۰ درصد را حفظ کرده‌اند. این قوانین با کاهش وقفه‌های شغلی، تضمین امنیت شغلی و حفظ سرمایه انسانی زنان، تعادل کار-خانواده را تقویت کرده‌اند. در ایران، سیاست‌های کلی جمعیت (۱۳۹۳) و قانون جوانی جمعیت (۱۴۰۰) به برخی جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی توجه کرده‌اند، اما کاستی‌هایی در عدالت جنسیتی، نقش پدران و انعطاف‌پذیری سیاست‌ها وجود دارد. پیشنهاد این پژوهش، تدوین قوانین جامع مبتنی بر عدالت اجتماعی و کرامت انسانی، با تأکید بر فرصت‌های آموزشی برابر، کنترل هزینه‌های زندگی مانند مسکن، اصلاح سبک زندگی و تقویت اشتغال است تا ضمن حفظ سرمایه انسانی زنان، تقاضای فرزندآوری افزایش یابد.

واژگان کلیدی

اقتصاد جمعیت، قانون جوانی جمعیت، سیاست‌های کلی جمعیت، هزینه فرصت فرزندآوری، تعادل کار-خانه.

* استادیار گروه مطالعات اجتماعی و جمعیت، پژوهشکده زنان، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

z.kheiridoust@alzahra.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۴

مقدمه

تحلیل‌های ملی و بین‌المللی از نرخ رشد جمعیت در ایران، داده‌ها و نتایج نگران‌کننده‌ای ارائه کرده‌اند. در نخستین برنامه پنج‌ساله توسعه در ایران (۱۳۷۲-۱۳۶۸) پس از پیروزی انقلاب اسلامی، «برنامه تنظیم خانواده» با هدف کاهش باروری کل از ۴٫۶ فرزند برای هر مادر در سال ۱۳۶۵ به ۴ فرزند تا سال ۱۳۹۰ تصویب و اجرایی شد. با این حال، تا پیش از رسیدن به سال ۱۳۹۰، نرخ رشد جمعیت به ۳٫۲ درصد کاهش یافت. این کاهش بی‌سابقه موجب شد تا مقام معظم رهبری مدظله‌العالی، در ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۳، سیاست‌های کلی جمعیت را ابلاغ نمایند. متعاقب ابلاغ این سیاست‌ها، در طی سالیان متوالی، بحث افزایش نرخ رشد جمعیت در ایران مورد توجه و تأکید دستگاه مقننه قرار گرفت تا در نهایت در تاریخ ۱۹ آبان ۱۴۰۰، قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت به تصویب رسید. هم‌زمان، تحصیلات بالای زنان و نیاز به افزایش مشارکت اقتصادی آن‌ها، ضرورت توجه به تعادل بین کار-خانه را برجسته ساخته است.

با وجود تمامی تلاش‌ها، نرخ باروری همچنان در سطح ۱٫۶ فرزند به‌ازای هر زن باقی مانده و همچنان با سطح جایگزینی فاصله دارد. افزون بر این، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تفاوت قابل توجهی میان تعداد فرزند مطلوب و فرزندآوری محقق‌شده وجود دارد (وزارت کشور، ۱۳۹۴: ۵۹-۶۱). این مسئله تأثیر محیط اجتماعی-نهادی، شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها، نیازها و شایستگی‌های زوجین (حسینی، اسمعیلی، فرحبخش و سالاری‌فر، ۱۴۰۲: ۴۵) بر تعداد فرزندان و در نتیجه تأثیرگذاری قوانین و سیاست‌های دولتی را نشان می‌دهد.

یکی از دلایل کاهش باروری که تحقیقات جمعیت‌شناختی اولیه (نیمه دوم قرن بیستم) بر آن تأکید داشتند، افزایش سطح تحصیلات زنان است (Raute, 2019: 2). به‌زبان تئوری‌های اقتصادی، کاهش جمعیت با «هزینه فرصت فرزندآوری» مرتبط است. مطالعات تجربی نشان می‌دهند که تا دهه ۱۹۸۰ میلادی رابطه منفی بین مشارکت نیروی کار زنان و باروری هم در مطالعات مقطعی و هم سری زمانی قابل مشاهده بود (Aaronson et al., 2021: 23-25). در ایران نیز برخی مطالعات مانند دری نجف‌آبادی، مهرآرا، غفاری و هژبر کیانی (۱۴۰۱) رابطه منفی میان اشتغال زنان و فرزندآوری را نشان می‌دهند.

با این حال، در برخی جوامع این هم‌بستگی به هم‌بستگی مثبت تغییر کرده است (Oshio, 2019: 1280). کشورهای حوزه‌ی اسکاندیناوی با تدوین قوانین موفق در ایجاد تعادل بین کار و خانواده، الگویی قابل تأمل برای کاهش این هزینه و افزایش نرخ باروری و اشتغال زنان ارائه داده‌اند. برای حدود سه دهه، این کشورها موفق به حفظ هم‌زمان نرخ باروری (حدود ۱٫۸) و اشتغال بالای زنان

(حدود ۸۰ درصد) شده‌اند. بنابراین، به نظر می‌رسد که می‌توان از طریق حمایت‌های قانونی، خانوادگی، شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی، از تعارضات شغل-خانواده کاست (ملکی‌ها و عابدی، ۱۴۰۳: ۲۲۵-۲۳۱). سؤالی که پژوهش به آن پاسخ می‌دهد این است که مبتنی بر مدل سه کشور سوئد، نروژ و فنلاند، چگونه می‌توان ضمن افزایش و ارتقای مشارکت اقتصادی زنان، زمینه رشد جمعیت با هدف حفظ تعادل کار-خانواده را فراهم کرد؟

این پژوهش با روش مطالعه تطبیقی چندموردی با رویکرد کارکردی و حل مسئله، همراه با رویکرد تاریخی زمینه‌گرا، به بررسی قوانین این کشورها در حوزه‌هایی چون مرخصی والدین، یارانه مهدکودک و حمایت‌های مالی می‌پردازد تا با شناسایی نقاط قوت و انطباق آن‌ها با سیاست‌ها و قوانین جمعیتی در ایران، راهکارهایی برای بهبود پیشنهاد دهد.

مقاله در بخش‌های زیر سامان‌دهی شده است: بخش اول، مبانی نظری پژوهش؛ بخش دوم، پیشینه مطالعات انجام‌شده؛ بخش سوم، روش پژوهش؛ بخش چهارم، قوانین سه کشور اسکانداویژی؛ بخش پنجم، تحلیل و ارزیابی قانون جوانی جمعیت در مقایسه با کشورهای اسکانداویژی؛ و در نهایت، بخش آخر جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.

۱. چارچوب نظری

نگرش علم اقتصاد به موضوع نرخ رشد جمعیت و ارتقای مشارکت اقتصادی زنان، تابع رویکردها و نظریه‌های متفاوتی است. نخستین نظریه مهم، «هزینه فرصت»^۱ است. هزینه فرصت فرزندآوری، میزان درآمدی است که زنان خانه‌دار در صورت داشتن شغل کسب می‌کنند و با ماندن در خانه از دست می‌دهند. تربیت کودکان و مشارکت اقتصادی زنان در «زمان زنان» با یکدیگر رقابت می‌کنند و هزینه فرصت فرزندآوری آنان به حساب می‌آید (Becker, 1981). مبتنی بر این نظریه، که در چارچوب رویکرد فردگرایانه غربی معنا یافته، فرزندآوری و مراقبت از فرزندان، زمان تحصیل و درآمدزایی را از آنان می‌گیرد.

دومین نظریه «دستمزد رزرو»^۲ است (Mincer, 1963; Becker, 1965). دستمزد رزرو حداقل دستمزدی است که فرد حاضر است در شغلی فعالیت کند. برای حداکثر شدن مطلوبیت انتظاری، فرد زمانی وارد یک شغل می‌شود که دستمزد کامل او از دستمزد رزرو بیشتر باشد. برای مادر، دستمزد کامل منعکس‌کننده هزینه فرصت کار نکردن او و شامل دستمزد فعلی بازار و نیز ارزش فعلی کاهش درآمدهای آتی مرتبط با استهلاک و عدم انباشت سرمایه انسانی است. مطلوبیت

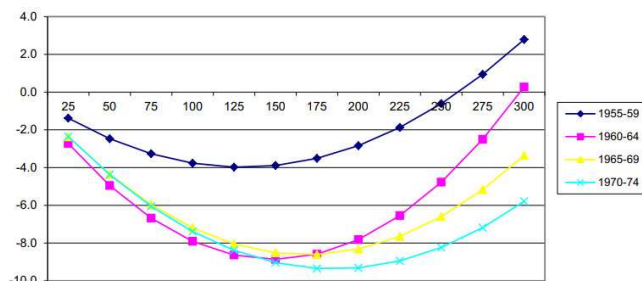
1. Opportunity Cost

2. Reservaton Wages

ماندن در خانه شامل مواردی چون ارزش تولید کالاها و خدمات خانگی (که بر اساس قیمت جایگزین‌های بازار اندازه‌گیری می‌شود)، از جمله تربیت فرزند است. از آنجایی که مؤلفه‌ی زمان در دوران طفولیت فرزند اهمیت بیشتری دارد، احتمالاً دستمزد رزرو با افزایش سن کودک کاهش می‌یابد (Guerrero-Carvajal, 2020: 29–30).

نظریه سوم «تقاضای فرزندان»^۱ است (Becker & Lewis, 1973). تصمیم‌گیری برای تعداد فرزندان به عوامل اقتصادی مانند درآمد، هزینه‌های تربیت فرزند و ترجیح کیفیت به کمیت فرزندان بستگی دارد. در جوامعی با درآمد بالا، والدین به تعداد کمتر و با کیفیت بالاتر فرزندان (مانند تأمین امکانات رفاهی و تحصیلات بهتر) تمایل دارند. اما این موضوع برای مادر و پدر متفاوت است؛ به‌گونه‌ای که دستمزد پدر دارای اثر درآمدی خالص است، اما دستمزد مادر دارای اثر جانشینی و درآمدی است. زیرا هرچه دستمزد زنان بالاتر باشد، هزینه فرصت فرزندآوری بیشتر می‌شود. بنابراین، همان‌گونه که ملاحظات تاریخی نیز نشان می‌دهد، با گسترش فناوری و امکان تحصیل و اشتغال زنان، باروری کاهش یافته است. این مسئله برای نخستین بار توسط ویلیس^۲ (۱۹۷۳م) و موفیت^۳ (۱۹۸۴م) مطرح شد (به نقل از Hotz, Klerman & Willis, 1997: 319–321).

تئوری‌های اقتصادی نشان می‌دهند که رابطه‌ی لاشکلی بین باروری و دستمزد زنان وجود دارد. در انتهای پایین‌تر توزیع دستمزد، دستمزد بالاتر زنان، هزینه‌ی فرصت تربیت فرزند را افزایش می‌دهد و به نرخ باروری پایین‌تر منجر می‌شود. در انتهای بالا، دستمزد بالاتر زنان تأثیری بر هزینه‌ی نهایی داشتن فرزند اضافی ندارد و تنها تأثیر درآمدی مثبتی را القا می‌کند که به افزایش تعداد فرزندان می‌انجامد (Doepke, Hannusch, Kindermann & Tertilt, 2023: 183).



