

بررسی تطبیقی حمایت‌های قانونی از مادران شاغل در ایران و کره جنوبی با تأکید بر مرخصی زایمان و تسهیلات شغلی

فاطمه سادات تولایی^۱

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان گرایش حقوق زن در اسلام، دانشگاه جامع انقلاب اسلامی.

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

فاطمه سادات تولایی

matinsadattvl@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

چکیده

این مقاله به بررسی حمایت‌های قانونی از مادران شاغل در ایران و کره جنوبی با تأکید بر مرخصی زایمان و تسهیلات شغلی می‌پردازد. در دنیای امروز، پدیده باروری پایین به یکی از چالش‌های جدی جمعیتی تبدیل شده است و کشورها به دنبال راهکارهایی برای افزایش نرخ باروری و حمایت از خانواده‌ها هستند. در این راستا، سیاست‌های مرخصی زایمان و تسهیلات شغلی به عنوان ابزارهای کلیدی برای حمایت از مادران شاغل و تشویق به فرزندآوری مطرح می‌شوند. در ایران، مرخصی زایمان به ۹ ماه افزایش یافته و حمایت‌های مالی و اجتماعی برای مادران شاغل در نظر گرفته شده است. با این حال، چالش‌هایی در زمینه تأمین اعتبار و اجرای صحیح این قوانین وجود دارد. در کره جنوبی، سیاست‌های مرخصی والدین به تدریج به سمت برابری جنسیتی و مشارکت پدران در مراقبت از فرزندان تغییر یافته است. این کشور با ارائه تسهیلات مالی و مرخصی‌های پدری، سعی در افزایش نرخ باروری و بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها دارد. این مقاله نشان می‌دهد که ایجاد یک محیط کاری دوستانه و حمایتگر برای والدین شاغل می‌تواند به تقویت ساختار خانواده و بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشورها کمک کند. در نهایت، توجه به سیاست‌های مؤثر در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند به افزایش نرخ باروری و بهبود کیفیت زندگی در جوامع منجر شود.

واژگان کلیدی: حمایت‌های قانونی، مادران شاغل، ایران، کره جنوبی، مرخصی زایمان، تسهیلات شغلی.

مقدمه

پدیده نوظهور باروری پایین، به ویژه در سطح بسیار پایین (TFR زیر ۱.۵) و حتی پایینتر (TFR زیر ۱.۳)، به عنوان یک مسیر جدید در انتقال باروری و یکی از چالش‌های جمعیتی عمده بسیاری از کشورها شناخته می‌شود. این وضعیت به طور خاص در

دهه‌های اخیر به وضوح نمایان شده و به عنوان یک معضل جدی برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اجتماعی مطرح گردیده است. در این راستا، بسیاری از کشورها به منظور مقابله با این چالش و حمایت از خانواده‌ها، اقدام به اجرای سیاست‌هایی با هدف افزایش نرخ باروری کرده‌اند. این سیاست‌ها شامل تسهیلات مالی، حمایت‌های اجتماعی و برنامه‌های آموزشی برای والدین می‌شود که به منظور تشویق به فرزندآوری و بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها طراحی شده‌اند. به عنوان مثال، در سال ۲۰۱۵، پایگاه سیاست‌های جهانی جمعیت نشان داد که ۵۵ کشور به طور رسمی هدف خود را افزایش باروری اعلام کرده‌اند (ریندفوس و چو، ۱۴۰۰). این اقدام نشان‌دهنده نگرانی‌های جدی در مورد پیری جمعیت، کاهش نیروی کار و تأثیرات اقتصادی و اجتماعی ناشی از کاهش نرخ باروری است. در این زمینه، بررسی علل و عوامل مؤثر بر کاهش باروری نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. عواملی نظیر تغییرات فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، از جمله افزایش سطح تحصیلات زنان، تغییر در الگوهای شغلی و تغییر در ارزش‌ها و نگرش‌ها نسبت به خانواده و فرزندآوری، همگی در این روند تأثیرگذار هستند. بنابراین، برای مقابله با این چالش، نیاز به یک رویکرد جامع و چندجانبه وجود دارد که نه تنها به سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی، بلکه به تغییرات فرهنگی و نگرش‌های اجتماعی نیز توجه کند. این رویکرد می‌تواند شامل برنامه‌های آموزشی، ترویج فرهنگ خانواده و فرزندآوری و ایجاد شرایط مناسب برای تربیت فرزندان باشد.

بسیاری از کشورها مجموعه وسیعی از اقدامات، مزایا و خدمات را با هدف حمایت بهتر از والدین شاغل و همچنین افزایش باروری ارائه داده‌اند. این مزایا و خدمات به گونه‌ای طراحی شده‌اند که نه تنها به بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها کمک کنند، بلکه به تشویق والدین به فرزندآوری نیز بپردازند. این اقدامات شامل حمایت مالی به صورت پول نقد و معافیت‌های مالیاتی برای خانواده‌های دارای فرزند می‌شود و همچنین شامل حمایت از والدین شاغل در قالب سیاست‌های مختلف مرخصی و برنامه‌های مراقبت از کودکان است (مشفق، ۱۴۰۲).

از جمله این حمایت‌ها، می‌توان به طرح‌های مرخصی زایمان (مادرانه)، مرخصی والدینی، مهد کودک و مرخصی پدرانه اشاره کرد که در رأس این اقدامات قرار دارند. این سیاست‌ها به والدین این امکان را می‌دهند که بدون نگرانی از دست دادن شغل خود، به مراقبت از فرزندانشان بپردازند. به ویژه در جوامع مدرن، جایی که فشارهای اقتصادی و اجتماعی می‌تواند بر تصمیم‌گیری والدین تأثیر بگذارد، این نوع حمایت‌ها اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کنند (ارحامی، ۱۴۰۳).

تعارض بین بیشتر مشاغل در اقتصادهای مدرن و مراقبت از کودک کاملاً شناخته شده است. این ناسازگاری به ویژه در روزها، هفته‌ها و ماه‌های اولیه تولد فرزند به وضوح نمایان می‌شود. در این دوران، والدین به ویژه مادران با چالش‌های زیادی مواجه هستند که می‌تواند بر تصمیم‌گیری آن‌ها در مورد فرزندآوری تأثیر بگذارد. اگر مادر بتواند با تضمین این که در پایان مرخصی به همان کار برگردد، از کار خود مرخصی بگیرد، تا حد زیادی این ناسازگاری کاهش می‌یابد (هداوند و نوروزی، ۱۴۰۲).

علاوه بر این، اگر حقوق دوران مرخصی پرداخت شود، این ناسازگاری بیشتر کاهش می‌یابد و والدین می‌توانند با آرامش بیشتری به تربیت فرزندان خود بپردازند. این نوع حمایت‌ها نه تنها به بهبود کیفیت زندگی خانواده‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش نرخ باروری نیز منجر شود. در بسیاری از کشورها، سیاست‌های حمایتی به گونه‌ای طراحی شده‌اند که به والدین این امکان را می‌دهند که به راحتی به کار و خانواده خود رسیدگی کنند. به عنوان مثال، برخی کشورها برنامه‌های مهد کودک رایگان یا با هزینه کم را ارائه می‌دهند که به والدین کمک می‌کند تا در حین کار، فرزندان خود را در محیطی امن و حمایتی نگهداری کنند. همچنین، برخی از کشورها به والدین اجازه می‌دهند که ساعات کاری خود را به صورت انعطاف‌پذیر تنظیم کنند تا بتوانند به نیازهای خانواده خود پاسخ دهند (هداوند و نوروزی، ۱۴۰۲).

در نهایت، ایجاد یک محیط کاری دوستانه و حمایتگر برای والدین شاغل، می‌تواند به تقویت ساختار خانواده و بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشورها کمک کند. این نوع سیاست‌ها نه تنها به والدین کمک می‌کند تا به راحتی به فرزندان خود رسیدگی کنند، بلکه می‌تواند به افزایش نرخ باروری و بهبود کیفیت زندگی در جوامع نیز منجر شود. به همین دلیل، توجه به این موضوع و اجرای سیاست‌های مؤثر در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است (ریندفوس و چو، ۱۴۰۰).

در کشورهای مختلف، انواع مختلفی از مرخصی‌ها وجود دارد که شامل مرخصی مادری، پدری و والدینی است و این مرخصی‌ها به طور خاص در ارتباط با فرزندآوری طراحی شده‌اند. این سیاست‌ها به والدین این امکان را می‌دهند که در دوران حساس و مهم زندگی فرزندان خود، به مراقبت و تربیت آن‌ها بپردازند.

اصطلاح "مرخصی زایمان" به دوره‌ای اشاره دارد که معمولاً شامل زمان قبل و بعد از تولد فرزند می‌شود. این دوره اغلب کوتاه‌مدت است و معمولاً برای مادران در نظر گرفته می‌شود. هدف از این نوع مرخصی، فراهم کردن فرصتی برای مادران است تا بتوانند به بهبودی پس از زایمان بپردازند و همچنین زمان کافی برای ایجاد پیوند عاطفی با نوزاد خود داشته باشند. در بسیاری از کشورها، این مرخصی به صورت پرداخت‌شده ارائه می‌شود که به مادران کمک می‌کند تا بدون نگرانی از مسائل مالی، به مراقبت از فرزند خود بپردازند (ارحامی، ۱۴۰۳).

برعکس، اصطلاح "مرخصی والدینی" و "مرخصی مراقبت از فرزند" به مرخصی‌های بلندمدت‌تری اشاره دارد که به هر دو والدین، یعنی مادر و پدر، این امکان را می‌دهد که در دوران رشد و توسعه فرزند خود، به او رسیدگی کنند. این نوع مرخصی‌ها معمولاً به والدین اجازه می‌دهند که برای مدت طولانی‌تری از کار خود دور باشند و به تربیت و مراقبت از فرزند خود بپردازند. این سیاست‌ها به ویژه در جوامع مدرن که والدین به دنبال تعادل بین کار و زندگی خانوادگی هستند، اهمیت زیادی پیدا کرده‌اند (رضوانی مفرد و زرنشان، ۲۰۱۶).

مرخصی‌های والدینی می‌توانند به والدین این امکان را بدهند که در مراحل مختلف زندگی فرزند خود، از جمله دوران نوزادی، کودکی و حتی نوجوانی، در کنار آن‌ها باشند. این نوع مرخصی‌ها می‌تواند شامل زمان‌هایی برای مراقبت از فرزندان بیمار، شرکت در فعالیت‌های مدرسه یا حتی صرف وقت با خانواده باشد (ای بی ان^۱، ۲۰۱۴).

در برخی کشورها، سیاست‌های مرخصی والدینی به گونه‌ای طراحی شده‌اند که به والدین این امکان را می‌دهد که به صورت مشترک از مرخصی استفاده کنند، به این معنا که مادر و پدر می‌توانند به طور همزمان یا به صورت متناوب از مرخصی استفاده کنند. این نوع سیاست‌ها نه تنها به والدین کمک می‌کند تا به نیازهای فرزندان خود پاسخ دهند، بلکه می‌تواند به تساوی جنسیتی در محل کار نیز کمک کند و به پدران این امکان را بدهد که در تربیت فرزندان خود نقش فعالی ایفا کنند (سوبوتکا، ۱۴۰۰).