شکل (۱): تأثیر دستمزد بر لگاریتم خطر برای اولین تولد، برای چهار گروه سنی مختلف

منبع: (Komstad & Rosen, 2018: 504)

1. Child bearing Demand
2. Willis
3. Moffitt

نظریه «تعارض کار- خانواده»^۱، تضاد بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی را موجب کاهش رضایت شغلی، سلامت روان و تمایل به فرزندآوری می‌داند (Greenhaus & Beutell, 1985). 76. طبق نظریه سرمایه انسانی، سرمایه‌گذاری در تحصیلات و مهارت‌ها، سرمایه انسانی افراد را افزایش می‌دهد؛ اما وقفه‌های شغلی، مانند مرخصی زایمان، می‌تواند به کاهش این سرمایه منجر شود (Becker, 1964).

مقاله حاضر ضمن بررسی قوانین کشورهای اسکاندیناوی، به کاهش هزینه فرصت فرزندآوری، کاهش دستمزد رزرو و تضمین کیفیت فرزندان به منظور افزایش تعداد فرزندان، افزایش سرمایه انسانی زنان و نیز حل تعارض کار- خانواده می‌پردازد.

۲. پیشینه تجربی

در سال‌های اخیر تلاش‌هایی در راستای بررسی تطبیقی قوانین و سیاست‌های جمعیتی در داخل کشور صورت گرفته است. در کشور ایران، طاهری، پژهان و محمودی (۱۴۰۰) با روش اسنادی، سیاست‌های جمعیتی ایران را با ۲۴ کشور عضو سازمان ملل مقایسه کرده‌اند. این مقاله به توضیح اجمالی سیاست‌های اجراشده در هر یک از این کشورها عمدتاً با استفاده از منابع وب‌گاه‌ها و خبرگزاری‌ها پرداخته است. در مطالعه دیگری، آقایی و دیگران (۱۴۰۲) با رویکرد سیاست‌پژوهی تطبیقی، سیاست‌های باروری در سوئد، نروژ، ایران و ترکیه را بررسی کرده‌اند. این پژوهش برخی ویژگی‌های جوامع مورد نظر، از قبیل اهداف سیاست‌ها، فرهنگ سیاسی این کشورها، ویژگی مادران دارای فرزند و... را مورد بررسی قرار داده و در تحلیل به ذکر کلیاتی نظیر افزایش مشارکت پدران در استفاده از مرخصی والدین بسنده کرده است. با توجه به خلأ موجود، پژوهش حاضر با مطالعه‌ای منابع دست‌اول قانونی، تحلیلی جامع‌تر و عمیق‌تر از سیاست‌های اجرا شده در این سه کشور ارائه نموده است.

در سطح بین‌المللی، رونسن و ساندستروم^۲ الگوهای اشتغال زنان پس از زایمان اول و دوم را در فنلاند، نروژ و سوئد بین سال‌های ۱۹۷۲ تا ۱۹۹۲ مقایسه کرده و بر تأثیر مرخصی والدین و برنامه‌های مراقبت از کودک بر گذار به کار تمام‌وقت و پاره‌وقت تمرکز کرده‌اند (Ronsen & Sundström, 2002). همچنین، رونسن اثر سیاست‌های سخاوتمندانه خانواده بر افزایش باروری را در دو کشور فنلاند و نروژ مورد توجه قرار داده است (Ronsen, 2004). نویسندگان این دو مقاله به‌طور مختصر و بنا به ضرورت پژوهش خود، قوانین و سیاست‌های جمعیتی کشورهای مورد

1. Work-family conflict

2. Ronsen & Sundström

مطالعه را تا حدود بیست سال پیش بررسی کرده‌اند. برخی مطالعات به‌طور جزئی به یکی از سیاست‌های جمعیتی اختصاص دارند. برای نمونه، مورینگ و لامی-تاسکولا^۱ «مرخصی والدین» در فنلاند از سال ۱۹۷۷ تا ۲۰۱۹ را مطالعه کرده‌اند (Moring & Lammi-Taskula, 2021) و ویندهر و دیگران^۲ به مرخصی پدران در کشورهای نوردیک پرداخته‌اند (Windwehr et al., 2022). دوواندر و دیگران^۳ سیاست‌های «مرخصی زایمان» در ایسلند، سوئد و نروژ را مقایسه کرده‌اند (Duvander et al., 2019) و اکبرگ و دیگران^۴ سیاست «مرخصی پدران» در سوئد را بررسی کرده‌اند (Ekberg et al., 2013). با وجود اهمیت مطالعات تطبیقی در تدوین قوانین و سیاست‌ها، این پژوهش‌ها یا به دلیل گستردگی کشورهای مورد مطالعه، از عمق تحلیلی در بررسی کلیت قوانین و سیاست‌ها بازمانده‌اند، یا تنها یک مورد، مانند مرخصی پدران یا مرخصی زایمان، را شامل می‌شوند و نگاهی جامع ندارند. پژوهش حاضر، با هدف پر کردن این شکاف، قوانین سوئد، نروژ و فنلاند را با رویکرد تطبیقی زمینه‌ای بررسی کرده و با شناسایی نقاط اشتراک و تفاوت آن‌ها، زمینه بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی در سیاست‌گذاری داخلی را فراهم کرده است.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از روش مطالعه تطبیقی چندموردی با رویکرد کارکردی و حل مسئله، همراه با رویکرد تاریخی زمینه‌گرا استفاده می‌کند. مطالعه تطبیقی، نوعی تحلیل کیفی است که با مقایسه پدیده‌ها، به شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌ها می‌پردازد (زرنندی، ۱۴۰۲: ۷ و ۸). یکی از روش‌های تطبیقی، مقایسه متن قوانین است. در این روش، با بهره‌گیری از رویکرد تاریخی زمینه‌گرا، تحول سیاست‌های قانونی در بستر اجتماعی و تاریخی بررسی می‌شود. در روش‌های کارکردگرا و زمینه‌گرا، علاوه بر متن قوانین، به کارکردها، نهادها و شرایط اجتماعی نیز توجه می‌شود تا راه‌حل‌های قانونی در چارچوب محیطی و اجتماعی تحلیل شده و شباهت‌ها یا تفاوت‌های ساختارهای اجتماعی جوامع مورد مطالعه ارزیابی گردد.

روش تطبیقی می‌تواند یک یا چند مورد را دربر گیرد. رویکرد چندموردی امکان شناسایی الگوها را فراهم می‌کند و نسبت به مطالعه تک‌موردی دقیق‌تر است. همچنین، در مقایسه با مطالعات گسترده، تحلیل عمیق‌تری ارائه می‌دهد و به پژوهش‌های جامع‌تری منجر می‌شود

-
1. Moring & Lammi-Taskula
 2. Windwehr et al
 3. Duvander et al
 4. Ekberg et al

(پورمحمدی، ۱۴۰۳: ۴۱۵).

این پژوهش با روش کارکردی و رویکرد حل مسئله، قوانین کشورهای فنلاند، سوئد، نروژ و ایران را در راستای مقابله با کاهش جمعیت، افزایش اشتغال زنان و بهبود رفاه اجتماعی مقایسه می‌کند. همچنین، با استفاده از رویکرد تاریخی زمینه‌گرا، تحولات قوانین در این کشورها بررسی می‌شود. معیار انتخاب این سه کشور، حدود سه دهه موفقیت در افزایش نرخ جمعیت و حفظ سطح بالای اشتغال زنان است. مضافاً آنکه به دلیل قرار گرفتن کلیه این کشورها در ذیل نظام حقوقی مکتوب^۱، زمینه مناسب‌تری برای تحلیل تطبیقی فراهم آمده است. قوانین و سیاست‌های سه کشور اسکاندیناوی با استفاده از آخرین تغییرات قانون محیط کار نروژ، مؤسسه بیمه اجتماعی فنلاند^۲، مؤسسه بیمه ملی سوئد^۳، مؤسسه ملی آموزش سوئد^۴، آمار مرکز نیروی کار فنلاند و اداره آموزش و پرورش نروژ استخراج شده است. سایر قوانین و داده‌های این سه کشور نیز با مطالعه مقالات و گزارش‌های مرتبط حاصل شده‌اند. برای مطالعه سیاست‌ها و قوانین جمعیتی ایران، تارنمای مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی بهره‌برداري شده است.

۴. تحلیل و ارزیابی قوانین جمعیتی در سه کشور اسکاندیناوی

به منظور درک عمیق ریشه‌های تدوین و تصویب قوانین جمعیتی در سه کشور اسکاندیناوی، ابتدا لازم است مبانی فلسفی و سیاسی-اقتصادی در مدل حکمرانی این کشورها که از آن به «دولت رفاه» تعبیر می‌شود، مطالعه و ارزیابی شده و سپس شاخص‌ها و مولفه‌های اساسی قوانین جمعیتی در آن‌ها بیان شود.

۴-۱. دولت رفاه در کشورهای اسکاندیناوی

دولت رفاه زاینده تفکر «نولیبرالیسم» است که به لحاظ سیاسی و اقتصادی، پس از رکود بزرگ جهانی (۱۹۲۹) اندیشه آن نضج یافت. کاهش ارزش پول و سهام، افزایش بیکاری، و این باور عمومی که نظام لیبرالی در مدیریت اقتصادی ناکام بوده است، ضرورت دخالت بیشتر دولت و حمایت از اقشار کم‌درآمد را مطرح ساخت. این ایده توسط کینز صورت‌بندی شد و آغازگر نوع جدیدی از لیبرالیسم بود که همانندی بسیار کمی با لیبرالیسم پیش از آن داشت (منان، ۱۳۹۴: ۱۷۹). روایت‌هایی از این ایده در کشورهای متعدد با درجات مختلف اجرا شد که یکی از آن‌ها در

1. Civil Law Legal System
2. Social Insurance Institution of Finland: Kela
3. Sweden Social Insurance Agency: Försäkringskassan
4. The Swedish National Agency for Education

کشورهای اسکاندایناوی—به‌ویژه با پیروزی حزب سوسیال‌دموکرات سوئد—تحقق یافت. این کشورها به دلیل اشتراکات تاریخی، فرهنگی و اقتصادی «کشورهای شمالی» نامیده و مدل رفاهی آن‌ها اغلب «سوسیال‌دموکراتیک» شناخته می‌شود (ر.ک: Knutsen, 2017: 249). سیاست‌های آنها از طریق نهادهای مختلف بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و نزدیکی فرهنگی، همکاری غیررسمی میان آنها را پویاتر می‌کند به‌نحوی که بازار کار باز، حوزه‌ی دانشگاهی باز و ارتباطات نزدیک بین محققان در اکثر زمینه‌ها وجود دارد (Windwehr et al., 2021: 9).

تفاوت دولت رفاه این کشورها با لیبرالیسم، در اولویت‌دادن به «توزیع یا رشد» و نیز «عدالت یا آزادی» نهفته است. در دولت لیبرال، آزادی اصل مهم‌تر است و عدالت به‌معنای هر آن چیزی است که در نظم بازار توزیع می‌شود؛ اما در دولت نولیبرال، توزیع نیز مهم شمرده می‌شود (مردیها، ۱۳۹۹: ۳۱-۳۲). برنامه‌های مهم دولت رفاه شامل حقوق بازنشستگی عمومی، بیمه حوادث و بیماری، بیمه بیکاری، بیمه درمانی، برنامه‌های غذایی و مسکن، کمک هزینه خانواده و مکمل‌های درآمد برای گروه‌های خاص مردم است (Samuelson & Nordhaus, 2009: 331).

به‌طور خلاصه، دولت رفاه نوردیک بر پایه‌ی چند پیش‌فرض تاریخی خاص مبتنی است:

- ۱) اصل «همگانی بودن»^۱ به‌معنای میزان بالای پوشش جمعیت و دسترسی همه‌ی شهروندان به مزایای اجتماعی است، که در آن تنها افراد فقیر هدف قرار نمی‌گیرند. «برابری جنسیتی» از این اصل متأثر است (Kildal & Kuhnle, 2002: 14-15).
- ۲) درجه‌ی بالای «کالازدایی از نیروی کار»، ویژگی دیگری است که به محافظت از نیروی کار در برابر نیروهای بازار اطلاق می‌شود (امیری، ۱۳۹۴: ۷).
- ۳) دیگر ویژگی «نقش مرکزی دولت و مسئولیت بخش عمومی در ارائه خدمات از طریق مالیات است (Mahon et al., 2012: 421).

۴-۲. تسهیلات و مشوق‌های فرزندآوری در کشورهای اسکاندایناوی

۴-۲-۱. مرخصی مادران

در اواسط قرن نوزدهم، تلاش‌ها برای تنظیم شرایط کار در کشورهای صنعتی، مقررات ویژه‌ای را برای اشتغال زنان به‌دنبال داشت. در این قوانین، نگرانی از سلامت مادران و کودکان، منع اشتغال زنان چند هفته پس از تولد را موجب شد. در سال ۱۹۱۹، سازمان بین‌المللی کار از ۱۲ هفته مرخصی زایمان، همراه با حمایت شغلی و حمایت جزئی درآمدی، پشتیبانی کرد. اواخر دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، مشارکت بالای زنان در بازار کار، تقاضای بیشتری را برای مقررات مرخصی زایمان، به‌عنوان راهی

برای هماهنگی شغل و مادری، ایجاد کرد (Olivetti & Petrongolo, 2017: 207-208). حق همگانیِ مرخصی زایمان در کشورهای اسکاندیناوی به اواخر دهه ۱۹۵۰ بازمی‌گردد. در نروژ، این حق توسط قانون بیمه ملی در سال ۱۹۵۶ (Rønsen, 2004: 278) و در فنلاند در سال ۱۹۶۳ تصویب شد. ابتدا مرخصی زایمان کوتاه و میزان حقوق پرداختی پایین بود. مثلاً در فنلاند ابتدا مرخصی زایمان ۹ هفته بود که می‌بایست یک‌سوم آن پیش از تولد فرزند و دوسوم بعد از آن گرفته می‌شد (Moring & Lammi, 2021: 340). در سال ۱۹۷۲، دوره مرخصی در نروژ و فنلاند حدود ۱۲ هفته رسید، در حالی که در سوئد شش ماه بود. مرخصی زایمان در فنلاند به تدریج در سال ۱۹۷۴ به ۲۹ هفته افزایش یافت. در این دوران و با مطرح شدن مرخصی پدران، مرخصی والدین شکل جدیدی به خود گرفت.

اکنون، در سوئد مادران ۹۰ روز مرخصی اختصاصی با نرخ ثابت ۱۷/۵۰ یورو در روز دارند که انعطاف‌پذیر (قابل استفاده ساعتی، روزانه یا ماهانه) است و به حقوق قبلی وابسته نیست (Aidukaite & Telisauskaite-Cekanavice, 2020: 85). در فنلاند، مادران ۴۰ روز مرخصی زایمان با ۷۰٪ درآمد و ۹۰ روز مرخصی اختصاصی با ۸۰ درصد درآمد دارند. این مرخصی از ۱۴ تا ۳۰ روز پیش از زایمان قابل استفاده است (Kela, 2025). در نروژ، مرخصی اجباری مادر ۱۵ هفته با ۱۰۰ درصد پوشش درآمد یا ۱۹ هفته با ۸۰٪ پوشش درآمد است که بخشی از آن در دوران بارداری استفاده می‌شود (Norwegian Working Environment Act, 2025, ch. 12).

۴-۲-۲. مرخصی پدران

از سال ۱۹۷۴، سوئد با معرفی مرخصی مشترک والدین، به اولین کشور جهان که حوزه سیاست خانواده را با پدران درگیر کرد، تبدیل شد (Duvander & Ferrarini, 2013: 3). نروژ و فنلاند به ترتیب در سال‌های ۱۹۷۷ و ۱۹۷۸ با پیروی از سوئد به پدران حق اشتراک بخشی از مرخصی را دادند. در فنلاند، در ۱۹۸۰، مرخصی پدری محبوب و به یک «جنبش جمعی همگانی» تبدیل شد (Lammi-Taskula, 2008: 136). در نروژ، پدران می‌توانستند تقریباً تمام مرخصی را با مادر سهیم شوند.

علاوه بر این، پدران دو هفته مرخصی غیرقابل انتقال داشتند. بیشتر آنها از این مرخصی استفاده کردند، اما استفاده محدود آنها از مرخصی مشترک موجب شد نروژ در ۱۹۹۳، «سهیمه پدر» (چهار هفته مرخصی غیرقابل انتقال) را معرفی کند (Haas & Rostgaard, 2011: 180).

در سوئد، «ماه پدر» در ۱۹۹۵ در نظر گرفته شد (Duvander et al., 2010: 5). در فنلاند، پدران در سال ۱۹۷۷ حق ۱۲ روز مرخصی دریافت کردند که در ۲۰۰۲ به چهار هفته و در ۲۰۱۰ به شش

هفته افزایش یافت (The Finnish Government, 2009).

تحول مهم دیگر، معرفی مرخصی قابل تقسیم میان والدین بود که در فنلاند در سال ۱۹۸۵ معرفی و واجدالشرايط بودن به پدران مجردی که با مادر و فرزند زندگی مشترک داشتند، تعمیم داده شد (The Finnish Government, 1985: 23). در سال ۲۰۱۳، در فنلاند، سهمیه پدر و مرخصی پدری «قدیمی» ادغام و مرخصی ۹ هفته‌ای تعریف شد که سه هفته آن قابل استفاده هم‌زمان با مادر بود (Salmi & Lammi-Taskula, 2014: 315). در طرح مرخصی جدید (آگوست ۲۰۲۲)، «مرخصی پدر» لغو و مرخصی به‌طور مساوی بین والدین تقسیم شد (Blum et al., 2023: 251 که در جدول (۱) قابل ملاحظه است).

در حال حاضر در سوئد، پدران شاغل، یک مرخصی دوهفته‌ای دارند که تقریباً همه از آن استفاده می‌کنند (Swedish Social Insurance Agency, 2025). همچنین، آنان ۹۰ روز مرخصی دارند که با نرخ ثابت ۱۷/۵۰ یورو در روز پرداخت می‌شود و می‌تواند در طول ماه، هفته، روز یا به‌صورت ساعتی استفاده شود (Aidukaite & Telisaukaite-Cekanavice, 2020). در فنلاند، پدران ۹۷ روز مرخصی اختصاصی با نرخ ۷۰ درصد حقوق دارند (Kela, 2025). و در نروژ به ۸ هفته مرخصی والدین دسترسی دارند (Norwegian Working Environment Act, 2025, ch. 12).

۴-۲-۳. مرخصی والدین

مرخصی والدین در کشورهای اسکاندیناوی، قوانینی جامع با هدف کاهش هزینه فرصت فرزندآوری برای زنان، تقویت مشارکت پدران در مراقبت از کودک و ایجاد تعادل بین کار و خانواده است.

این قانون از دهه ۱۹۷۰ با معرفی مرخصی مشترک والدین در سوئد شکل گرفت و به تدریج در نروژ و فنلاند گسترش یافت و جایگزین مرخصی‌های جداگانه مادران و پدران شد. مرخصی والدین در فنلاند تا سال ۱۹۸۷ به حدود ۴۴ هفته، در سوئد تا سال ۱۹۸۰ به یک سال کامل (Rønsen & Sundström, 2002: 123-124) و در نروژ تا سال ۱۹۷۸ به ۱۸ هفته با ۱۰۰ درصد حقوق رسید. در سال ۱۹۹۳، این مدت به حداکثر ۵۲ هفته با ۸۰ درصد دستمزد یا ۴۲ هفته با حقوق کامل افزایش یافت (Rønsen, 2004).

در سال ۱۹۹۲، اتحادیه اروپا برای نخستین بار به مرخصی زایمان پرداخت و بر حداقل ۱۴ هفته مرخصی زایمان با حقوق، به‌منظور حفظ سلامت مادر و تضمین شغل او تأکید کرد (Council of the European Union, 1992). در سال ۱۹۹۶، حداقل سه ماه مرخصی را برای مراقبت از کودک

تصویب و اعضا را به «تسهیل تطبیق مسئولیت‌های والدینی و حرفه‌ای برای والدین شاغل» و مشارکت برابرتر پدر و مادر در مراقبت از کودک تشویق کرد (Council of the European Union, 1996). این دستورالعمل در سال ۲۰۱۰ مدت مرخصی را به چهار ماه افزایش داد (Council of the European Union, 2010). در سال ۲۰۱۹، با هدف بهبود توازن کار و زندگی و کاهش شکاف جنسیتی، حداقل ۱۰ روز مرخصی با حقوق برای پدران، حداقل ۴ ماه مرخصی با حقوق برای والدین (که دو ماه آن غیرقابل انتقال است) و انعطاف‌پذیری استفاده تا سن ۸ سالگی کودک، تعریف شد (Council of the European Union, 2019).

اکنون در سوئد، هر یک از والدین ۲۴۰ روز (در مجموع ۴۸۰ روز) مرخصی با حقوق دریافت می‌کنند که در صورت چندقلو زایی، به ازای هر فرزند، ۱۸۰ روز به آن افزوده می‌شود. مرخصی اختصاصی مادر و پدر، هر کدام ۹۰ روز است. ۳۰۰ روز باقی‌مانده بین آن‌ها تا ۱۲ سالگی کودک قابل تقسیم است (Swedish Social Insurance Agency, 2025). سطح مزایای ارائه‌شده تا ۸۰ درصد حقوق قبلی است، با حداقل ۲۴/۳۰ یورو در روز و حداکثر ۲۴۳۰ یورو در ماه، که حتی به والدین بیکار نیز تعلق می‌گیرد (Swedish Social Insurance Agency, 2025).

همچنین، والدین می‌توانند ۶۰ روز را به‌طور هم‌زمان استفاده کنند. آن‌ها حق دارند ساعات کاری را کاهش دهند، از مرخصی برای مراقبت از کودک بیمار بهره‌مند شوند و بخشی از مرخصی را با شرایط مشخص، به مراقبان دیگر واگذار کنند. در این کشور، کارفرمایان نیز به‌طور فعال در ارائه مزایای خانوادگی مشارکت دارند (Swedish Social Insurance Agency, 2025).