مرخصی پدرانه به عنوان یک ابزار مهم در حمایت از خانواده‌ها و تشویق به فرزندآوری شناخته می‌شود. این نوع مرخصی نه تنها به پدران کمک می‌کند تا در کنار خانواده خود باشند، بلکه می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی خانواده‌ها و افزایش نرخ باروری در جوامع نیز منجر شود. با توجه به اهمیت این موضوع، توجه به سیاست‌های مرخصی پدرانه و بهبود آن‌ها می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر روی ساختار خانواده و جامعه داشته باشد (سوبوتکا و همکاران، ۱۳۹۹).

اکثریت سیاست‌گذاری‌های مرتبط با مراقبت از فرزندان به طور مستقیم با افزایش اشتغال زنان، بهبود سلامت مادر و مزایای مربوط به کودکان در ارتباط است (ادما و همکاران^۲، ۲۰۱۵). این سیاست‌ها به منظور ایجاد یک محیط حمایتی برای خانواده‌ها طراحی شده‌اند و هدف آن‌ها تسهیل ترکیب کار و مسئولیت‌های خانوادگی است. یکی از مهم‌ترین این سیاست‌ها، مرخصی استحقاقی با حقوق است که به زنان شاغل این امکان را می‌دهد که در زمان تولد فرزند خود، درآمد خود را حفظ کنند و در عین حال به مراقبت از نوزاد بپردازند.

مرخصی استحقاقی با حقوق به زنان این فرصت را می‌دهد که بدون نگرانی از مسائل مالی، به تربیت و مراقبت از فرزند خود بپردازند. این نوع مرخصی به ویژه در دوران حساس و بحرانی پس از زایمان اهمیت دارد، زمانی که مادران نیاز به زمان و فضای کافی برای بهبودی و ایجاد پیوند عاطفی با نوزاد خود دارند. این پیوند عاطفی نه تنها برای سلامت روانی مادر و فرزند حیاتی است، بلکه می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر رشد و توسعه عاطفی و اجتماعی کودک داشته باشد. علاوه بر این، مرخصی استحقاقی با حقوق می‌تواند محدودیت‌های مرتبط با انتخاب‌های باروری را کاهش دهد. بسیاری از زنان ممکن است به دلیل نگرانی از از دست دادن شغل یا درآمد خود، تصمیم به تأخیر در فرزندآوری بگیرند. با فراهم کردن این نوع حمایت، دولت‌ها می‌توانند به زنان این

¹ Ibn

² Adema et al

اطمینان را بدهند که می‌توانند به راحتی به مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود رسیدگی کنند. این امر می‌تواند به افزایش نرخ باروری کمک کند و به زنان این امکان را بدهد که در زمان مناسب برای خود و خانواده‌شان تصمیم‌گیری کنند (عرفانی، ۱۳۹۳). انتظار می‌رود که با بهبود شرایط کاری و ارائه مرخصی‌های حمایتی، سطوح مورد نظر باروری افزایش یابد. این سیاست‌ها نه تنها به زنان کمک می‌کند تا به راحتی به فرزندان خود رسیدگی کنند، بلکه می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی خانواده‌ها و افزایش رضایت شغلی نیز منجر شود (کاردوانی، ۱۳۹۸).

در نهایت، توجه به سیاست‌های مرتبط با مراقبت از فرزندان و بهبود آن‌ها می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر روی ساختار خانواده و جامعه داشته باشد. این نوع سیاست‌ها می‌توانند به تساوی جنسیتی در محل کار کمک کنند و به پدران و مادران این امکان را بدهند که به طور مشترک در تربیت فرزندان خود مشارکت کنند. با توجه به اهمیت این موضوع، سرمایه‌گذاری در سیاست‌های حمایتی و بهبود شرایط کاری برای والدین، می‌تواند به تقویت ساختار خانواده و بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشورها منجر شود. اشتغال زنان در مشاغل خارج از منزل به عنوان یکی از واقعیت‌های زندگی اجتماعی کنونی مطرح است. زنان هم مثل مردان، با انگیزه‌های متنوع، مشغول انجام کارهای مختلف در جامعه هستند. با اینحال تراحم وظایف سنگین مادری با وظایف شغلی، مهم‌ترین چالش اشتغال زنان است؛ دوران سخت بارداری، وضع حمل و شیردهی از مقاطع پر زحمت و دشوار زندگی مادران شاغل است و در این میان، بی توجهی جامعه نسبت به واقعیت‌های مزبور، انگیزه و شوق فرزند آوری در مادران شاغل را از بین برده و آن‌ها را به دل برگرفتن از این آرزو سوق خواهد داد. این شرایط، آثار و نتایج نامطلوبی برای خانواده‌ها و در دراز مدت، برای جامعه به بار خواهد آورد. با درک اهمیت این مساله است که اسناد بین المللی مربوطه، برای حمایت از مادران شاغل، حقوقی را در مورد آنان از قبیل ممنوعیت اخراج به خاطر حاملگی یا مرخصی زایمان مقرر نموده‌اند (رضوی حاجی آقا، ۱۴۰۳).

مبانی نظری

نظریه نظام‌های زیست‌اکولوژیکی

یکی از نظریه‌هایی که برای درک روند مرخصی زایمان و ارتباط آن با تصمیمات باروری مورد استفاده محققان مختلف قرار گرفته است، نظریه نظام‌های زیست‌اکولوژیکی است. این نظریه به بررسی سیستم‌های پویا و چندسطحی می‌پردازد که در آن عناصر فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اکولوژیکی و تکنولوژیکی با یکدیگر تعامل دارند. نظام‌های زیست‌اکولوژیکی به ما این امکان را می‌دهند که نحوه عملکرد افراد را در چارچوب زندگی خود (به عنوان مثال، خانواده و کار) در زمینه‌های گسترده‌تر اجتماعی در نظر بگیریم.

این نظریه به ویژه در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی اهمیت دارد، زیرا به ما کمک می‌کند تا درک کنیم که چگونه عوامل مختلف می‌توانند بر تصمیمات فردی و جمعی تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، در زمینه مرخصی زایمان، نظام‌های زیست‌اکولوژیکی می‌توانند به ما نشان دهند که چگونه سیاست‌های دولتی، فرهنگ‌های محلی و شرایط اقتصادی می‌توانند بر انتخاب‌های باروری و تجربه مادران شاغل تأثیر بگذارند (برونفنبرنر، ۲۰۰۵).

علاوه بر این، این نظریه به ما این امکان را می‌دهد که تأثیرات متقابل بین فرد و محیط را درک کنیم. به عنوان مثال، یک مادر شاغل ممکن است تحت تأثیر سیاست‌های مرخصی زایمان در محل کار خود قرار گیرد، اما در عین حال، تجربیات او به نوبه خود می‌تواند بر محیط کار و سیاست‌های آن تأثیر بگذارد. این تعاملات پیچیده می‌تواند به تغییرات در سیاست‌های مرخصی زایمان و بهبود شرایط کاری برای والدین منجر شود.

نظام‌های زیست‌اکولوژیکی همچنین به ما یادآوری می‌کنند که تصمیمات باروری و مرخصی زایمان نمی‌توانند به صورت جداگانه بررسی شوند. بلکه باید در چارچوب یک سیستم بزرگ‌تر اجتماعی و فرهنگی در نظر گرفته شوند. به عنوان مثال، در جوامعی که فرهنگ کار و خانواده به شدت به هم پیوسته است، ممکن است والدین بیشتری تصمیم به فرزندآوری بگیرند، زیرا احساس می‌کنند که حمایت‌های لازم برای ترکیب کار و خانواده وجود دارد (برونفنبرنر، ۲۰۰۵).

در نهایت، نظریه نظام‌های زیست‌اکولوژیکی به ما این امکان را می‌دهد که به بررسی عمیق‌تری از چالش‌ها و فرصت‌های موجود در زمینه مرخصی زایمان و تصمیمات باروری بپردازیم. با درک این سیستم‌های پیچیده و پویا، می‌توانیم سیاست‌های مؤثرتری را

برای حمایت از والدین و بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها طراحی کنیم. این نظریه به ما یادآوری می‌کند که برای ایجاد تغییرات مثبت در جامعه، باید به تعاملات بین عوامل مختلف توجه کنیم و به دنبال راه‌حلهایی باشیم که به نفع همه ذینفعان باشد (برونفنبرنر^۱، ۱۹۷۷).

ساختار لایه‌ای نظام‌های زیست‌اکولوژیکی

طبق این نظریه، "مانند پیاز"، فرد هسته است و چهار لایه از سیستم‌های اجتماعی او را احاطه کرده است. هرچه از هسته دورتر باشیم، سیستم‌ها انتزاعی‌تر می‌شوند. بیرونی‌ترین لایه (یعنی کلان سیستم) حاوی فرهنگ اجتماعی بزرگ‌تر است. هر لایه یا سیستم می‌تواند شامل هنجارها و قوانین متفاوتی برای رفتار باشد. این لایه‌ها مستقل در خلا وجود ندارند و می‌توانند بر یکدیگر و در نهایت بر فرد تأثیر بگذارند. برونفنبرنر در نظریه نظام‌های بوم‌شناختی خود عنوان می‌کند که رشد فرد تحت تأثیر چندین لایه از محیط قرار دارد و تغییرات در هر لایه می‌تواند به لایه‌های دیگر منتقل شود.

مدل فرآیند-فرد-زمینه-زمان (PPCT)

تحقیقات اخیرتر در مورد این نظریه نشان داد که این واقعاً مدل فرآیند-فرد-زمینه-زمان (PPCT) است که باید در این نظریه مورد تأکید قرار گیرد (برونفنبرنر، ۲۰۰۵). مدل PPCT نشان می‌دهد که توسعه انسانی تعامل متقابل پیچیده بین یک ارگانیزم انسانی زیست‌روانشناختی در حال تکامل و افراد، اشیاء و نمادها در محیط بیرونی آن است. این نظریه بر اهمیت درک تأثیرات دوطرفه بین رشد افراد و زمینه‌های محیطی اطراف آنها تأکید دارد.

تأثیرات بر مادران شاغل

در این چارچوب، فرد (شخص)، عوامل محیطی (زمینه) و ارائه تجربیات فردی و تاریخی (زمان) هر یک بر فرآیندها یا تعاملاتی که رشد فردی را شکل می‌دهند، اثر می‌گذارند. بر طبق این مدل، یک زن باردار یا یک مادر شاغل در طول زمان، از طریق یک فرآیند پویا که عوامل فردی او و عوامل زمینه‌ای اطراف بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند، رشد کرده است. به بیان دیگر، یک مادر شاغل می‌تواند بر محل کار خود و محیط کار نیز بر او تأثیر بگذارد. شرایطی مانند باردار بودن در حین کار و روند مرخصی زایمان و سپس بازگشت مادر به کار تغییرات زیادی نه تنها برای مادر، بلکه برای کارفرما نیز به وجود می‌آورد.