مسئولیت مرخصی والدین در فنلاند، به‌عهده وزارت امور اجتماعی و بهداشت و وزارت کار است. به هر والد، ۱۶۰ روز کاری کمک‌هزینه والدین تعلق می‌گیرد که تا دوسالگی کودک قابل استفاده است و ۶۳ روز از آن را می‌توان به دیگر مراقبان واگذار کرد. همچنین، هر دو والد می‌توانند تا ۱۸ روز کاری، به‌صورت هم‌زمان از مرخصی بهره‌مند شوند. میزان پرداختی، معادل ۷۰ درصد درآمد سالانه فرد (بین ۱۲,۴۵۲ تا ۳۹,۱۴۴ یورو) است و برای درآمدهای بالاتر، این درصد کاهش می‌یابد. افرادی با درآمد کمتر از ۱۲,۴۵۲ یورو، کمک‌هزینه ثابت دریافت می‌کنند (Miettinen et al., 2021: 232). خانواده‌های تک‌والد می‌توانند از کل ۳۲۰ روز کمک‌هزینه استفاده کنند و حداکثر ۱۲۶ روز را واگذار نمایند. برای فرزندان چندقلو، به‌ازای هر کودک، ۸۴ روز کاری اضافه پرداخت می‌شود. برای کودکان نارس، محصلان و شرایط خاص دیگر، تسهیلاتی در نظر گرفته شده است (Kela, 2025).

در نروژ، دوره مرخصی والدین ۴۸ هفته (۱۵ هفته برای هر یک از والدین) با پوشش ۱۰۰ درصد درآمد یا ۵۸ هفته (۱۹ هفته برای هر والد) با پوشش ۸۰ درصد درآمد است. یکی از والدین

می‌تواند کل مزایا را دریافت کند. سهمیه پدر، ۱۵ هفته با ۱۰۰ درصد مزایا یا ۱۹ هفته با ۸۰ درصد مزایا است. همه پدران به ۸ هفته مرخصی با حقوق دسترسی دارند. اما اگر بخواهند از دوره مشترک استفاده کنند، مادر باید شغلاً فعال باشد. سهمیه مرخصی پدر را می‌توان به صورت متوالی، تقسیم شده یا همراه با اشتغال پاره‌وقت استفاده کرد. دوره مشترک، شامل ۱۶ هفته با ۱۰۰ درصد یا ۱۸ هفته با ۸۰ درصد مزایا است. افزون بر این، هر یک از والدین حق دارند پس از سال اول تولد، یک سال مرخصی دیگر دریافت کنند که باید بلافاصله پس از دوره اصلی اخذ شود. والدین تنها می‌توانند این دوره را به طور پیوسته استفاده کنند. والد تنها می‌تواند از مجموع دو سال استفاده کند. دیگر مراقبان نیز ممکن است در شرایطی از مرخصی بهره‌مند شوند. همچنین، هر دو والد می‌توانند تا سه سال، مرخصی والدین را به صورت جزئی استفاده کنند (Norwegian Working Environment Act, 2025, ch. 12).

۴-۲-۴. کمک هزینه بارداری

یکی از ابتکارات منحصربه‌فرد فنلاند، «بسته مادر» برای همه والدین است. نسخه ۲۰۲۴ آن شامل ۳۹ محصول مختلف و مزایای نقدی به مبلغ ۱۷۰ یورو است. مؤسسه بیمه اجتماعی فنلاند نیز به مدت ۴۰ روز کاری، کمک هزینه بارداری پرداخت می‌کند که میزان آن بر اساس درآمد سالانه فرد تعیین می‌شود. اگر فرد درآمدی نداشته باشد یا درآمد او از ۱۰,۶۶۴ یورو در سال تجاوز نکند، حداقل نرخ کمک هزینه (۳۱/۹۹ یورو در روز) را دریافت می‌کند. کمک هزینه والدین را می‌توان تا دوسالگی کودک دریافت کرد. اگر فرد به صورت پاره‌وقت (حداکثر ۵ ساعت در روز) کار کند، می‌تواند برای دریافت کمک هزینه جزئی والدین درخواست دهد. این کمک هزینه مشمول مالیات است (Kela, 2025).

در نروژ نیز یک کمک هزینه یکجا، در صورت تولد نوزاد یا فرزندخواندگی پرداخت می‌شود که در سال ۲۰۲۴، معادل ۹۲,۶۴۸ کرون است (Norwegian Working Environment Act, 2025, ch. 12). والدین بیکار یا در حال تحصیل، حداقل مزایا را برای روزهای کاری دریافت می‌کنند (Lin & Rantalaiho, 2003).

۴-۲-۵. مراقبت از کودک و یارانه مراقبت از کودک

در کشورهای اسکاندیناوی، مهد کودک در کنار یارانه نقدی، بخشی از سیستم جامع حمایت از خانواده است. با این حال، در ابتدا نرخ پوشش پایین بود. در ۱۹۷۳ تنها حدود ۵ درصد از کودکان پیش‌دبستانی نروژ، و حدود ۱۰ درصد از کودکان سوئدی و فنلاندی در مهد کودک‌های یارانه‌ای ثبت‌نام شده بودند. با گسترش آن در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، در ۱۹۸۰، به ۲۱ درصد در نروژ، ۲۸

درصد در فنلاند و ۳۲ درصد در سوئد رسید. در دهه ۱۹۹۰، فنلاند به توسعه گسترده نظام کمک‌هزینه مراقبت در منزل پرداخت، که در کوتاه‌مدت نرخ ثبت‌نام در مهدکودک را کاهش داد. اما از اواسط دهه ۱۹۹۰ روند صعودی جدیدی جایگزین شد. در ۱۹۹۲، نرخ ثبت‌نام نروژ با سطح فنلاند برابر و حدود ۴۰ درصد بود، در حالی که سوئد با ۵۲ درصد ثبت‌نام در صدر قرار داشت. تا سال ۱۹۹۹، نرخ پوشش در سوئد به ۶۴ درصد و در فنلاند و نروژ به حدود ۵۰ درصد افزایش یافت (Rønsen & Sundström, 2002: 127).

در حال حاضر نرخ پوشش مهدکودک برای کودکان ۰ تا ۲ سال در سوئد، نروژ و فنلاند به ترتیب در حدود ۵۰ درصد، ۶۰ درصد و ۴۰ درصد است و نرخ پوشش کودکان ۳ تا ۵ سال برای هر سه کشور بالای ۹۰ درصد است (OECD, 2024: 2 & 5)، که نشان می‌دهد نرخ پوشش مهدکودک برای کودکان ۳ تا ۵ ساله همیشه بسیار بیشتر از کودکان ۱ تا ۲ ساله است.

در نروژ، در ۱۹۹۸، طرح «کمک نقدی مراقبت» به والدینی که از مراقبت با یارانه عمومی کودکان استفاده نمی‌کنند، معرفی شد. از ۱۹۹۹ همه کودکان ۱ تا ۲ ساله مشمول این برنامه شدند و والدین ۷۵ درصد از کودکان ۱ تا ۲ ساله این مزایا را دریافت کردند. این پرداخت، ماهیانه و معاف از مالیات و تقریباً معادل یارانه دولتی مهدکودک بود که در ۲۰۰۴، به ماهانه ۴۵۰ یورو رسید. با این حال، تنها پنج درصد از دریافت‌کنندگان را پدران تشکیل می‌دادند (Rønsen, 2004: 27). این مبلغ در سال‌های اخیر حدود ۷۵۰ یورو است. در فنلاند نیز پس از دوره مرخصی، والدین می‌توانند بین مهدکودک یا مرخصی مراقبتی با کمک‌هزینه ثابت مراقبت از کودک در منزل تا زمانی که کودک سه‌ساله شود، انتخاب کنند (Home Care Allowance). این کمک‌هزینه ثابت بوده و مشمول مالیات نیست (Miettinen et al., 2021: 237-238). در سوئد بیشترین تأکید بر مراقبت رسمی در مهدکودک است. از ۲۰۰۸ طرحی مشابه دو کشور دیگر در آن اجرا شد که به دلیل مخالفت‌های سیاسی و اجتماعی (مثلاً اثرات منفی بر ادغام مهاجران و اشتغال زنان)، در ۲۰۱۶ متوقف شد (Duvander & Ellingsæter, 2016: 76).

علاوه بر این، در این کشورها کمک‌هزینه مراقبت از کودک نیز پرداخت می‌شود. در نروژ این کمک‌هزینه تا سن ۱۸ سالگی پرداخت می‌شود که تا ۶ سالگی ۱۳۵۴ کرون و پس از آن ۱۰۵۴ کرون است. این پرداخت معاف از مالیات است. والدین مجرد یک مکمل نیز دریافت می‌کنند (Norwegian Working Environment Act, 2025, ch. 12). در فنلاند، کمک‌هزینه شامل یک بخش پایه و یک مکمل خواهر و برادر تا سن ۱۷ سالگی است. کمک‌هزینه اولیه ماهانه ۹۴/۸۸ یورو، برای فرزند دوم ۱۰۴/۸۴ یورو و برای فرزندان بعدی به صورت پلکانی افزایش می‌یابد. این حقوق مستقل از درآمد و عمدتاً مبتنی بر ایده حق برخورداری کودکان از تأمین رفاه اقتصادی است (Kela, 2025). در سوئد،

کمک هزینه کودک تا سن ۱۸ سالگی پرداخت می‌شود که برای فرزند اول، ۱۲۵۰ کرون و برای فرزند دوم، ۲۶۵۰ کرون است و به‌طور مساوی به هر دو سرپرست پرداخت می‌شود یا می‌توان یکی از سرپرستان را معرفی کرد (Swedish National Insurance Agency, 2025).

کشورهای شمال اروپا از امکانات مهدکودک با یارانه عمومی گسترده‌ای برخوردارند. اداره مهدکودک در این کشورها به‌عهد شهرداری‌هاست، اما ممکن است تحت مالکیت و اداره شرکت‌های دولتی یا خصوصی باشند. هر دو نوع مالکیت، یارانه دولتی دریافت می‌کنند (Rønsen & Sundström, 2002: 127).

در هر سه کشور، مبلغ شهریه با درآمد خانواده افزایش و با تعداد خواهر و برادر کاهش می‌یابد و دارای یک سقف حداکثری است. به‌عبارت دیگر، مراقبت باکیفیت بالا، کودکان خانواده‌های محروم را در اولویت قرار می‌دهد (Gupta et al., 2006: 30). در فنلاند، ۳۰ درصد هزینه‌ها توسط دولت، ۵۶ درصد از بودجه شهرداری و ۱۴ درصد توسط خانواده‌ها پرداخت می‌شود. حداکثر شهریه ۲۹۵ یورو در ماه است که شامل وعده‌های غذایی نیز هست (Eurydice, 2025). در سوئد، برای اولین کودک، حداکثر ۳ درصد درآمد ناخالص خانوار تا سقف معین ۱۵۸۰ کرون در ماه؛ برای دومین کودک، ۲ درصد و برای سومین، ۱ درصد (حداکثر ۵ درصد کل درآمد خانواده) است (Eurydice, 2023). در نروژ شهریه نباید بیش از ۶ درصد درآمد ناخالص خانوار و حداکثر ماهی ۲۰۰۰ کرون باشد. خانواده‌هایی با بیش از یک کودک، تخفیف شهریه برای فرزندان دوم و سوم دریافت می‌کنند. همچنین، خانواده‌های کم‌درآمد می‌توانند از شهریه رایگان برخوردار شوند (Utdanningsdirektoratet, 2024).

از آن‌جایی که تقاضای زیادی برای مراقبت از کودک با قیمت‌های رایج وجود دارد، یک لیست انتظار وجود دارد. خواهران و برادران و فرزندان والدین تنها معمولاً در اولویت فضاها هستند و نرخ‌های کمتری را پرداخت می‌کنند. تقاضای مازاد از طریق ترتیبات غیررسمی مراقبت از کودک، به‌عنوان مثال توسط بستگان و پرستاران خصوصی تأمین می‌شود. این نوع مراقبت از کودک در نروژ رایج‌تر است (Rønsen & Sundström, 2002: 127). در سوئد، پس از یک‌سالگی، به کودک حق حضور در مهدکودک داده می‌شود (Swedish Social Insurance Agency, 2025).

۴-۳. بحث و تحلیل

قوانین حمایتی در کشورهای اسکاندیناوی با حفظ نرخ باروری در سطح ۱٫۸ فرزند به ازای هر زن، توانسته‌اند مشارکت اقتصادی زنان را به‌طور قابل‌توجهی افزایش دهند و آن را به حدود ۸۰

درصد برسانند (نمودار ۱ و ۲). این قوانین با تمرکز بر حمایت‌های مالی، تأمین امنیت شغلی و کاهش تقاضای زمانی، به زنان این امکان را می‌دهند که ضمن حفظ سرمایه انسانی خود (شامل مهارت‌ها و تجربه‌های کاری)، وقفه‌های شغلی را کاهش داده و دوباره به بازار کار بازگردند. نتایج اجرای این قوانین بر اساس چهار نظریه‌ی هزینه‌فرصت، دستمزد رزرو، تعادل کار-خانواده و سرمایه انسانی به شرح زیر است:

۴-۳-۱. کاهش هزینه‌فرصت فرزندآوری

این قوانین با کاهش هزینه‌های اقتصادی، زمانی و حرفه‌ای، زنان را به ادامه فعالیت در بازار کار تشویق می‌کنند. مرخصی مادران باعث افزایش اشتیاق زنان برای باقی ماندن در شغل پیش از تولد نوزاد می‌شود، زیرا آن‌ها از مزایای دوران بارداری بهره‌مند خواهند شد. این مرخصی همچنین با تسهیل ارتباط مادران با شغل پیشینشان، به آن‌ها این امکان را می‌دهد که پس از تولد فرزند، مجبور نباشند از نقطه‌ی صفر شروع کنند (Gupta et al., 2006: 13). انعطاف‌پذیری مرخصی، وقفه‌های شغلی را به حداقل می‌رساند و روند بازگشت سریع‌تر به کار را تسهیل می‌کند. مرخصی پدران همچنین با کاهش تقاضای زمانی زنان برای مراقبت از کودک، امکان بازگشت سریع‌تر مادران به محل کار را فراهم می‌آورد و در عین حال بر نگرش کارفرمایان نسبت به زنان و کاهش وقفه‌های شغلی اثر مثبت می‌گذارد. مهدکودک‌های یارانه‌ای نیز با کاهش زمان مورد نیاز برای نگهداری از کودک و کمک هزینه‌های بارداری که فشار مالی ناشی از هزینه‌های زایمان و مراقبت‌های اولیه را کاهش می‌دهند، نقش مهمی ایفا می‌کنند. در مجموع، این قوانین بر کاهش فشار زمانی زنان و جلوگیری از کاهش سرمایه انسانی آنان تأثیرگذار بوده و به آن‌ها این امکان را می‌دهند که بدون دغدغه زیاد، تعادلی میان نقش مادری و حرفه‌ای خود برقرار کنند.

۴-۳-۲. تأثیر بر دستمزد رزرو

سیاست‌های فرزندآوری بر ارزش زمانی ماندن در خانه و انگیزه بازگشت به کار تأثیر گذارند. تولد فرزند به‌طور طبیعی تقاضای زمانی مادر برای مراقبت از کودک را افزایش داده و در نتیجه، دستمزد رزرو را بالا می‌برد. برخی قوانین حمایتی می‌توانند موجب افزایش دستمزد رزرو شوند، اما این اثر توسط دیگر قوانین تعدیل می‌شود. برای مثال، مرخصی مادران که درآمد جایگزین و امنیت شغلی را فراهم می‌آورد، ممکن است دستمزد رزرو را افزایش دهد و بازگشت سریع به کار را به تأخیر بیندازد. با این حال، قوانین مکملی مانند مرخصی پدران و مهدکودک‌های یارانه‌ای این اثر را خنثی کرده و بازگشت به کار را تسهیل می‌کنند. در کشورهایی مانند فنلاند، کمک هزینه نقدی برای مراقبت در خانه و فرهنگ حمایت از کودک توسط مادران باعث افزایش دستمزد

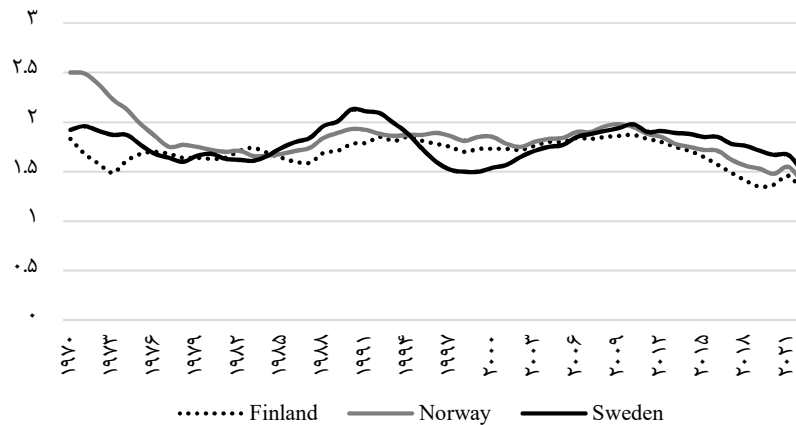
رزرو و تأخیر در بازگشت مادران به کار می‌شود.

۴-۳-۳. تعادل کار-خانواده

قوانین کشورهای اسکاندیناوی با کاهش تعارض میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، پیوستگی شغلی زنان را تضمین کرده و مشارکت آن‌ها در نیروی کار را تقویت می‌کنند. این قوانین با کاهش فشارهای مالی و زمانی، به زنان این امکان را می‌دهند که نقش‌های چندگانه خود را به‌طور مؤثر مدیریت کنند. مرخصی مادران در کنار مرخصی پدران، امنیت شغلی زنان را تقویت می‌کند. مهدکودک‌های یارانه‌ای فشار مراقبتی بر مادران را کاهش داده و کمک‌هزینه‌های مربوط به کودک و بارداری نیز نگرانی‌های مالی ناشی از فرزندآوری را کاهش می‌دهند.

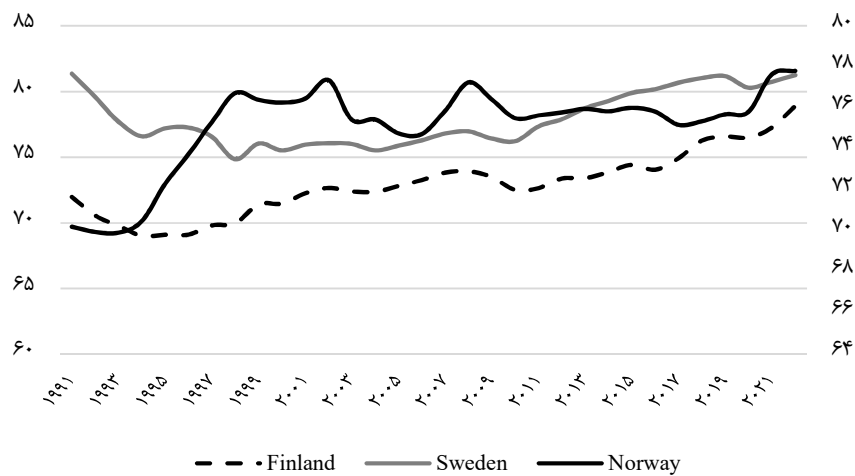
۴-۳-۴. سرمایه انسانی و تقاضای فرزندآوری

بر اساس تئوری‌های اقتصادی، تقاضای فرزندآوری به کیفیت فرزندان وابسته است. همچنین، فرصت‌های تحصیلی و مشارکت زنان در بازار کار، کسب و حفظ سرمایه انسانی را برای آنان به امری ضروری تبدیل کرده است. به همین دلیل، مهدکودک‌های یارانه‌ای و کمک‌هزینه‌های مراقبت از کودک، نگرانی‌های مرتبط با کیفیت فرزندپروری را کاهش می‌دهند. از سوی دیگر، به حداقل رساندن وقفه‌های شغلی زنان از طریق مرخصی پدران و مرخصی مشترک والدین، به حفظ سرمایه انسانی زنان کمک می‌کند. این عوامل در مجموع موجب افزایش تقاضا برای فرزندآوری می‌شوند. زنان دارای تحصیلات عالی و مشاغل تخصصی، بیشترین بهره را از سیاست‌های حفظ سرمایه انسانی می‌برند. برخی مطالعات نشان می‌دهند که برای این گروه از زنان، در دسترس بودن مراقبت رسمی از کودک اهمیت بیشتری نسبت به هزینه‌های مراقبت دارد (Freeman & Schettkat, 2005). در مقابل، برای زنان با درآمد پایین، مرخصی والدین احتمالاً با افزایش دستمزد رزرو همراه است، که یارانه مهدکودک می‌تواند در کاهش آن تأثیرگذار باشد. در مجموع، این قوانین و سیاست‌ها باعث افزایش مشارکت اقتصادی زنان همراه با رشد نرخ فرزندآوری شده‌اند. نمودار ۱ نرخ باروری کل و نمودار ۲ نرخ مشارکت اقتصادی زنان را در این سه کشور نشان می‌دهند که موفقیت قوانین و سیاست‌های اجرایشده را اثبات می‌کند.



نمودار (۱): نرخ باروری کل در کشورهای فنلاند، سوئد و نروژ

منبع: (نتایج تحقیق)^۱



نمودار (۲): نرخ مشارکت اقتصادی زنان (درصد جمعیت زنان در سن ۱۵-۶۴)

منبع: (نتایج تحقیق)^۲

۱. یادداشت: داده‌های نمودار از World Development Indicators به دست آمده است.

۲. یادداشت: داده‌های نمودار از World Development Indicators به دست آمده است.

۵. تحلیل و ارزیابی قوانین و سیاست‌های جمعیتی در ایران

فراز و فرود قوانین و سیاست‌های جمعیتی در ایران را می‌توان در برنامه کنترل موالید، موسوم به تنظیم خانواده، در برنامه اول توسعه ایران مشاهده کرد. سپس تغییر سیاست‌ها در سال ۱۳۹۳ با ابلاغ سیاست‌های کلی جمعیت و نهایتاً تغییر رویکرد در سال ۱۴۰۰ با تصویب قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، مشخص می‌شود.