تأثیرات تصمیمات باروری

انتقال به مادری و ادامه کار، افراد زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تصمیماتی که ممکن است برای ساختار و عملکرد سازمانی، مادر، رفاه او و سایر ذینفعان پیامدهایی داشته باشد. با این حال، همانطور که در بالا اشاره شد، تصمیمات باروری و گذار به والدینی ممکن است تحت تأثیر لایه‌های مختلف تصمیم‌گیری از سطح سیاست تا اجرا، توجه به بستر فرهنگی-سیاسی و ساختار سازمانی ویژگی‌های شغلی و سازمانی، خانوادگی و عوامل شخصی باشد که بر روند مرخصی زایمان و تجربه مادر از این دوران تأثیر می‌گذارد.

تأیید نظریه نظام‌های زیست‌اکولوژیکی

تحقیقات متعددی این نظریه را تأیید کرده است. عوامل مختلفی در ارتباط با کار وجود دارد که بر تجربیات دوران بارداری و تجربیات مادران شاغل و شیردهی و در نهایت بر تصمیمات باروری در آینده تأثیر می‌گذارد (فیشر و همکاران^۲، ۲۰۱۶؛ اسپیتزمولر و ماتویز^۳، ۲۰۱۶). این تحقیقات نشان می‌دهند که درک تعاملات پیچیده بین عوامل فردی و محیطی می‌تواند به بهبود سیاست‌های مرتبط با مرخصی زایمان و حمایت از والدین کمک کند.

مدل تقاضا-منابع شغلی ارتباط بین مرخصی زایمان و تصمیمات باروری

مدل تقاضا-منابع شغلی یکی از رویکردهای مهم و کاربردی در مطالعه فرآیندهای مرتبط با مرخصی زایمان و تأثیر آن بر تصمیمات باروری است. این مدل تلاش می‌کند تا با تحلیل دقیق ویژگی‌های شغلی و تأثیرات آن‌ها بر فرد، رابطه پیچیده میان

¹ Bronfenbrenner

² Fisher et al

³ Spitzmueller & Matthews

خواسته‌ها و منابع موجود در محیط کار را توضیح دهد و نشان دهد چگونه این عوامل می‌توانند بر تصمیم‌گیری مادران درباره فرزندآوری تأثیرگذار باشند.

اساس این مدل بر دو مؤلفه کلیدی استوار است: منابع شغلی و مطالبات شغلی. منابع شغلی به عناصر مختلفی از محیط کار اشاره دارند که از جنبه‌های فیزیکی، اجتماعی، روانی و سازمانی تشکیل شده‌اند و نقش حمایتی و انگیزشی در رشد و توسعه کارکنان ایفا می‌کنند. این منابع می‌توانند شامل امکانات و تسهیلات موجود در محیط کار، حمایت همکاران و مدیران، فرصت‌های آموزش و یادگیری، انعطاف‌پذیری ساعات کاری و سیاست‌های سازمانی مانند مرخصی‌های قانونی باشند. این منابع به عنوان ابزاری برای کاهش فشارها و موانع شغلی عمل کرده و به حفظ سلامت روانی و جسمانی کارکنان کمک می‌کنند.

در مقابل، مطالبات شغلی نمایانگر فشارها و خواسته‌هایی هستند که محیط کار بر فرد تحمیل می‌کند. این مطالبات ممکن است جنبه‌های فیزیکی مانند حجم بالای کار، ساعت‌های طولانی کاری، و شرایط دشوار محیطی را دربرگیرد و یا شامل فشارهای روانی و شناختی مانند استرس، اضطراب، نیاز به تمرکز مداوم و مدیریت همزمان چند وظیفه باشد. هنگامی که این تقاضاها بالاتر از توانایی‌های فرد و منابع حمایتی موجود باشند، می‌توانند منجر به خستگی، کاهش رضایت شغلی، مشکلات سلامت روان و نهایتاً تصمیمات منفی درباره باروری مانند تأخیر در فرزندآوری یا کاهش تعداد فرزندان شوند.

بنابراین، مدل تقاضا-منابع شغلی با توجه به تعادل میان این دو مؤلفه، به درک بهتر چگونگی تأثیرگذاری شرایط کاری بر انتخاب‌های باروری زنان کمک می‌کند. برای مثال، زمانی که یک مادر شاغل از منابع شغلی کافی مانند مرخصی زایمان مناسب، حمایت‌های قانونی، و شرایط کاری انعطاف‌پذیر برخوردار است، قادر خواهد بود فشارهای ناشی از مطالبات شغلی را کاهش دهد و با آرامش بیشتری فرایند بارداری و فرزندآوری خود را برنامه‌ریزی کند. بر عکس، در شرایطی که منابع ناکافی و تقاضاهای بالای شغلی وجود دارد، این فشارها می‌توانند عملکرد روانی و جسمی مادر را تحت تأثیر قرار داده و به تصمیمات غیرباروری یا تأخیر در آن منجر شوند. با توجه به اهمیت این مدل، سازمان‌ها و سیاست‌گذاران می‌توانند با بهبود منابع شغلی مانند تصویب قوانین مؤثر مرخصی زایمان، فراهم آوردن محیط کاری حمایتگر و انعطاف‌پذیر، و ایجاد امکانات مراقبت از کودکان، زمینه‌های بهتری برای حفظ تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی فراهم آورند. این اقدامات نه تنها به افزایش سلامت و رفاه مادران و خانواده‌ها کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش رضایت شغلی، کاهش ترک‌کار و بهبود بهره‌وری نیروی کار نیز خواهد شد (باکر و دموروتی،^۱ ۲۰۰۷).

به طور کلی، مدل تقاضا-منابع شغلی یک چارچوب مهم و کاربردی است که به ما امکان می‌دهد روابط دینامیک میان شغل، مرخصی زایمان و تصمیمات باروری را درک کنیم و از این طریق راهکارهایی را برای حمایت بهتر از مادران شاغل ارائه دهیم.

تعریف منابع و مطالبات شغلی

منابع شغلی به عنوان جنبه‌هایی از شغل تعریف می‌شوند که می‌توانند به کاهش تقاضاهای شغلی و اثرات منفی رفاهی کمک کنند. این منابع شامل عواملی هستند که به کارکنان کمک می‌کنند تا با چالش‌ها و فشارهای ناشی از محیط کار بهتر کنار بیایند. منابع شغلی می‌توانند به صورت فیزیکی، اجتماعی، روانی و سازمانی وجود داشته باشند. به عنوان مثال، منابع فیزیکی شامل تجهیزات و امکانات مناسب در محل کار، مانند صندلی‌های راحت، نور مناسب و فضای کاری منظم هستند که می‌توانند به بهبود عملکرد و کاهش خستگی کمک کنند.

منابع اجتماعی نیز شامل حمایت‌های همکاران و مدیران، ایجاد روابط مثبت در محیط کار و فرهنگ سازمانی حمایتگر هستند. این نوع حمایت‌ها می‌توانند احساس تعلق و امنیت را در کارکنان تقویت کنند و به آن‌ها کمک کنند تا در مواجهه با چالش‌ها احساس تنهایی نکنند. به علاوه، منابع روانی شامل فرصت‌های یادگیری و توسعه مهارت‌ها، برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای هستند که می‌توانند به افزایش اعتماد به نفس و توانمندی‌های فردی کمک کنند. در مقابل، مطالبات شغلی به جنبه‌هایی اشاره دارند که نیاز به تلاش‌های شناختی یا جسمی مداوم دارند و می‌توانند هزینه‌های روانشناختی یا فیزیکی را به همراه داشته باشند. این مطالبات می‌توانند شامل جنبه‌های فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی یا سازمانی یک شغل باشند. به عنوان مثال، حجم بالای کار،

¹ Bakker & Demerouti,

فشار زمانی، و نیاز به انجام وظایف پیچیده می‌تواند به افزایش استرس و اضطراب منجر شود. همچنین، مطالبات اجتماعی مانند نیاز به تعامل مداوم با مشتریان یا همکاران می‌تواند فشارهای روانی را افزایش دهد و به خستگی عاطفی منجر شود. این تقاضاها نه تنها بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند، بلکه می‌توانند پیامدهای منفی بر سلامت و رفاه افراد داشته باشند. برای مثال، فشارهای شغلی می‌توانند به بروز مشکلات جسمی مانند سردرد، مشکلات گوارشی و اختلالات خواب منجر شوند. همچنین، هزینه‌های روانشناختی ناشی از مطالبات شغلی می‌تواند به بروز اختلالات روانی مانند افسردگی و اضطراب منجر شود. بنابراین، درک تعادل بین منابع شغلی و مطالبات شغلی برای حفظ سلامت و رفاه کارکنان بسیار حیاتی است. سازمان‌ها باید به دنبال ایجاد محیط‌های کاری باشند که منابع کافی را فراهم کنند و در عین حال مطالبات شغلی را به گونه‌ای مدیریت کنند که فشارهای غیرضروری بر کارکنان وارد نشود. این رویکرد نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک کار نیز منجر شود. در نهایت، توجه به این دو جنبه می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا استراتژی‌های مؤثری برای مدیریت منابع انسانی و بهبود شرایط کاری ایجاد کنند و در نتیجه، به رفاه کلی جامعه و افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک نمایند.

تأثیر منابع بر رفاه مادران

در شرایطی که منابع شغلی کافی وجود داشته باشد، مادران می‌توانند با خواسته‌های غیرکاری و خانوادگی بهتر کنار بیایند. به عنوان مثال، اگر مرخصی و شرایط پرداخت به صورت قانونی تأمین شده باشد، این می‌تواند به رفاه بهتر مادر و خانواده‌اش کمک کند. حتی اگر یک مادر باردار با تقاضاهای زیادی در محل کار مواجه باشد، اما از حمایت اجتماعی سرپرست خود برخوردار باشد یا ساعات کاری منعطف داشته باشد، ممکن است بتواند خواسته‌های شغلی را بهتر مدیریت کند و تصمیمات خانوادگی و فرزندآوری خود را نیز محقق سازد (اسپیترمولر و ماتویز، ۲۰۱۶).

مدل چهار مرحله‌ای فیشر و همکاران

فیشر و همکارانش (۲۰۱۶) یک مدل چهار مرحله‌ای برای توصیف درک زنان از مرخصی و بازگشت به کار طراحی کردند. این مدل شامل چهار مرحله است: قبل از مرخصی، مرخصی زایمان، بازگشت به کار و ادغام کامل در محل کار. هر یک از این مراحل تأثیرات خاصی بر تصمیمات مادران در مورد فرزندآوری و بازگشت به کار دارد.

مرحله قبل از مرخصی

در این مرحله، مادران متوجه بارداری خود می‌شوند و شروع به پیش‌بینی کار در دوران بارداری و تجربه مرخصی می‌کنند. این مرحله نه تنها بر زندگی مادر تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند بر سلامت کودک و همکاران نیز تأثیرگذار باشد. نیت مادر آینده در این مرحله پایه و اساس باقی مراحل بازگشت به کار و یا قصد فرزندآوری مجدد است (فیشر و همکارانش، ۲۰۱۶).