در سال ۱۴۰۰، گفتمان افزایش موالید در ایران به تصویب قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت انجامید. با این حال، از دیدگاه کارشناسان حوزه جمعیت، با گذشت بیش از سه سال از تصویب و اجرای این قانون، وضعیت شاخص‌های جمعیتی کشور بهبودی امیدوارکننده نشان نمی‌دهد. حتی رهبر معظم انقلاب در نخستین دیدار با هیأت دولت چهاردهم، از وزیر بهداشت خواستند که این موضوع را شخصاً و به‌طور جدی دنبال کند (صادقی جقه، ۱۴۰۳: ۶۱).

دلیل عدم موفقیت این قانون، با توجه به مبانی نظری این پژوهش و تجربه کشورهای اسکاندیناوی در این زمینه، مورد بررسی قرار گرفته است. برای موفقیت قوانین جمعیتی، نخستین نیاز، هم‌راستایی با ارزش‌های بومی و ملی است و سپس باید بر عواملی چون دستمزد رزرو، هزینه فرصت فرزندآوری، افزایش سرمایه انسانی زنان و ایجاد تعادل بین کار و خانواده اثرگذار باشد.

۵-۱. هم‌راستایی با ارزش‌های بومی و ملی

اولین عامل مؤثر در موفقیت قوانین، توجه به هم‌راستایی با ارزش‌های بومی و ملی است که در قانون اساسی کشور به‌وضوح متجلی شده است. مهم‌ترین ارزش در قانون اساسی، عدالت اسلامی است که اصل پنجم مذهب تشیع نیز به‌شمار می‌آید. امام خمینی رحمه‌الله‌علیه، برقراری عدالت اجتماعی را به‌عنوان مقصد بزرگ اسلام معرفی کرده‌اند (موسوی خمینی، ۱۳۷۸، ج ۱: ۴۷) و آن را مقدم بر ملاحظات اقتصادی دانسته‌اند که باید در تمام برنامه‌ریزی‌ها و حتی نهادسازی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت مورد توجه قرار گیرد (به نقل از سبحانی و رضوی، ۱۳۸۳: ۸۴). مقام معظم رهبری نیز در بیانات خود و به‌ویژه در «سیاست‌های ابلاغی جمعیت»، بارها بر این اصل تأکید کرده‌اند.

عدالت با همراهی ارزش‌هایی همچون عدالت اخلاقی، حفظ کرامت انسان و رفع فقر معنا می‌یابد. عدالت اخلاقی، که همان آزادی معنوی (آزادی منفی) است، به معنای نبود موانع در مسیر تجلی فکری و عملی بشر است (مطهری، ۱۳۹۰: ۶۸)، به گونه‌ای که افراد در اسارت سرمایه (بهشتی، ۱۳۷۸: ۴۳) یا اسارت فکری و جسمی دیگران نباشند (مطهری، ۱۳۹۰: ۲۷). برقراری عدالت اجتماعی موجب پیدایش محیطی امن و آرام برای بروز توانایی‌ها و استعدادهای درونی و فطری فرد می‌شود (سبحانی و رضوی، ۱۳۸۳)، که همان تحقق آزادی معنوی است. از منظر شریعت اسلام، این آزادی

نه هدف، بلکه وسیله‌ای برای سیر معنوی انسان است (جعفری، ۱۳۹۲: ۳۰۳).

ارزش دیگر، حفظ کرامت انسان (فصل دوم، بند ۱۰) از طریق رفع فقر است که با تأمین نیازهای اساسی، از جمله امکان ازدواج برای همگان، تأمین شرایط و امکانات کار برای رسیدن به اشتغال کامل، منع اسراف و تبذیر و تأکید بر افزایش تولیدات داخلی ممکن می‌شود و همه این‌ها در اصل چهل‌وسوم قانون اساسی مورد تأکید قرار گرفته است. ارزش‌های یادشده در بندهای متعددی از «سیاست‌های ابلاغی جمعیت» (۱۳۹۳) نیز مشاهده می‌شود. بند ۲ این ابلاغیه به ضرورت «توانمندسازی زوجین در تأمین هزینه‌های زندگی و تربیت نسل صالح و کارآمد»، بند ۳ به «ارائه تسهیلات مناسب بارداری و شیردهی و بیمه هزینه‌های زایمان و درمان ناباروری مردان و زنان»، بند ۴ به «ارائه خدمات مشاوره‌ای، تقویت نظام تأمین اجتماعی و خدمات بهداشتی و درمانی»، بند ۶ به «تأمین سلامت و تغذیه سالم و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی و بیماری‌ها»، و بند ۸ به «توانمندسازی و ایجاد اشتغال مؤثر و مولد» اشاره دارد که همگی عدالت اجتماعی، کرامت انسانی، رفع فقر و ترویج سبک زندگی اسلامی-ایرانی را مدنظر دارند. با این حال، مسائلی چون عدالت در خصوص وظایف بخش خصوصی و دولتی و عدالت آموزشی در این ابلاغیه مغفول مانده است.

بررسی قانون جوانی جمعیت نیز نشان می‌دهد که این قانون در برخی موارد مانند مواد ۱، ۲۸، ۳۳، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸ بر ترویج سبک زندگی اسلامی-ایرانی، آموزش مهارت‌های ازدواج و فرزندآوری، و ایجاد مراکز مشاوره مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، هم‌راستایی با ارزش‌های بومی تأکید دارد. با این حال، موارد بسیاری از دید قانون‌گذار مغفول مانده است. مواردی چون تسهیلات مسکن، خودرو و معافیت مالیاتی، حفظ کرامت انسانی زنان و عدالت جنسیتی از طریق حمایت خانوادگی از زنان در نظر گرفته شده است، اما این موارد کافی به نظر نمی‌رسد. عدم توجه به وظیفه پدران در تربیت فرزند، عدم توجه به درآمدزایی برای زنان و مواردی از این قبیل، بار مضاعف تربیت فرزندان را تماماً به دوش زنان می‌اندازد و با عدالت جنسیتی همخوانی ندارد. همچنین، منع کنترل جمعیت، شامل حذف پیشگیری و عقیم‌سازی (مواد ۵۱، ۵۲)، به‌نوعی مداخله در زندگی خانوادگی به حساب می‌آید که با اصل آزادی مندرج در قانون اساسی مغایرت دارد.

۵-۲. اثربخشی قوانین و سیاست‌ها در راستای مبانی نظری تحقیق

دومین عامل مؤثر در موفقیت قوانین، اثربخشی سیاست‌های اجرایی است. به عبارت دیگر، سیاست‌ها باید در عمل به کاهش هزینه فرصت فرزندآوری، کاهش دستمزد رزرو، ایجاد تعادل بین کار و خانواده، حفظ سرمایه انسانی زنان و بهبود کیفیت به‌موازات کمیت منجر شوند.

۵-۲-۱. اثربخشی سیاست‌های ابلاغی

ادبیات به کار گرفته شده در این سیاست ابلاغی، چه در مقدمه و چه در بندها، نشان‌دهنده توجه همزمان به موارد پیش گفته است که در ادامه به تفصیل مطرح و تحلیل خواهد شد.

۱. کاهش هزینه فرصت فرزندآوری

بند ۲ «رفع موانع ازدواج، تسهیل و ترویج تشکیل خانواده و افزایش فرزند، کاهش سن ازدواج و حمایت از زوج‌های جوان و توانمندسازی آنان در تأمین هزینه‌های زندگی و تربیت نسل صالح و کارآمد»، با تأکید بر حمایت مالی و توانمندسازی زوجین، به کاهش هزینه‌های اقتصادی و زمانی فرزندآوری توجه دارد.

بند ۳ «اختصاص تسهیلات مناسب برای مادران به‌ویژه در دوره بارداری و شیردهی و پوشش بیمه‌ای هزینه‌های زایمان و درمان ناباروری»، با ارائه حمایت‌های مالی و بیمه‌ای، فشارهای اقتصادی مرتبط با فرزندآوری را کاهش می‌دهد. «ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزش مهارت‌های زندگی و ارتباطی» در بند ۴ نیز با تقویت مهارت‌های زندگی، به کاهش فشارهای روانی و زمانی فرزندآوری کمک می‌کند.

بنابراین، بندهای مذکور انواع هزینه‌های اقتصادی، زمانی و حرفه‌ای زنان را شامل می‌شوند که می‌تواند بر اساس سلیقه و اولویت‌های قانون‌گذار، اعمال گردد.

۲. کاهش دستمزد رزرو

بندهای پیشین همگی در کاهش تمایل به بازگشت به کار و افزایش دستمزد رزرو تأثیر گذارند. بند ۸، که به «ایجاد زمینه‌های مساعد برای بالندگی و شکوفایی استعداد‌های جوان و حفظ و جذب جمعیت در روستاها و مناطق مرزی و کم‌جمعیت» اشاره دارد، همچنین با تشویق به اشتغال زنان، در تعدیل دستمزد رزرو مؤثر است.

۳. ایجاد تعادل کار-خانواده

بند ۱۲ سیاست‌های ابلاغی، «افزایش و بهبود وضعیت و فرصت‌های کاری زنان با رعایت نقش‌های مادری و همسری»، به‌صراحت به ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان اشاره دارد و با اصل ۲۱ قانون اساسی (حمایت از مادران) هم‌راستاست. علاوه‌براین، تسهیلاتی برای مادران، مانند مرخصی و پوشش بیمه‌ای در بند ۳، به کاهش تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی کمک می‌کند. بند ۴، با ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزش مهارت‌های زندگی، فشارهای روانی را کاهش داده و تعادل کار-خانواده را تقویت می‌کند. بند ۷، که به تکریم سالمندان و بهره‌گیری از

تجارب آنان اشاره دارد، امکان استفاده از گزینه‌های جایگزین برای مراقبت از کودک و انجام کارهای منزل را فراهم کرده و در کاهش هزینه فرصت زنان تأثیرگذار است. بنابراین، مشاهده می‌شود که سیاست‌های ابلاغی گزینه‌های متعددی برای کاهش تعارض بین شغل و خانواده زنان ارائه داده‌اند. بندهای حمایتی مختلف، که از مسیر خانواده عبور می‌کنند، در راستای عدالت جنسیتی، حفظ کرامت زنان و حمایت از ایشان تأثیرگذار هستند. با این حال، جای خالی نقش پدران در تربیت کودکان و ارائه جایگزین‌هایی مانند مهدکودک‌ها و سایر مراقبان احساس می‌شود.

۴. حفظ سرمایه انسانی

برای حفظ سرمایه انسانی، بند ۸ با تأکید بر «توانمندسازی جمعیت در سن کار و ایجاد اشتغال مؤثر و مولد»، به حفظ مهارت‌ها و تجربه زنان از طریق کاهش وقفه‌های شغلی و اطمینان به اشتغال فرزندان کمک می‌کند. علاوه بر این، این بند با «اصلاح، تقویت و سازگار کردن نظام‌های تربیتی و آموزش‌های عمومی، کارآفرینی، فنی حرفه‌ای و تخصصی با نیازهای جامعه و استعدادها و علایق آنان در جهت ایجاد اشتغال مؤثر و مولد» هم‌راستا است. همچنین، بند ۹ با «بازتوزیع فضایی و جغرافیایی جمعیت» و بند ۱۰ با «حفظ و جذب جمعیت در روستاها و مناطق مرزی و کم‌تراکم و ایجاد مراکز جدید جمعیتی»، در صورت سیاست‌گذاری مناسب، می‌توانند بر کیفیت فرزندان تأثیرگذار باشند.

بند ۱۲، که به «بهبود فرصت‌های کاری زنان با رعایت نقش‌های مادری» اشاره دارد، به‌طور مستقیم به حفظ سرمایه انسانی زنان از طریق ایجاد شرایط کاری منعطف پرداخته است. بنابراین، سیاست‌های ابلاغی به‌طور خاص جهت حفظ سرمایه انسانی زنان و کودکان، موارد متعددی را در نظر گرفته است.

۵-۲. اثر بخشی قانون جوانی جمعیت

ادبیات به‌کاررفته در این قانون در ادامه مطرح و تحلیل خواهد شد:

۱. کاهش هزینه فرصت فرزندآوری

مواد متعددی از این قانون، مانند ماده‌های ۳، ۴، ۵، ۶، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۸ و ۶۹، به هزینه‌های مالی مستقیم فرزندآوری پرداخته‌اند و اقداماتی مانند تسهیلات مسکن (ارائه زمین یا واحد مسکونی تا ۲۰۰ مترمربع، تخفیف هزینه‌های ساخت و وام مسکن)، وام قرض‌الحسنه تولد فرزند (تا ۵۰۰ میلیون ریال)، یارانه برای خانواده‌های کم‌درآمد، ارائه خودرو به قیمت کارخانه

برای مادران و تخفیف‌های مالیاتی را پیش‌بینی کرده‌اند.

علاوه بر این، مواد ۴۱، ۴۳، ۴۴ و ۴۹ به پوشش بیمه‌ای درمان ناباروری، خدمات رایگان زایمان و بیمه مادران و کودکان تا پنج‌سالگی پرداخته‌اند که هزینه‌های پزشکی مرتبط با فرزندآوری را کاهش می‌دهند.

ماده ۱۷ به مرخصی زایمان، نوبت کاری شب و دورکاری در دوران زایمان اشاره دارد، در حالی که ماده ۲۶ به مرخصی طلاب و دانشجویان اختصاص یافته است که بر هزینه‌های فرصت‌زمانی و حرفه‌ای زنان تأثیر می‌گذارد. ماده ۲۲ با ارائه خدمات تأمین مهدکودک در دستگاه‌ها به کاهش هزینه‌های فرصت فرزندآوری کمک می‌کند.

با توجه به مواد ذکرشده، می‌توان مشاهده کرد که این قوانین با کاهش هزینه‌های مالی، پزشکی و زمانی، به کاهش هزینه فرصت (مانند کاهش درآمد به دلیل مراقبت از کودک) پرداخته‌اند. با این حال، انعطاف‌پذیری قانون در خصوص مرخصی مادران اندک است. همچنین، گزینه‌های جایگزین برای نگهداری از کودک، مانند اعطای تسهیلات به سایر مراقبان کودک، حمایت از نگهداری تمامی کودکان در مهدکودک‌ها و وظایف پدران کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

۲. کاهش دستمزد رزرو

موارد اشاره‌شده در بند پیشین همگی می‌توانند انگیزه برای ماندن در خانه را افزایش دهند و دستمزد رزرو را نیز بالا ببرند. نبود قوانینی مانند مرخصی پدران و همچنین فقدان گزینه‌های متنوع مراقبت از کودکان، در کنار فرهنگ حاکم که زنان را به پذیرش کلیه مسئولیت‌های خانه و مراقبت از کودکان تشویق می‌کند، موجب می‌شود که مادران فشار زیادی در زمینه مراقبت از کودک متحمل شوند. این فشار، بازگشت سریع‌تر به بازار کار را دشوار کرده و دستمزد رزرو را همچنان بالا نگه می‌دارد.

۳. ایجاد تعادل کار-خانواده

جهت ایجاد تعادل میان کار و خانواده، ماده ۱۷ شامل مرخصی زایمان نه‌ماهه، دورکاری چهارماهه برای مادران باردار، اختیاری بودن نوبت کاری شب برای مادران باردار و دارای فرزند شیرخوار، و همچنین کاهش سن بازنشستگی برای مادران (تا ۱,۵ سال به‌ازای هر فرزند)، به کاهش تعارضات کار-خانواده کمک می‌کند. ماده ۲۶، که به «مرخصی تحصیلی و آموزش غیرحضوری برای مادران دانشجو و طلبه» اشاره دارد، امکان ادامه تحصیل بدون فشار زمانی را برای مادران فراهم می‌آورد. ماده ۲۲ نیز با الزام به ایجاد فضاهای مناسب برای مادران و کودکان در دستگاه‌های اداری، به کاهش فشارهای تربیتی کمک می‌کند.

این قانون با ارائه انعطاف‌پذیری شغلی و تحصیلی، بخشی از تعارضات کار-خانواده را کاهش

می‌دهد، اما بار اصلی مراقبت از کودک هنوز عمدتاً بر دوش مادران باقی مانده است. نواقص موجود در این قانون موجب می‌شود که هدف نهایی تعادل کار-خانواده به‌طور کامل محقق نشود.

۴. حفظ سرمایه انسانی

حفظ سرمایه انسانی زنان و فرزندان یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر فرزندآوری است. در این راستا، مواد ۱۵ و ۱۷ با ارائه امتیاز استخدامی برای افراد متأهل و دارای فرزند و همچنین مرخصی زایمان با حقوق کامل، به حفظ امنیت شغلی زنان کمک می‌کنند. علاوه بر این، تبصره ماده ۱۵ که به منع تعدیل کارکنان دارای سه فرزند یا مادران باردار اشاره دارد، از کاهش سرمایه انسانی جلوگیری می‌کند. ماده ۲۶، که «مرخصی تحصیلی بدون احتساب در سنوات و آموزش غیرحضوری برای مادران دانشجو» را فراهم می‌آورد، به حفظ سرمایه انسانی تحصیلی زنان کمک می‌کند. همچنین، ماده ۲۷ با کاهش تعهدات خدمت پزشکان و پیراپزشکان برای مادران، ادامه فعالیت حرفه‌ای آن‌ها را تسهیل می‌کند.

این مواد با کاهش وقفه‌های شغلی و تحصیلی، به حفظ سرمایه انسانی زنان کمک می‌کنند. با این حال، نبود انعطاف‌پذیری گسترده‌تر (همچون مرخصی‌های ساعتی یا مهدکودک‌های یارانه‌ای) و عدم توجه کافی به نقش پدران، باعث می‌شود که زنان همچنان با وقفه‌های طولانی‌تری مواجه شوند، که این امر می‌تواند سرمایه انسانی آن‌ها را تضعیف کند. علاوه بر این، نبود سیاست‌های کافی برای تأمین مراقبت‌های مناسب از کودکان و فراهم آوردن امکانات تحصیلی، تربیتی و تفریحی برای آنان، بر کاهش نگرانی‌ها از کیفیت تربیت فرزندان و افزایش تقاضای فرزندآوری تأثیرگذار است.

۶. جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهاد

مقاله حاضر به مطالعه تطبیقی قوانین و سیاست‌های حمایتی اجراشده در کشورهای اسکاندیناوی به‌منظور ایجاد تعادل کار-خانواده، کاهش هزینه فرصت فرزندآوری و دستمزد رزرو و افزایش سرمایه انسانی زنان و کودکان از روش پرداخت پرداخته است.

در کشورهای اسکاندیناوی، دولت رفاه بر مبنای نولیبرالیسم استوار است که ریشه‌های عمیقی در فرهنگ این کشورها دارد. سیاست‌هایی مانند کاهش دستمزد رزرو و ایجاد تعادل کار-خانواده در چارچوب اصولی چون عدالت توزیعی، برابری جنسیتی و همگانی بودن تعریف شده است. به همین دلیل، قوانین و سیاست‌های اجرایی در این کشورها با عبور از فیلتر «اصول»، هدف افزایش فرزندآوری را دنبال می‌کنند. مسئولیت سنگین دولت در این کشورها، ریشه در تاریخ فرهنگی آن‌ها دارد و اعتماد به نهادهای عمومی و پذیرش مالیات‌های سنگین را آسان کرده است. حتی دیگر اهداف قوانین و سیاست‌ها نیز از همین نظام حقوقی و ارزش‌های فرهنگی نشأت می‌گیرند.

مقاله حاضر با استفاده از تجربه کشورهای اسکاندیناوی، محتوای «سیاست‌های کلی جمعیت» ابلاغ‌شده توسط مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۳ و «قانون جوانی جمعیت» در سال ۱۴۰۰ را از منظر ارزش‌های قانون اساسی و مبانی نظری پژوهش تحلیل کرده است. نتایج نشان می‌دهد که سیاست‌های ابلاغی بر عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مختلفی اتکا دارند و هر چهار بند مبانی نظری پژوهش حاضر را شامل می‌شوند. نقش خانواده و تأمین زنان از طریق خانواده، هم‌راستا با عدالت جنسیتی، از دیگر نقاط قوت این ابلاغیه است، هرچند هنوز امکان اعطای نقش بیشتری به پدران وجود دارد. همچنین، توجه به سیاست‌گذاری برای سالمندان در این ابلاغیه، نشان‌دهنده توجه به روش‌های جایگزین در نگهداری فرزندان است، هرچند توجه به گزینه مهدهای کودک نیز می‌تواند به آن اضافه شود. توجه به مراکز مشاوره و حمایت روانی از خانواده، از دیگر نقاط قوت این ابلاغیه است. این ابلاغیه تا حد زیادی دست قانون‌گذار را برای ارائه قوانین و سیاست‌های مناسب باز گذاشته است. با این حال، قانون جوانی جمعیت دارای ایرادات متعددی است که رسیدن به اهداف موردنظر را با اختلال مواجه کرده است.

این قانون از منظر هم‌راستایی با اصول قانون اساسی در حفظ کرامت زنان و کاهش بار مضاعف فرزندآوری و عدالت جنسیتی در توجه به اشتغال زنان و وظیفه پدران در تربیت فرزندان، دارای کاستی‌های جدی است. بندهای مربوط به دسترسی به لوازم تنظیم خانواده نیز با اصل آزادی مندرج در قانون اساسی مغایرت دارند. همچنین، این قانون در زمینه عدالت میان بخش خصوصی و دولت نیز دارای کاستی‌هایی است.

هرچند قانون جوانی جمعیت به طور کلی هر چهار بند مبانی نظری را مدنظر قرار داده است، اما برخی مسائل اساسی هنوز به طور مؤثر در این قانون گنجانده نشده‌اند. به‌طور خاص، مواردی چون کاهش مؤثر هزینه‌های مالی و زمانی، تقویت اشتغال پایدار برای زنان و مردان، ارائه خدمات جایگزین برای مراقبت از مادران مانند مهدکودک، پرستار یا خویشاوندان، توجه به نیازهای گروه‌های مختلف زنان شهری، روستایی، شاغل و خانه‌دار، و همچنین ضرورت همکاری پدران در تربیت فرزندان، در این قانون یا به طور کامل نادیده گرفته شده‌اند یا به‌طور ضعیف مطرح شده‌اند. این ضعف‌ها به‌طور مستقیم بر اثربخشی هر چهار نظریه ارائه‌شده در پژوهش تأثیر گذاشته است.