مرحله مرخصی زایمان

این مرحله شامل دوری از کار برای بهبود جسمی و روحی پس از زایمان و شروع شیردهی است. دسترسی به مرخصی زایمان می‌تواند بر تصمیمات مادران در مورد بازگشت به کار و فرزندآوری تأثیر بگذارد. بسیاری از مادران شاغل ممکن است به مرخصی زایمان دسترسی نداشته باشند، به ویژه افرادی که در بنگاه‌های کوچک کار می‌کنند یا کسانی که در ۱۲ ماه گذشته شروع به کار کرده‌اند (مک‌گاورن و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

مرحله بازگشت به کار

در این مرحله، تقاضاهای بیشتر محل کار (به عنوان مثال، ساعات بیشتر) یا تقاضاهای بیشتر خانواده (به عنوان مثال، نداشتن فرد کمکی برای مراقبت از کودک) می‌تواند منجر به تعارض کار-خانواده شود. در حالی که منابع (به عنوان مثال، حمایت اجتماعی، خدمات مراقبت از کودکان مقرون به صرفه) می‌توانند ترکیب امور خانه و کار را تسهیل کنند (باکر و دمورتی، ۲۰۰۷).

¹ McGovern et al

مرحله شرایط عادی جدید

این مرحله زمانی است که مادر به طور کامل به کار برگشته و در یک روال عادی قرار گرفته است. این تعدیل می‌تواند لجستیکی (به عنوان مثال، بازگشت مجدد به کار تمام وقت پس از بازگشت به صورت نیمه وقت در ابتدا) و/یا روانی (به عنوان مثال، بازگشت به روال عادی زندگی) باشد (فیشر و همکارانش، ۲۰۱۶). در این مرحله، سیاست‌های مراقبت از کودک و انعطاف‌پذیری بازار کار نقش مهمی در بازگشت به روال عادی و تعادل بین کار و خانواده دارند.

سیاست‌های حمایتی مادران شاغل دارای فرزند خردسال

این سیاست‌ها عموماً هدف حمایت از مادران شاغل باردار و یا دارای فرزند خردسال و در راستای کاهش برخی از چالش‌های تطبیق فضای کار با وظایف مادری آنها و همچنین تسهیل در تأمین نیازهای کودکان خردسال ایجاد شده است. این سیاست‌ها ذیل مقولاتی چون مرخصی زایمان، تسهیلات استخدامی، تسهیل ساعات کاری، تسهیل در نگهداری فرزند در ساعات کار، تسهیلات مالی و تسهیلات بازنشستگی قابل تقسیم بندی است. در ادامه تلاش شده تسهیلات مذکور به تفکیک مقولات ذکر شده و قانون ذیربط استخراج شود.

- مرخصی مرتبط با فرزندآوری

در کشورهای مختلف، انواع مرخصی‌های مرتبط با فرزندآوری شامل مرخصی «مادری» (زایمان)، «پدری» و «مراقبت از کودک» به اجرا درمی‌آید. مرخصی زایمان به مرخصی استحقاقی شغلی اشاره دارد که در دوره قبل و بعد از تولد یا فرزندخواندگی به مادران تعلق می‌گیرد. این نوع مرخصی معمولاً دوره‌های کوتاهی (چند ماه) را شامل می‌شود و هدف آن تقویت پیوند عاطفی مادر با نوزاد تازه متولد شده، تأمین سلامتی جسمی و نیازهای تغذیه‌ای و رشد اوست. در حال حاضر، این مرخصی در بسیاری از کشورها به اجرا درآمده است، هرچند که مدت زمان آن در کشورهای مختلف متفاوت است.

در مقابل، مرخصی والدین و مرخصی مراقبت از کودک به مرخصی‌های بلندمدت‌تری (چند سال) اشاره دارد که به منظور تحقق رویکرد برابری گرایانه در مسئولیت‌های فرزندپروری بین پدر و مادر تقسیم می‌شود. این نوع مرخصی‌ها به والدین این امکان را می‌دهد که به‌طور مشترک از فرزندان خود مراقبت کنند و به این ترتیب، بار مسئولیت‌های خانوادگی را به‌طور عادلانه‌تری تقسیم نمایند. با این حال، باید توجه داشت که این نوع مرخصی‌ها در تمامی کشورها رایج نیست و در برخی از کشورها هنوز به‌طور کامل به رسمیت شناخته نشده‌اند.

به‌طور کلی، وجود این مرخصی‌ها نه تنها به بهبود کیفیت زندگی خانواده‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند تأثیرات مثبتی بر روی سلامت روانی و جسمی والدین و همچنین رشد و توسعه نوزادان داشته باشد. در نتیجه، توجه به سیاست‌های مرخصی مرتبط با فرزندآوری و تلاش برای بهبود و گسترش آنها می‌تواند به عنوان یک اولویت اجتماعی و اقتصادی در نظر گرفته شود (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲) برای مثال در آلمان قانون مرخصی والدین به مادران و پدران این امکان را می‌دهد که بدون خطر از دست دادن شغل خود برای هر فرزند به طور کامل مرخصی بگیرند و یا ساعات کاری خود را در طول سه سال تا دو ماه کاهش دهند. والدین همچنین می‌توانند از این مرخصی به طور همزمان یا جداگانه استفاده کنند. آنان همچنین می‌توانند یکسال از مرخصی والدین را برای استفاده در بازه زمانی دیرتر یعنی بین سه تا هشت سالگی فرزند خود نگهدارند (می‌هائلا، ۱۳۹۸). در نهایت اصطلاح مرخصی پدران برای دوره بسیار کوتاهی (چند هفته) است که منحصر به پدر است و معمولاً با تولد نوزاد شروع می‌شود (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲؛ کاردوانی، ۱۳۹۶).

- سابقه مرخصی زایمان در ایران

مرخصی زایمان در ایران سابقه‌ای طولانی دارد و از ۶ هفته قبل از زایمان و ۴ هفته بعد از آن به‌صورت اجباری و با ممنوعیت کار برای زنان در این مدت آغاز شد. این قانون در سال ۱۳۳۶ به تصویب رسید و هدف آن حمایت از مادران و نوزادان در دوران حساس زایمان بود. این مرخصی به‌عنوان یک حق قانونی برای مادران شناخته شده و به آنها این امکان را می‌دهد که به‌طور کامل به نیازهای نوزاد خود رسیدگی کنند (می‌هائلا، ۱۳۹۸).

تغییرات قانونی پس از انقلاب

پس از انقلاب اسلامی، قانون کار سال ۱۳۶۹ مرخصی زایمان را به ۹۰ روز افزایش داد و به درخواست مادر وابسته کرد. این تغییر به نوعی به ضرر مادران تمام شد، زیرا در صورت نگرانی از دست دادن شغل، ممکن است به کار بازگردند. این وضعیت می تواند به سلامت جسمی و روانی مادران آسیب بزند و پیوند عاطفی آنها با نوزاد را تحت تأثیر قرار دهد (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-قوانین مربوط به تغذیه با شیر مادر

قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴، میزان مرخصی زایمان را برای مادرانی که فرزند خود را شیر می دهند، ۴ ماه تعیین کرد. این مرخصی برای تولد دوقلوها به ۵ ماه و برای بیش از آن به یک سال افزایش یافت. در اصلاحیه سال ۱۳۸۶، این مرخصی برای عموم مادران به ۶ ماه ارتقا یافت. با این حال، وابسته کردن اعطای مرخصی به تغذیه با شیر مادر منطقی به نظر نمی رسد، زیرا نیاز به حضور مادر به دلیل پیوند عاطفی و رفع نیازهای نوزاد ضروری است (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه

طبق قانون «اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده» مصوب ۱۳۹۲، دولت مجاز به افزایش مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه با کلیه حقوق و مزایای مربوط به شغل شد. این تغییر به دلیل بار مالی و پیشگیری از مغایرت با اصل ۷۵ قانون اساسی، به صورت «اجازه داده می شود» ذکر شد. با این حال، به دلیل عدم تأمین اعتبار لازم، سازمان تأمین اجتماعی از پذیرش درخواست های مازاد بر ۶ ماه خودداری می کرد (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-تأمین اجتماعی و اجرای مرخصی ۹ ماهه

در سال ۱۴۰۰، با مصوبه هیئت وزیران، سازمان تأمین اجتماعی مکلف شد نسبت به پرداخت حقوق و فوق العاده های ۹ ماهه مربوط به مرخصی زایمان اقدام کند. این مصوبه به عنوان یک گام مثبت در حمایت از مادران و پدران در دوران فرزندآوری تلقی می شود، اما چالش هایی در زمینه تأمین اعتبار و اجرای صحیح این قوانین وجود دارد (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب آبان ماه ۱۴۰۰، مدت مرخصی زایمان به ۹ ماه کامل با پرداخت تمام حقوق و فوق العاده های مرتبط تعیین شد. همچنین، برای تولد دوقلو و بیشتر، ۱۲ ماه در نظر گرفته شده است. این قانون به دنبال ایجاد یک چارچوب قانونی محکم برای حمایت از خانواده ها و تشویق به فرزندآوری است (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-چالش های موجود در بخش خصوصی

در ادامه این ماده، برای رفع ایراد شورای نگهبان در خصوص نحوه جبران اختلال در بخش خصوصی، ذکر شده است که در مواردی که مرخصی زایمان موجب اختلال در کار بخش خصوصی گردد، هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد. این بخش از قانون ممکن است به بهانه هزینه، امکان تخطی از حقوق مادران را فراهم کند و فرآیند درخواست مرخصی را طولانی تر کند (میهاثلا، ۱۳۹۸).

-مرخصی پدران و تغییرات قانونی

مرخصی پدران برای اولین بار در قانون «اصلاح قوانین تنظیم خانواده و جمعیت» در سال ۱۳۹۲ به طور رسمی مطرح شد. بر اساس این قانون، به دولت اجازه داده شد که مرخصی زایمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسران آنها نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند. این تغییر به عنوان یک گام مثبت در راستای حمایت از خانواده ها و تشویق به فرزندآوری تلقی می شود (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲).

- تسری مرخصی زایمان به مادران

این قانون به مادرانی که سن فرزند آنها به ۹ ماهگی نرسیده است، تسری می‌یابد. به این معنا که مادران می‌توانند تا سن ۹ ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کنند. این موضوع به مادران این امکان را می‌دهد که به‌طور کامل به نیازهای نوزاد خود رسیدگی کنند و پیوند عاطفی قوی‌تری با فرزند خود برقرار نمایند (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲).

– تفسیر معاونت حقوقی دولت

بر اساس تفسیر معاونت حقوقی دولت، عبارت «مرخصی زایمان» مندرج در تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده، ناظر به بانوان شاغل است. به عبارت دیگر، اعطای مرخصی به بانوان غیرشاغل بی‌معناست. این نکته نشان‌دهنده اهمیت شغل و فعالیت اقتصادی زنان در تأمین حقوق و مزایای آنها است (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲).