این نقاط ضعف به حدی است که به نظر می‌رسد این قانون بیشتر بر وظایف دولت در کاهش بار مالی خانواده‌هایی که قصد دارند فرزند داشته باشند، تأکید دارد، نه بر ایجاد انگیزه برای افزایش تعداد فرزندان. علاوه بر این، علی‌رغم تأکید سیاست‌های ابلاغی بر اهمیت افزایش کیفیت جمعیت، این قانون فاقد توجه کافی به این جنبه است که طبق نظریه سرمایه انسانی، این موضوع تأثیر جدی بر تقاضای فرزندآوری دارد.

همچنین، تجربه کشورهای اسکاندیناوی نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری در این کشورها با مشارکت فعال ذی‌نفعان انجام می‌شود. مشارکت بخش‌های مختلف خصوصی و اتحادیه‌ها در فرآیند قانون‌گذاری، موجب تسهیل در اجرا می‌شود. در این کشورها، سیاست‌های اجرایی از طریق سایت‌های پشتیبان به طور کامل در دسترس افراد قرار می‌گیرد و از همان طریق، امکان بهره‌مندی از تسهیلات فراهم می‌شود.

در پایان، لازم به ذکر است که پژوهش حاضر تنها به بررسی مفاد قانونی مصوب قانون جوانی جمعیت پرداخته است و پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، فرایند اجرایی شدن این قانون نیز مورد مطالعه و بررسی دقیق‌تری قرار گیرد.

منابع

- امیری، جعفرتاش (۱۳۹۴). گونه‌شناسی نظام رفاهی جمهوری اسلامی ایران، براساس مدل سه دولت رفاه گوستا اندرسون. *سیاست‌نامه علم و فناوری*، ۱(۵)، ۱۳-۵.
- بهشتی، محمد (۱۳۷۸). *مبانی نظری قانون اساسی*. ایران، تهران: بنیاد نشر آثار و اندیشه‌های شهید آیت‌الله بهشتی.
- پورمحمدی، رضا (۱۴۰۳). آسیب‌شناسی پژوهش‌های تطبیقی در حقوق. *مطالعات حقوق تطبیقی*، ۱۵(۲)، ۴۰۹-۴۳۰.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۹۲). *حیات معقول*. ایران، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- حسینی، به‌رزان؛ اسمعیلی، معصومه؛ فرحبخش، کیومرث؛ و سالاری‌فر، محمدحسین (۱۴۰۲). الگوی انگیزش فرزندآوری مبتنی بر تجارب زیسته خانواده‌های تک فرزندان و بیشتر از دو فرزند. *زنان و خانواده*، ۱۸(۶۵)، ۶۸-۴۵.
- دری نجف‌آبادی، زهرا؛ مهرآرا، محسن؛ غفاری، فرها؛ هژبر کیانی، کامبیز (۱۴۰۱). بررسی تأثیر اشتغال زنان بر باروری. *مدلسازی اقتصادسنجی*، ۷(۲)، ۱۸۱-۱۵۳.
- زرندی، سعید (۱۴۰۲). مروری بر روش تحقیق تطبیقی: نظریه‌ها، رویکردها و افق‌ها. *مدیریت دولتی تطبیقی*، ۱(۴)، ۲۱-۱.
- سبحانی، حسن؛ و رضوی، سیدمحمد (۱۳۸۳). استخراج اصول حاکم بر ایده عدالت در آراء امام خمینی. *تحقیقات اقتصادی*، ۱۷(۶۵)، ۷۷-۱۰۸.
- صادقی جقه، سعید (۱۴۰۳). تحلیل؛ قانون جوانی جمعیت؛ دستاوردها، چالش‌ها و چشم‌انداز. دیده‌بان امنیت ملی؛ ۱۳(۱۵۰)، ۶۱-۷۲.
- طاهری، مجتبی؛ پژهان، علی؛ و محمودی، محمدجواد (۱۴۰۰). بررسی مقایسه‌ای سیاست‌های

- جمعیتی جمهوری اسلامی ایران با تعدادی از کشورهای سازمان ملل متحد. تحقیقات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳(۴۶)، ۵۸-۸۰.
- مردیها، مرتضی (۱۳۹۹). دولت رفاه و دوگانه سوسیال‌دموکراسی - لیبرال‌دموکراسی. دولت پژوهی، ۶(۲۱)، ۵۷-۲۹.
- ملکی‌ها، مرضیه؛ و عابدی، محمدرضا (۱۴۰۳). طراحی و اعتباریابی مدل تعالی شغل - خانواده و بررسی مشاوره شغلی مبتنی بر مدل بر تسهیل تعارض شغل - خانواده. زنان و خانواده، ۱۹(۶۸)، ۲۳۵-۲۰۹.
- منان، پیر (۱۳۹۴). تاریخ فکری لیبرالیسم (عبدالوهاب احمدی: مترجم). ایران، تهران: آگه.
- وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۵). موج سوم پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان. ایران، تهران: دفتر طرح‌های ملی با همکاری مرکز ملی رصد اجتماعی وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران.
- موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸). صحیفه امام: مجموعه آثار امام خمینی (ره) (جلد اول). ایران، تهران: مرکز تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- Aaronson, D., Dehejia, R., Jordan, A., Pop-Eleches, C., Samii, C., & Schulze, K. (2021). The effect of fertility on mothers' labor supply over the last two centuries. *The Economic Journal*, 131(633), 1-32.
- Aidukaite, J., & Telisaukaite-Cekanavice, D. (2020). The father's role in child care: Parental leave policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, 8(4), 81-91.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Becker, G. S., & Lewis, H. G. (1973). On the interaction between the quantity and quality of children. *Journal of political Economy*, 81(2, Part 2), S279-S288.
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., & Moss, P. (2023). 19th international review of leave policies and related research 2023.
- Council of the European Union. (1992). *Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>
- Council of the European Union. (1996). *Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC*, <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/34/oj>
- Council of the European Union. (2010). *Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32010L0018>
- Council of the European Union. (2019). *Directive (EU) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- Gupta, N. D., Smith, N., & Verner, M. (2006). *Child care and parental leave in the*

- Nordic countries: A model to aspire to?* (No. 2014). IZA Discussion Papers.
- Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F., & Tertilt, M. (2023). The economics of fertility: A new era. In *Handbook of the Economics of the Family* (Vol. 1, No. 1, pp. 151-254). North-Holland.
- Duvander, A. Z., & Ellingsæter, A. L. (2016). Cash for childcare schemes in the Nordic welfare states: Diverse paths, diverse outcomes. *European Societies*, 18(1), 70-90.
- Duvander, A. Z., & Ferrarini, T. (2013). *Sweden's family policy under change: Past, present, future* (pp. 3-11). Friedrich-Ebert-Stiftung, Western Europe/North America.
- Duvander, A. Z., Lappegård, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: Fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20(1), 45-57.
- Duvander, A. Z., Lappegård, T., Andersen, S. N., Garðarsdóttir, Ó., Neyer, G., & Viklund, I. (2019). Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden. *Demographic Research*, 40, 1501-1528.
- Eurydice. (2023). *Sweden: Early childhood and school education funding*. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/sweden/early-childhood-and-school-education-funding>
- Eurydice. (2025). *Finland: Early childhood and school education funding*. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/finland/early-childhood-and-school-education-funding>
- Freeman, R. B., & Schettkat, R. (2005). Marketization of household production and the EU-US gap in work. *Economic policy*, 20(41), 6-50.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Guerrero-Carvajal, R. (2020). *The effect of maternity leave on female work and fertility in low-and middle-income countries* (Doctoral dissertation, PhD thesis, King's College, London. <https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/theses/the-effect-of-matrnitvleave-on-female-work-and-fertiltv-in-low-and-middle-income-countriesf92449d22-9d6b-4840-9bcd52a9e7c2313cl.html>).
- Hotz, V. J., Klerman, J. A., & Willis, R. J. (1997). The economics of fertility in developed countries. In *Handbook of population and family economics*, Vol. 1, 275-347.
- Kela, Social Insurance Institution of Finland. (2025). <https://www.kela.fi/on-parental-leave> and <https://www.kela.fi/child-benefit#how-much-is-the-child-benefit>
- Kildal, N., & Kuhnle, S. (2002). The principle of universalism: Tracing a key idea in the Scandinavian welfare model. In *Annual Conference of the European Social Policy Research Network, European Sociological Association, Tilburg University, The Netherlands*.
- Knutsen, O. (2017). The Nordic models in political science: Challenged, but still viable?.
- Kornstad, T., & Rønsen, M. (2018). Women's wages and fertility revisited evidence from Norway. *European Journal of Population*, 34(4), 491-518.
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research & Practice About Men as Fathers*, 6(2).
- Mahon, R., Anttonen, A., Bergqvist, C., Brennan, D., & Hobson, B. (2012). Convergent care regimes? childcare arrangements in Australia, Canada, Finland and Sweden. *Journal of European social policy*, 22(4), 419-431.
- Miettinen, A., Salmi, M., Närvi, J., & Lammi-Taskula, J. (2021). Finland country

- note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman, & P. Moss (Eds.), *International review of leave policies and research*.
- Mincer, J. (1963). Market prices, opportunity costs, and income effects. *Measurement in economics*, 67-82.
- Moring, A., & Lammi-Taskula, J. (2021). Parental leave reforms in Finland 1977-2019 from a diversity perspective. *Social Inclusion*, 9(2), 338-349.
- Norwegian Working Environment Act. (2025). Ch12, Entitlement to leave of absence, <https://www.arbeidstilsynet.no/en/laws-and-regulations/laws/the-working-environment-act/13/>.
- OECD. (2024). *Family database*, PF3.2: Enrolment in childcare and pre-school. OECD.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.
- Oshio, T. (2019). Is a positive association between female employment and fertility still spurious in developed countries?. *Demographic Research*, 41, 1277-1288.
- Raute, A. (2019). Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *Journal of Public Economics*, 169, 203-222.
- Rønsen, M. (2004). Fertility and public policies-Evidence from Norway and Finland. *Demographic research*, 10, 143-170.
- Rønsen, M., & Sundström, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers-A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population/Revue europeenne de demographie*, 18(2), 121-152.
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2014). Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. In *Fatherhood in the Nordic welfare states* (pp. 303-324). Policy Press.
- Swedish Social Insurance Agency. (2018). Parental benefits. *Swedish Social Insurance Agency*. Retrieved from https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning
- Swedish Social Insurance Agency. (2025). Parental benefits. *Swedish Social Insurance Agency*. Retrieved from https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning and <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/barnbidrag-och-flerbarnstillagg>
- The Finnish Government. (1977). *Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 1086/1977* [1086/1977 Amendment of the Act of Health Insurance]. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadokokoelma/1977/1086>
- The Finnish Government. (1985). *Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 32/1985* [32/1985 Amendment of the Act of Health Insurance]. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadokokoelma/1985/32#crossHeading_OT3
- The Finnish Government. (2009). *Hallituksen esitys laiksi sairausvakuutuslain 9 luvun 10a§:n muuttamisesta*
- Utdanningsdirektoratet. (2024). *Foreldrebetaling i barnehage*. Retrieved from <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/barnehage/foreldrebetaling/>
- Windwehr, J., Duvander, A. Z., Ellingsæter, A. L., Eydal, G. B., Humer, Ž., & Nakazato, H. (2022). The Nordic model of father quotas in leave policies: A case of policy transfer?. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(1), 190-214.