– شمول مزایای مرخصی برای همسران

مرجع ضمیر «آنان» در عبارت «همسر آنان» به بانوانی اشاره دارد که از مرخصی زایمان برخوردار می‌شوند. بنابراین، کارکنان مردی که همسران آنها شاغل نیستند، در شمول مزایای این قانون قرار نمی‌گیرند. این موضوع می‌تواند به‌نوعی نابرابری در دسترسی به حقوق و مزایای مرخصی زایمان ایجاد کند و نیاز به بازنگری در قوانین دارد (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲).

– شمولیت برای والدین شاغل

با توجه به اطلاق عبارت «والدین شاغل» در ماده واحده، این قانون به کلیه بانوان اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی تسری دارد. این نکته نشان‌دهنده تلاش برای ایجاد برابری در دسترسی به حقوق و مزایای مرخصی زایمان برای تمامی زنان شاغل است و می‌تواند به بهبود شرایط کاری و اجتماعی آنها کمک کند (بی بی رازقی نصرآباد و باستانی، ۱۴۰۲).

درخصوص مرخصی والدین (امکان جابه جایی مرخصی بین پدر و مادر) نیز قانونی تاکنون در کشور به تصویب نرسیده است که به نظر می‌رسد بخش عمده این مسئله به دلایل فرهنگی و فراگیر نبودن اشتغال زنان باشد. با توجه به مطالب فوق، در حال حاضر وضعیت قوانین مرخصی زایمان به شرح زیر است:

جدول ۱. تسهیلات مرتبط با فرزندآوری

نوع تسهیلات	قانون ذی‌ربط
مرخصی زایمان برای مادران به میزان ۹ ماه	قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت
مرخصی زایمان ۱۲ ماهه برای دوقلو و بیشتر	قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت
مرخصی برای مادرانی که فرزند به سرپرستی قبول می‌کنند (۹ ماه)	قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست
فراهم کردن امکان انتقال بخشی از مرخصی زایمان به ماه‌های پایان بارداری به‌صورت اختیاری	قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

در مطالعه کاردوانی، که به مقایسه سیاست مرخصی زایمان با کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی پرداخته، ایران همانند ۵۵ درصد از کشورهای توسعه یافته است که بالاتر از حد میانگین این مرخصی را ارائه می‌دهند. از نظر پرداخت دستمزد در این مدت نیز در سطح ۵۰ درصدی است که بالاتر از ۷۰ درصد دستمزد را به مادران پرداخت می‌کنند. بر این اساس از منظر قانونگذاری میزان مرخصی زایمان در کشور پیشرو محسوب می‌شود (کاردوانی، ۱۳۹۶).

کره جنوبی، مزایای مرخصی زایمان و پدری

حمایت از مادران، ۱۹۹۵-۲۰۰۳

در سال ۱۹۹۵، دولت کره حق مرخصی والدین بدون حقوق را برای والدین هر دو جنس اجرا کرد. قبل از آن، تنها مادران شاغل حق داشتند که از مرخصی والدین بدون حقوق استفاده کنند، زیرا این سیاست در ابتدا تحت عنوان بهبود حمایت‌های

مادرانه زنان به عنوان بخشی از قانون برابری استخدام در سال ۱۹۸۷ معرفی شده بود. در سال ۱۹۹۵، پدران کره‌ای حق یافتند که به مدت یک سال مرخصی والدین بدون حقوق بگیرند، جدا از همسران خود. با این حال، در میان سیاست‌گذاران، دلایل مربوط به چگونگی افزایش فرصت‌های برابر برای زنان و مردان هنوز حول محور حمایت از مادران می‌چرخید، به جای اینکه بر برابری جنسیتی و نقش مشارکت پدران در روابط مراقبتی تأکید شود. این دلیل اصلاحات در طراحی سیاست و بحث‌های سیاسی منعکس شد. به عنوان مثال، حق مرخصی والدین برای پدران شاغل تنها به کسانی اعطا شد که همسران شاغل داشتند؛ مردانی که همسران خانه‌دار داشتند، که در آن زمان حدود ۵۶ درصد از کل خانوارها را تشکیل می‌دادند، مستثنی شدند (چانگ^۱، ۲۰۰۹). در واقع، سیاست‌گذاران توضیح دادند که هدف از این اصلاحات "امکان‌پذیر کردن مرخصی برای کارگران مرد به مدت یک سال به جای همسرانشان" بود.

مرکزیت حمایت از مادران همچنان در تصمیمات سیاسی اوایل دهه ۲۰۰۰ نمایان بود. به عنوان مثال، در سال ۲۰۰۱، دولت مزایای پرداختی به مبلغ ثابت ۰.۲ میلیون KRW برای مرخصی والدین معرفی کرد که معادل ۱۶ درصد از میانگین حقوق ماهانه در کره در آن زمان بود (آمار کره، ۲۰۲۱). این اصلاح به عنوان بخشی از بسته‌ای از اقدامات برای افزایش حمایت از مادران اجرا شد که نیاز به اصلاح سه قانون داشت: قانون استانداردهای کار، قانون برابری جنسیتی در استخدام و قانون بیمه استخدام. حتی اگر هر دو والد واجد شرایط دریافت مزایای مرخصی والدین بودند، وزارت کار و استخدام (MOEL) اطلاعات مربوط به سیاست‌های مرخصی والدین را در سندی با عنوان "سیاست‌های حمایت از مادران که کارفرمایان باید بدانند" توزیع کرد (MOEL ۲۰۰۶) تا به امروز، سیاست‌های مرخصی پدری و مرخصی والدین به عنوان یک سیستم حمایت از مادران به عموم اطلاع‌رسانی می‌شود. با این حال، حمایت از مادران دلیل اصلی نبود که محققان بر آن تأکید کردند، که در ابتدا ایده‌های سیاستی را از خارج از کشور قبل از اصلاح در سال ۱۹۹۵ پذیرفته بودند. استدلال‌های آنها به جای آن بر اساس خود برابری جنسیتی بود. به طور خاص، در سال ۱۹۹۳، دو سال قبل از اصلاح قانون برابری استخدام، وزارت امور سیاسی کره، مؤسسه توسعه زنان کره (KWDI) را مأمور کرد تا یک مطالعه جامع در مورد مرخصی والدین انجام دهد که داده‌های پایه‌ای برای اصلاح سیاست فراهم کرد. در این مطالعه، موضع مشترک سازمان‌های بین‌المللی، مانند سازمان ملل، سازمان بین‌المللی کار و EC، در کنار مقایسه‌ای مختصر از طرح‌های مرخصی در بیست و نه کشور در نظر گرفته شد. تیم همچنین مطالعات موردی عمیقی از هفت کشور (فرانسه، آلمان، ایتالیا، ژاپن، سوئد، بریتانیا و ایالات متحده) انجام داد. این مطالعه برابری جنسیتی را به عنوان مزیت اصلی اصلاح سیاست برای جامعه کره‌ای برجسته کرد. همچنین به این نکته اشاره کرد که سازمان‌های بین‌المللی اعلام کرده‌اند که پرورش فرزندان باید مسئولیتی مشترک بین مادران و پدران باشد، اینکه مردان به طور مساوی قادر به مراقبت از کودکان هستند و پرورش فرزندان با بارداری و زایمان متفاوت است. بنابراین انتقاد کرد که "[سیستم مرخصی والدین فعلی در کره] فاقد درک از آنچه که حمایت از مادران به طور جهانی معنی می‌دهد، است و تفکر را منعکس می‌کند که مراقبت از کودکان نقش خاص زنان است یا جایی که او شخص اصلی در این زمینه است." با استناد به اهداف جنبش‌های فمینیستی جهانی، محققان بر اهمیت "از بین بردن مفاهیم سنتی و سیستم‌های قانونی که تقسیم کار جنسیتی را تولید و حفظ می‌کنند و اجازه می‌دهند که هم مردان و هم زنان در کارهای پرداختی و غیرپرداختی شرکت کنند" تأکید کردند (مؤسسه توسعه زنان کره، ۱۹۹۳).

در گزارش، سوئد و ژاپن به عنوان موارد الهام‌بخش برای اصلاح سیاست معرفی شدند زیرا طراحی سیاست آنها شامل مردان بود. به ویژه، محققان سوئد را به عنوان داشتن "یک سیستم مرخصی والدین پیشرفته" برجسته کردند و اشاره کردند که سیستم سوئدی هدفش "ترویج مشارکت زنان در بازار کار بود که به ناچار نیازمند رهایی مردان از کلیشه‌های جنسیتی بود (مؤسسه توسعه زنان کره، ۱۹۹۳)". اگرچه محققان اذعان کردند که هنوز هم نادر است که مردان از مرخصی والدین در سوئد استفاده کنند، اما الهام از طراحی سیاست باقی ماند و به عنوان نماینده‌ای برای اصلاحات بعدی عمل کرد. در مصاحبه‌ای با استاد A، که مشاور سیاست خانواده برای دولت در اوایل دهه ۲۰۰۰ بود، مشخص شد که اصل پشت تصمیم به معرفی مرخصی والدین با حقوق یک ساله برای هر مادر و پدر در سال ۲۰۰۱ از سیاست‌های خانوادگی شمال اروپا الهام گرفته شده است: [دولت کره] مرخصی والدین

¹ Chang

² Korean Women's Development Institute

را برای هر والد در سال ۲۰۰۱ بر اساس سیستم سهمیه در کشورهای شمال اروپا معرفی کرد که سی روز برای هر والد اختصاص داده شده بود. وقتی ما اقدام به پذیرش این سیاست کردیم، دولت فکر کرد که باید حتی سخاوتمندانه‌تر باشد. به همین دلیل، این مرخصی به یک سال تبدیل شد. (استاد A).

به طور کلی، تحلیل‌ها نشان می‌دهد که دولت کره از طراحی سیاست در کشورهای شمال اروپا مانند سوئد از ابتدا الهام گرفته است، اما بین ایده‌های سیاستی و دلایل اولیه پذیرفته شده، شکاف‌هایی وجود داشت.

مبارزه با نرخ پایین تولد و بحران ملی، ۲۰۰۳-۲۰۰۸

در سال ۲۰۰۲، نرخ باروری کل کره (TFR) به زیر ۱.۳ کاهش یافت که به عنوان نرخ بسیار پایین (یا پایین‌ترین) شناخته شد. دلیل اصلاحات مربوط به سیاست‌های مرخصی والدین به طور متناسب بر کارایی آن برای افزایش نرخ باروری متمرکز بود. در دوران ریاست‌جمهوری رو (۲۰۰۳-۲۰۰۸)، سیاست‌گذاران، محققان و رسانه‌ها شروع به توجه به کاهش سریع نرخ باروری و جمعیت رو به پیری کردند. این گروه‌ها سعی کردند به عموم هشدار دهند که رشد اقتصادی در صورت ادامه کاهش نرخ باروری پایدار نخواهد بود. این موضوع به یک گفتمان بحران ملی تبدیل شد که تا به امروز ادامه دارد و از اصطلاحاتی مانند "انقراض جمعیت"، "فاجعه"، "دره" و غیره استفاده می‌کند (کیم^۱، ۲۰۱۸).

سری از اقدامات نهادی مقابله‌ای اجرا شد. در سال ۲۰۰۳، قانون چارچوب خانواده‌های سالم به عنوان یک قانون پایه برای سیاست خانواده معرفی شد (یون، ۲۰۰۴). در سال ۲۰۰۵، وزارت برابری جنسیتی بازسازی و به وزارت برابری جنسیتی و خانواده (MOGEF) تغییر نام داد. علاوه بر این، کمیته‌ای برای سیاست‌های جمعیت و جامعه پیری راه‌اندازی شد که رئیس‌جمهور به عنوان رئیس آن خدمت می‌کرد. در همان سال، دولت همچنین قانون چارچوب نرخ باروری پایین در یک جامعه پیری (FALBRAS) را تصویب کرد و شروع به توسعه برنامه‌های پنج‌ساله کرد که تا به امروز ادامه دارد (چوی و همکاران، ۲۰۰۹).

در این سال‌ها، دلیل اصلی اصلاحات سیاست‌های مرخصی والدین به طور کلی حول غلبه بر بحران ملی با جستجوی راه‌حلی‌هایی برای کاهش نرخ باروری می‌چرخید. گفتمان حول بحران باروری در کره به طور قابل توجهی پایه‌ای محکم برای توسعه کلی طرح‌های مرخصی والدین فراهم کرد و این توسعه را اجتناب‌ناپذیر ساخت. به عنوان مثال، سه روز مرخصی پدري بدون حقوق در اولین برنامه FALBRAS گنجانده شد و در سال ۲۰۰۸ بدون اختلافات عمده به اجرا درآمد. زمانی که یکی از اعضای مجلس ملی پیشنهاد کرد که دوره‌ای که والدین می‌توانند برای مرخصی والدین درخواست دهند از یک سال پس از تولد کودک به سه سال افزایش یابد، او مشکل نرخ باروری پایین را به عنوان "موضوعی وجودی برای ملت" مطرح کرد. این بحران همچنین به عنوان دلیلی منطقی برای معرفی و تقویت مزایای مرخصی پدران عمل کرد که در عوض با مقاومت کمی از سوی جامعه کارآفرینان مواجه شد. استاد A تأکید کرد که عدم مقاومت از سوی این گروه از کاربران در نهایت ناشی از نگرانی‌های آنها در مورد تأثیر منفی کاهش جمعیت بر رشد اقتصادی بلندمدت آنها بود. [این] سیاست به عنوان راه‌حلی برای بحران جمعیت به عموم ارائه شد، نه نابرابری جنسیتی. نگرانی‌هایی وجود داشت که مانترا برای برابری جنسیتی به طور بالغی در جامعه کره‌ای که در آن اعتقاد به رشد اول برای مدت طولانی حاکم بود، پذیرفته نخواهد شد. بنابراین، هیچ گروه دینفعی، مانند فدراسیون صنایع کره و فدراسیون شرکت‌های کره، با اقدامات پیشنهادی مربوط به مرخصی والدین مخالفت نکردند. می‌توان این عدم مقاومت را به عنوان یک واکنش مثبت به سیاست‌های مرخصی والدین تفسیر کرد، اما واقعاً این‌گونه نبود؛ نرخ باروری پایین و بحران جمعیتی ناشی از آن به عنوان تهدیدات وجودی برای رشد اقتصادی توسط گروه‌های دینفع دیده می‌شد و بنابراین نیاز به راه‌حل‌های سیاستی داشت که در غیر این صورت آنها را غیرقابل قبول می‌دانستند (چوی و کیم، ۲۰۰۹).

بر اساس این گفتمان غالب در مورد بحران ملی، دولت رو بر یافتن نمونه‌هایی از کشورهایی که نرخ باروری نسبتاً بالا و نرخ اشتغال بالایی در میان زنان دارند، متمرکز شد (چوی و کیم، ۲۰۰۹). بنابراین، در این دوره، همان‌طور که چوی و کیم (۲۰۰۹) و پنگ^۲ (۲۰۱۱) اشاره کردند، مدل سیاست خانوادگی شمال اروپا و سیستم‌های مراقبت از کودکان - به ویژه سوئد - به شدت بر محققان اندیشکده‌ها و مقامات دولتی تأثیر گذاشت. استاد A به یاد می‌آورد که چگونه سوئد در آن زمان توجه کارشناسان سیاست

¹ Kim

² Peng

را جلب کرد: محققان مأمور شده توسط کمیته شروع به انجام تحقیقاتی در مورد سیاست‌های خانوادگی کشورهای دیگر کردند. آنها بر یافتن موارد موفق کنترل مسائل جمعیتی تمرکز کردند. سیاست‌های خانوادگی شمال اروپا توجه ما را جلب کرد، به ویژه تاریخ سوئد در غلبه بر نرخ باروری پایین خود در دهه ۱۹۳۰. (استاد A)

به عنوان یک مثال قابل توجه، در یک جلسه مجلس ملی، یک محقق فرانسه و سوئد را به عنوان "مواردی که به طور موفقیت‌آمیز نرخ باروری را بازگردانده‌اند" معرفی کرد. او به ویژه به مورد سوئد تأکید کرد، جایی که "محیط‌های مساعد برای سازگاری کار و مراقبت به طور قابل توجهی به نرخ باروری کمک کرده است" تا تأکید کند که دولت کره نیز باید "حمایت از تولد و مراقبت از کودکان را به نفع زنان و خانواده تقویت کند." به طور کلی، از آنجا که نرخ باروری نگرانی اصلی بود، ایده‌های سیاستی پذیرفته شده تمایل داشتند بر زنان به عنوان گروه کلیدی برای اصلاح تأکید کنند. نقش‌ها و مسئولیت‌های مردان به جای آن به طور ضمنی از طریق اصطلاحاتی مانند "خانواده"، "جامعه" و "ملت" ذکر شد (چوی و کیم، ۲۰۰۹).

سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی (مادران شاغل)، ۲۰۰۸-۲۰۱۳

با وجود اقداماتی که در اوایل دهه ۲۰۰۰ انجام شد، نرخ باروری همچنان کاهش یافت. بنابراین، زمانی که دولت لی^۱ (۲۰۰۸-۲۰۱۳) به قدرت رسید، تمرکز سیاست بیشتر بر تأکید و تسهیل سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی بود (شین^۲، ۲۰۱۰). به همین منظور، در سال ۲۰۱۱، دولت سیستم مزایای مرخصی والدین را از یک مبلغ ثابت به نرخ ثابتی معادل ۴۰ درصد از حقوق معمولی تغییر داد. این تغییر با وجود مخالفت اتاق بازرگانی و صنعت کره، که ادعا می‌کرد این امر می‌تواند بار مالی بر کارفرمایان افزایش دهد، انجام شد. تغییر رسمی به دلیل تعدادی از گزارش‌های منتشر شده توسط آمار کره، که عمدتاً بر نابرابری‌های باقی‌مانده بین زنان و مردان تأکید داشت، به وقوع پیوست، مانند اینکه زنان زمان بیشتری را نسبت به مردان در کارهای خانه و مراقبت از کودکان صرف می‌کنند (موسسه توسعه زنان کره، ۱۹۹۳).

گفتمان تعادل کار و زندگی تمایل داشت بیشتر بر زنان تحصیل‌کرده و شاغل تأکید کند. بنابراین، در بحث‌های سیاست‌گذاری مربوط به سیاست‌های مرخصی والدین، ترویج برابری جنسیتی اکنون به عنوان معادل کاهش بار دوگانه زنان شاغل از خانه و محل کار در نظر گرفته می‌شد.

در نتیجه، ضرورت همکاری مردان به طور واضح‌تری مورد بحث قرار گرفت و به عنوان یک اقدام برای ترویج سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی زنان و به تبع آن تشویق به زایمان مطرح شد. به عنوان مثال، در یک جلسه مجلس ملی در سال ۲۰۰۹، یکی از اعضا پیشنهاد معرفی مرخصی والدین اجباری سی روزه برای پدران را مطرح کرد و این اقدام را "نقطه عطفی برای مشکلات باروری با هزینه کم" نامید. در واقع، بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۲، چندین عضو مجلس پیشنهاد مشترکی برای مرخصی پرداختی سی یا شصت روزه برای پدران ارائه کردند. در یک جلسه عمومی مجلس در سال ۲۰۱۱، وزیر وزارت کار و استخدام کره (MOEL) به یک پیشنهاد سیاستی که به پدران حق مرخصی والدین سی روزه با حقوق می‌داد، توجه کرد. او نسبت به کارایی این طرح که شامل سی روز مرخصی پرداختی برای پدران بود، تردید داشت و نگران بود که این طرح در "افزایش نرخ باروری و سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی زنان" مؤثر باشد، به جای اینکه آن را به عنوان یک اقدام ارزشمند برای پدران برای اعمال حقوق و وظایف خود ببیند.

با این حال، هیچ‌یک از این طرح‌ها به عنوان قانون به تصویب نرسید. این موضوع به شدت به این واقعیت مربوط می‌شود که این ایده‌های سیاستی از درک نادرست سیستم سهمیه پدر در کشورهای شمال اروپا، به ویژه سوئد، الهام گرفته شده بودند. به عنوان مثال، طرح ۲۰۱۱ به سوئد به عنوان "یک مورد نمونه‌ای برای غلبه بر نرخ باروری پایین" اشاره کرد که "مرخصی والدین اجباری سی روزه برای پدران را در سال ۱۹۹۵ معرفی کرد و آن را در سال ۲۰۰۲ به شصت روز گسترش داد" (قانون برابری استخدام و حمایت از تعادل کار و خانواده، شماره ۱۰۵۵۰، ۲۰۱۱). به گفته مدیر سیاست D، که در طراحی برنامه پنجم FALBRAS دخالت داشت، همچنین تقاضاهای مشابهی برای سهمیه پدر اجباری از سوی NGOهای فمینیستی که به سهمیه پدر سوئدی اشاره می‌کردند، وجود داشت. تقاضاهای NGOها و سیاست‌گذاران به قدری قوی بود که دولت حتی در نظر داشت

¹ Lee

² Shin

سهامیه اجباری برای پدران را، ابتدا برای مقامات دولتی که در دولت متروپولیتن سئول کار می‌کردند، اجرا کند. با این حال، مقامات به شدت با این ایده مخالفت کردند زیرا نگران بودند که این امر به فرصت‌های ترفیع آنها آسیب برساند.

مهم است که توجه داشته باشیم که سیستم سهامیه پدر در سوئد در واقع اجباری نیست. بلکه، این سیستم بر اساس اصل "پذیر یا رها کن" عمل می‌کند، که همان اصل است که سیاست‌های مرخصی والدین کره برای هر دو والد بر اساس آن استوار است. این نتیجه نشان می‌دهد که سهامیه یک ساله برای پدران در کره به قدری غیرواقعی بود که حتی سیاست‌گذاران نیز نتوانستند پیشرفت آن را در طراحی درک کنند و همچنین نشان می‌دهد که چگونه ایده‌های سیاستی پذیرفته شده در کره ترجمه و به کار گرفته شده‌اند تا دلایل اصلاحات محلی را آگاه کنند.

مشارکت مردان در مراقبت، ۲۰۲۱-۲۰۱۳

در طول دهه گذشته، دلایل اصلاحات از تأکید بر سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی به نقش مردان به عنوان پدران تغییر کرد و اصول برابری جنسیتی را در بر گرفت. دولت پارک (۲۰۱۳-۲۰۱۷) اولین رئیس‌جمهور زن کره جنوبی را داشت و عموم مردم انتظارات بالایی از ابتکارات دولتی در زمینه برابری جنسیتی داشتند (او، ۲۰۱۴). در سال ۲۰۱۵، دولت قانون چارچوب برابری جنسیتی را معرفی کرد که نمایانگر یک تغییر پارادایمی در سیاست خانواده بود و تمرکز را از صرفاً حمایت از زنان به سمت دربرگیری برابری جنسیتی تغییر داد. با این حال، این موضوع همچنان مورد بحث بود که آیا تغییرات در سیاست‌های مرخصی والدین واقعاً منعکس‌کننده برابری جنسیتی است یا خیر. یک سال قبل، در سال ۲۰۱۴، دولت یک طرح تشویقی برای مرخصی والدین برای دومین فرد مرخصی‌گیر (معمولاً پدران) معرفی کرد. این طرح یک دیدگاه اصلاح شده از وعده پارک به عنوان نامزد ریاست‌جمهوری بود که در آن وعده داده بود که یک "ماه پدر" را معرفی کند که به پدران اجازه می‌دهد سی روز مرخصی پدری با حقوق کامل بگیرند که می‌توانستند در عرض نود روز پس از زایمان استفاده کنند. با این حال، زمانی که این لایحه واقعاً پیشنهاد شد، "ماه پدر" با سیستم مرخصی والدین موجود ادغام شد و مزایا تنها برای دومین مرخصی‌گیران، که عمدتاً پدران بودند، طراحی شد و آنها واجد شرایط یک ماه مرخصی والدین با ۱۰۰ درصد حقوق خود، با سقف ۱.۵ میلیون KRW شدند. محقق B، که در تدوین پیشنهاد اولیه اصلاحات دخالت داشت، به محدودیت‌های "ماه پدر" کره‌ای اشاره کرد. او خاطرنشان کرد که تصمیم نهایی سیاست منعکس‌کننده یک دیدگاه تحریف‌شده از برابری جنسیتی است، زیرا تنها دومین مرخصی‌گیر - که در کره به عنوان پدر تعریف می‌شود - از آن بهره‌مند می‌شود، به جای اینکه بهبود کلی برای هر دو والد فراهم کند. در ابتدا، پیشنهاد شده بود که مزایا برای مردان افزایش یابد که به وضوح نوعی تبعیض محسوب می‌شد. بنابراین اکنون از اصطلاح جنسیتی‌خنثی "دومین مرخصی‌گیر" به جای پدران استفاده می‌شود. به نظر می‌رسد که در اینجا نوعی سوءتفاهم وجود دارد. با این حال، پس از معرفی "ماه پدر"، بحث‌های سیاستی همچنان حول چگونگی تشویق مشارکت مردان در مراقبت از کودکان ادامه یافت و مورد سوئدی همچنان به عنوان یک الگو عمل کرد. سال بعد، وزیر MOGEF در یک مصاحبه گفت: "در سوئد، حتی شوهر پرنس نیز با افتخار از مرخصی والدین استفاده می‌کند"، تأکید کرد که جامعه کره باید بپذیرد که مرخصی والدین تنها برای زنان نیست (پارک^۱، ۲۰۱۵).

در سال ۲۰۱۶، دولت سقف برای دومین مرخصی‌گیر را به ۲ میلیون KRW افزایش داد و دوره را از یک به سه ماه گسترش داد. علاقه جامعه به ترویج مشارکت پدران در مراقبت از کودکان همچنان افزایش یافته است. در واقع، اکثر نامزدهای ریاست‌جمهوری ۲۰۱۷ وعده دادند که مزایای مرخصی والدین را افزایش دهند، مرخصی پدری را گسترش دهند، از اضافه‌کاری برای "پدران شاغل" جلوگیری کنند و دوباره مرخصی پدران را اجباری کنند (لی، ۲۰۱۷). دولت مون (۲۰۱۷-۲۰۲۲) یک تغییر پارادایمی در اصول سیاستی از تشویق زایمان به بهبود کیفیت زندگی هر دو والد و کودکان اعلام کرد. این تغییر شامل پیشنهاداتی برای رسیدگی به فرهنگ عمیق‌ریشه کار طولانی، مانند ممنوعیت کار بیش از ۵۲ ساعت در هفته و همچنین تقویت مرخصی پدری و مزایای کلی مرخصی والدین بود. تا سال ۲۰۲۱، پدران اکنون واجد شرایط برای ده روز مرخصی پدری با حقوق کامل هستند. والدین می‌توانند ۸۰ درصد از حقوق معمولی خود را برای سه ماه اول دریافت کنند (با سقف ۱.۵ میلیون KRW) و ۵۰ درصد برای بقیه زمانی که مرخصی می‌گیرند (با سقف ۱.۲ میلیون KRW) علاوه بر این، والدین می‌توانند پس از فقط شش ماه کار برای یک کارفرما، مرخصی والدین بگیرند، به جای الزامات قبلی یک سال. استدلال اصلی پشت این تغییرات، ترویج فرصت‌های

¹ Park

برابر برای هر دو والد برای گرفتن مرخصی والدین بوده است. در عین حال، طرح "ماه پدر" ادامه یافته و مشوقها برای دومین مرخصی گیر (و والدین مجرد) به ۱۰۰ درصد از حقوق معمولی آنها (با سقف ۲.۵ میلیون KRW) برای سه ماه افزایش یافته است. به طور خلاصه: والدین بسته به طول مرخصی که می‌گیرند و ترتیبی که والدین مرخصی می‌گیرند، واجد شرایط سطوح مختلفی از مزایا هستند.

الهام گرفته از سیستم سوئدی، دولت کره "ماه پدر" را معرفی کرد، اما همان‌طور که در تحلیل نشان داده شده است، دو طراحی متفاوت است: در حالی که "ماه پدر" سوئدی بر اساس یک سیستم سهمیه‌ای است، نسخه کره‌ای بر اساس یک سیستم تشویقی است. در نهایت، بر خلاف سوئد، برابری جنسیتی تا دهه ۲۰۱۰ به عنوان اصل اصلی در کره مطرح نبود. در بحث‌های سیاستی، دلایل اصلاحات بیشتر بر اساس حمایت از مادران، تشویق زایمان و سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی بود.

مشارکت مردان در مراقبت از کودکان، ۲۰۱۳-۲۰۲۱

در طول دهه گذشته، دلایل اصلاحات از تأکید بر سازگاری بین کار و زندگی خانوادگی به نقش مردان به عنوان پدران تغییر کرد و اصول برابری جنسیتی را در بر گرفت. دولت پارک (۲۰۱۳-۲۰۱۷) اولین رئیس‌جمهور زن کره جنوبی را داشت و عموم مردم انتظارات بالایی از ابتکارات دولتی در زمینه برابری جنسیتی داشتند (او، ۲۰۱۴). در سال ۲۰۱۵، دولت قانون چارچوب برابری جنسیتی را معرفی کرد که نمایانگر یک تغییر پارادایمی در سیاست خانواده بود و تمرکز را از صرفاً حمایت از زنان به سمت دربرگیری برابری جنسیتی تغییر داد. با این حال، این موضوع همچنان مورد بحث بود که آیا تغییرات در سیاست‌های مرخصی والدین واقعاً منعکس‌کننده برابری جنسیتی است یا خیر. یک سال قبل، در سال ۲۰۱۴، دولت یک طرح تشویقی برای مرخصی والدین برای دومین فرد مرخصی‌گیر (معمولاً پدران) معرفی کرد. این طرح یک دیدگاه اصلاح شده از وعده پارک به عنوان نامزد ریاست‌جمهوری بود که در آن وعده داده بود که یک "ماه پدر" را معرفی کند که به پدران اجازه می‌دهد سی روز مرخصی پدری با حقوق کامل بگیرند که می‌توانستند در عرض نود روز پس از زایمان استفاده کنند. با این حال، زمانی که این لایحه واقعاً پیشنهاد شد، "ماه پدر" با سیستم مرخصی والدین موجود ادغام شد و مزایا تنها برای دومین مرخصی‌گیران، که عمدتاً پدران بودند، طراحی شد و آنها واجد شرایط یک ماه مرخصی والدین با ۱۰۰ درصد حقوق خود، با سقف ۱.۵ میلیون KRW شدند.

محقق B، که در تدوین پیشنهاد اولیه اصلاحات دخالت داشت، به محدودیت‌های "ماه پدر" کره‌ای اشاره کرد. او خاطرنشان کرد که تصمیم‌نهایی سیاست منعکس‌کننده یک دیدگاه تحریف‌شده از برابری جنسیتی است، زیرا تنها دومین مرخصی‌گیر - که در کره به عنوان پدر تعریف می‌شود - از آن بهره‌مند می‌شود، به جای اینکه بهبود کلی برای هر دو والد فراهم کند. در ابتدا، پیشنهاد شده بود که مزایا برای مردان افزایش یابد که به وضوح نوعی تبعیض محسوب می‌شد. بنابراین اکنون از اصطلاح جنسیتی‌خنثی "دومین مرخصی‌گیر" به جای پدران استفاده می‌شود. به نظر می‌رسد که در اینجا نوعی سوءتفاهم وجود دارد.

با این حال، پس از معرفی "ماه پدر"، بحث‌های سیاستی همچنان حول چگونگی تشویق مشارکت مردان در مراقبت از کودکان ادامه یافت و مورد سوئدی همچنان به عنوان یک الگو عمل کرد. سال بعد، وزیر MOGEF در یک مصاحبه گفت: "در سوئد، حتی شوهر پرنسس نیز با افتخار از مرخصی والدین استفاده می‌کند"، تأکید کرد که جامعه کره باید بپذیرد که مرخصی والدین تنها برای زنان نیست (پارک، ۲۰۱۵).

در سال ۲۰۱۶، دولت سقف برای دومین مرخصی‌گیر را به ۲ میلیون KRW افزایش داد و دوره را از یک به سه ماه گسترش داد. علاقه جامعه به ترویج مشارکت پدران در مراقبت از کودکان همچنان افزایش یافته است. در واقع، اکثر نامزدهای ریاست‌جمهوری ۲۰۱۷ وعده دادند که مزایای مرخصی والدین را افزایش دهند، مرخصی پدری را گسترش دهند، از اضافه‌کاری برای "پدران شاغل" جلوگیری کنند و دوباره مرخصی پدران را اجباری کنند (لی، ۲۰۱۷).

دولت مون (۲۰۱۷-۲۰۲۲) یک تغییر پارادایمی در اصول سیاستی از تشویق زایمان به بهبود کیفیت زندگی هر دو والد و کودکان اعلام کرد. این تغییر شامل پیشنهادهای برای رسیدگی به فرهنگ عمیق‌ریشه کار طولانی، مانند ممنوعیت کار بیش از ۵۲ ساعت در هفته و همچنین تقویت مرخصی پدری و مزایای کلی مرخصی والدین بود. تا سال ۲۰۲۱، پدران اکنون واجد شرایط برای ده روز مرخصی پدری با حقوق کامل هستند. والدین می‌توانند ۸۰ درصد از حقوق معمولی خود را برای سه ماه اول دریافت

کنند (با سقف ۱.۵ میلیون KRW) و ۵۰ درصد برای بقیه زمانی که مرخصی می‌گیرند (با سقف ۱.۲ میلیون KRW). علاوه بر این، والدین می‌توانند پس از فقط شش ماه کار برای یک کارفرما، مرخصی والدین بگیرند، به جای الزامات قبلی یک سال. استدلال اصلی پشت این تغییرات، ترویج فرصت‌های برابر برای هر دو والد برای گرفتن مرخصی والدین بوده است.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که حمایت‌های قانونی از مادران شاغل در ایران و کره جنوبی به طور قابل توجهی بر تصمیمات باروری و کیفیت زندگی خانواده‌ها تأثیر می‌گذارد. در ایران، با وجود پیشرفت‌های قانونی در زمینه مرخصی زایمان، چالش‌هایی در زمینه اجرای این قوانین و تأمین اعتبار وجود دارد که نیاز به توجه و اصلاحات بیشتر دارد. به عنوان مثال، اگرچه مرخصی زایمان به ۹ ماه افزایش یافته است، اما عدم تأمین اعتبار کافی برای پرداخت حقوق و مزایای مربوط به این مرخصی می‌تواند مادران را در تصمیم‌گیری برای فرزندآوری دچار تردید کند. همچنین، فرهنگ کار در ایران و فشارهای اقتصادی ممکن است باعث شود که برخی از مادران به دلیل نگرانی از دست دادن شغل یا عدم حمایت کافی، از تصمیم به فرزندآوری صرف‌نظر کنند. بنابراین، نیاز به اصلاحات در سیاست‌های موجود و ایجاد سازوکارهای مؤثر برای اجرای این قوانین احساس می‌شود.

در کره جنوبی، تغییرات در سیاست‌های مرخصی والدین به سمت برابری جنسیتی و مشارکت پدران در مراقبت از فرزندان، نشان‌دهنده یک رویکرد جامع و مؤثر در مواجهه با بحران باروری است. این کشور با ارائه تسهیلات مالی و مرخصی‌های پدری، سعی در افزایش نرخ باروری و بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها دارد. به عنوان مثال، سیاست‌های مرخصی والدین در کره جنوبی به گونه‌ای طراحی شده‌اند که به پدران این امکان را می‌دهند که در دوران حساس زندگی فرزندان خود، نقش فعالی ایفا کنند. این رویکرد نه تنها به تساوی جنسیتی در محل کار کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به کاهش فشارهای روانی و اجتماعی بر مادران نیز منجر شود.

به طور کلی، این مطالعه تأکید می‌کند که سیاست‌های حمایتی باید به گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها به بهبود شرایط زندگی خانواده‌ها کمک کنند، بلکه به تشویق والدین به فرزندآوری نیز بپردازند. ایجاد یک محیط کاری حمایتگر و فراهم کردن تسهیلات مناسب برای والدین می‌تواند به افزایش نرخ باروری و بهبود کیفیت زندگی در جوامع منجر شود. به عنوان مثال، ارائه برنامه‌های آموزشی برای والدین، تسهیلات مراقبت از کودکان و ساعات کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند به والدین کمک کند تا به راحتی به مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود رسیدگی کنند.

علاوه بر این، توجه به فرهنگ و نگرش‌های اجتماعی نسبت به خانواده و فرزندآوری نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. ترویج فرهنگ خانواده و فرزندآوری، به ویژه در جوامع مدرن که فشارهای اقتصادی و اجتماعی می‌تواند بر تصمیم‌گیری والدین تأثیر بگذارد، می‌تواند به افزایش نرخ باروری کمک کند. در نهایت، سرمایه‌گذاری در سیاست‌های حمایتی و بهبود شرایط کاری برای والدین، می‌تواند به تقویت ساختار خانواده و بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشورها منجر شود. این اقدامات نه تنها به والدین کمک می‌کند تا به راحتی به فرزندان خود رسیدگی کنند، بلکه می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی در جوامع نیز منجر شود.

منابع

- [۱] ارحامی، آسیه . (۱۴۰۳). تحلیل و آسیب شناسی قوانین حمایتی مادران شاغل. (۱۹۶۴۹). ماهنامه گزارش‌های کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۳۱(۱۲)، ۱۹۶۴۹:
- [۲] بی بی رازقی نصرآباد، حجه؛ باستانی، سوسن، (۱۴۰۲) «تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف مرخصی زایمان در بین مادران شاغل» زن در توسعه و سیاست. شماره ۲۱(۱)، ۳۴-۱.
- [۳] رضوانی مفرد احمد، زرنشان شهرام. (۲۰۱۶). حمایت از «حق مادری» در نظام تامین اجتماعی. فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۲۰، شماره ۶۴، ۵۹۳۱ تابستان: ۹۹۴-
- [۴] رضوی حاجی آقا، سید مهدی، (۱۴۰۳)، حمایت حقوقی از مادران شاغل در ایران، همایش ملی فرزندآوری و افزایش جمعیت، چالش‌ها و راهکارها، مراغه.
- [۵] ریندفوس، رونالد، چو، مینجا کیم. (۱۴۰۰). باروری پایین، نهادها و سیاست‌ها: تفاوت‌ها در میان کشورهای صنعتی (ترجمه حجه بیبی رازقی نصرآباد)، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور.
- [۶] سوبوتکا، توماس (۱۴۰۰). راه میانه اروپایی؟ باروری پایین، تغییر خانواده و تعدیل تدریجی سیاست در اتریش و جمهوری چک" در رونالد ریندفوس مینجا کیم (چو) گردآورندگان)، باروری پایین، نهادها و سیاست‌ها: تفاوت‌ها در میان کشورهای صنعتی (ترجمه حجه بیبی رازقی نصرآباد، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، صص: ۲۴۷-۳۰۰.
- [۷] سوبوتکا، توماس، ماتیساک آنا، برزوزوسکا زوزانا . (۱۳۹۹) پاسخهای سیاستی به باروری پایین، ترجمه رسول صادقی و میلاد بگی، تهران: موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور،
- [۸] عرفانی، امیر (۱۳۹۳). "نیات و رفتارهای باروری زنان در شهر تهران"، گزارش پژوهشی تهران: انتشارات موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور
- [۹] کاردوانی، راحله، «بررسی سیاست‌های اجتماعی جمهوری اسلامی ایران در حوزه مادری و آسیب شناسی فرایند تحقق آنها»، رساله دکترا دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۶
- [۱۰] کاردوانی، راحله (۱۳۹۸) "تجارب مادران شاغل از سیاست‌های مراقبت از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی"، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۱۴۵-۱۲۱.
- [۱۱] مشفق محمود، (۱۴۰۲). مطالعه تطبیقی تاثیرات سیاست‌های حمایت از خانواده بر افزایش میزان باروری کل در کشورهای دارای باروری زیر سطح جانشینی، نشریه جمعیت، ۲۸(۱۱۷)، ۱-۳۲.
- [۱۲] میهن‌نالا، روبیلا ترجمه محمد حسین چاوشیان، «سیاست خانواده در جهان» قم، حوز علمیه قم: مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۹۸.
- [۱۳] هداوند، مهدی و نوروزی، فاطمه . (۱۴۰۲). بررسی تطبیقی مرخصی بارداری و زایمان در حقوق ایران و سوئد. پژوهش‌های حقوقی، ۲۲(۵۵)، ۲۴۸-۲۱۷.
- [14] Adema, W., Clarke, C. and Frey, V (2015), "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 172, OECD Publishing, Paris
- [15] Bakker, A.B. and Demerouti, E (2007), "The Job Demands-Resources model: state of the art", Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328
- [16] Bronfenbrenner, U (1977). "Toward an experimental ecology of human development". American psychologist, 32(7), 513.
- [17] Bronfenbrenner, U (2005). "The Bioecological Theory of Human Development" (2001). In U. Bronfenbrenner (Ed.), Making human beings human: Bioecological Perspectives on Human Development (pp. 3–15). Sage Publications Ltd
- [18] Chang, Kyung Sup. 2009. [Changes in socioeconomic structures in Korean families and social reproduction problems:] Paper presented at Double-income household support policy debate, Koreana Hotel, October 29, 2009

- [19] Choi, Young Jun, and Jin Wook Kim. 2009. So near, yet so far: Connecting welfare regime research to policy learning research. *Policy & Politics* 37 (3): 335-52.
- [20] Dolowitz, David P., and David Marsh. 2000. Learning from abroad: The role of policy transfer in contemporary policy-making. *Governance* 13 (1): 5-23.
- [21] Fisher, G. G., Valley, M. A., Toppinen-Tanner, S., & Mattingly, V. P. (2016). "Parental leave and return to work". In C. Spitzmueller & R. A. Matthews (Eds.), *Research Perspectives on Work and the Transition to Motherhood*, Switzerland: Springer International Publishing. (pp. 129-148).
- [22] Ibn Turab, M. (2014). Status of the Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women in Islamic Law Special Reference to Imam Khomeini's Viewpoints. *Matin Research Journal*, 16(63), 1-19.
- [23] Kim, Young Mi. 2018. Gender analysis on the plan for ageing society and population for reconstruction of the discourses on low fertility. *Journal of Critical Social Welfare* 59: 103-52.
- [24] Korean Women's Development Institute. 1993 [Parental leave system in the world and suggestions for the improvement of Korean system]
- [25] Lee, Soomi, Ann-Zofie Duvander, and Steven H. Zarit 2016. How can family policies reconcile fertility and women's employment? Comparisons between South Korea and Sweden. *Asian Journal of Women's Studies* 22 (3): 269-88.
- [26] McGovern P, Dowd B, Gjerdingen D, Moscovice I, Kochevar L, Murphy S (۲۰۱۶). "The determinants of time off work after childbirth". *Journal of Health Politics, Policy Law*, 25(3):527-64.
- [27] Oh, Yoo-seok. 2014. An analysis of women policies of the Park Geun-Hye government. *Democratic Society and Policy* 26: 201-32
- [28] Park, Soyeon. 2015." [Heejung Kim, Minister, Ministry of Gender Equality and Family," It is difficult to maintain the national economy by using male manpower alone." *Financial News*, January 25.
- [29] Peng, Ito. 2011. The good, the bad and the confusing: The political economy of social care expansion in South Korea. *Development and Change* 42 (4): 905-23.
- [30] Shin, Kyung-Ah. 2010. Issues and dilemmas of population policy in Korea: Gender policy without gender perspective. *Issues in Feminism* 10 (1): 89-122.
- [31] Spitzmueller, C., & Matthews, R. A. (Eds.) (2016). *Research perspectives on work and the transition to motherhood*. Springer International Publishing.