

Research Article

A Scoping Review of Work-Family Balance Policies and Their Effectiveness on Increasing Fertility in the Selected Countries

Nader Motie-Haghsheenas * *Assistant Professor of Demography, Department of Population Economics and Human Capital, National Institute for Population Research, Tehran, Iran.*

ARTICLE INFO

Received: 17 September 2025

Accepted: 02 June 2026

Keywords:

Scoping Review,
Work-Family Balance,
Childbearing,
Total Fertility Rate.

ABSTRACT

In the majority of European and Asian countries that have experienced low fertility levels, common aspects of fertility incentive (pro-natalist) policies have included reconciling women's participation in the labor market with childbearing, and in clear terms, aligning the role of motherhood with that of an employee or worker. This article seeks to answer the following question: what are the most important strategies of selected countries regarding work-family balance policies, and to what extent have these policies been effective in improving fertility and childbearing indicators? This study used a scoping review method and 13 countries were selected to achieve the research objectives. The results showed that in countries with low fertility rates that have experienced a significant decline in recent years, the effectiveness of this type of policy on increasing fertility has been diminishing and unsatisfactory. In contrast, in countries that have experienced an increase in fertility, despite differing patterns of demographic transition and the impact of social policies especially in the field of immigration, and their safety valve against fertility decline in European countries, the effectiveness of this type of policy on increasing fertility has been somewhat satisfactory. The countries of South Korea, Japan, Malaysia, and Turkey face the challenge of work-family compatibility. Meanwhile, Germany has been relatively one of the most successful countries in implementing family-friendly policies and balancing work and family in the last 25 years, and the role of immigration has been calibrated. Within a sustainable economy and an optimistic outlook, by creating a framework where Iranian women can combine childbearing with employment outside the home, along with gender equality and encouraging greater paternal involvement in childcare, one can hope for a positive policy impact on fertility in the country.

Introduction

In the majority of European and Asian countries that have experienced low fertility levels, the common aspects of fertility incentive (pro-natalist) policies have included reconciling women's participation in the labor market with childbearing, and in clear terms, aligning the role of motherhood with that of an employee or worker. Population policies of countries, especially family-friendly and childbearing policies, differ in terms of their origins in social policies. France is a country with origins rooted in family values, while England is a country with free and liberal market values, but both spend a significant percentage of their gross domestic product, about 1 to 4

percent, on supporting the family (Sadeghi and Begi, 2020; Mahmoudi et al., 2010). In countries where the total fertility rate has been declining, governments implement their population policies either directly or indirectly to increase childbearing. To understand the diversity of policies, the paths and changes of different family policies should be considered, but to assess the possible effects on fertility from a national and international perspective, a conceptual framework based on common parameters is needed. Of course, there is a wide range of policies and programs in the field of balancing work and family in domestic and international research. This article seeks

*Corresponding author: Nader Motie-Haghsheenas. Assistant Professor of Demography, Department of Population Economics and Human Capital, National Institute for Population Research, Tehran, Iran.

E-mail address: nader.haghsheenas@nipr.ac.ir

E-ISSN: 2717-3208 / © National Institute for Population Research, Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Cite this article:

Motie-Haghsheenas, N. (2026). A scoping review of work-family balance policies and their effectiveness on increasing fertility in the selected countries. *Iranian Studies Population Journal*, 10(1): 1-16. <https://doi.org/10.22034/jips.2026.547063.1309>

to answer the question of what the most important strategies of selected countries are regarding work-family balance policies, and to what extent these policies have been effective in improving fertility and childbearing indicators. Therefore, analyzing the scientific dimensions of the issue is important both scientifically and practically and policy priorities for Iran.

Methodology and Data

In this scoping review, the framework presented by Arkessi and O'Malley (2005) was used, which means a comprehensive and critical review and analysis of existing articles and sources within a specific field or topic. Therefore, in the method section, by considering several basic criteria and through several stages, studies that examined family-oriented employment policies and were conducted in one or a set of countries with economies similar to or different from Iran's economy, and the research was published in a reputable scientific journal or approved as a technical report at a reputable university, were chosen. A number of 60 studies were selected from the most comprehensive and up-to-date research that has examined family-oriented employment policies (balancing women's employment and family) in selected countries of the world. The time range of the studies was from 1990 to 2025. In this study, based on theoretical and empirical discussions, countries were selected based on the total fertility rate index and considering the fertility trends and different demographic transition stages of them. Countries that despite different levels of economic development similar to Iran had low fertility levels and whose statistics were available from the [United Nations Population Division](#), the [World Bank](#), the Economic Watch and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) for the year 2025 were ranked. Considering the limitation of the selection of countries due to the measured criteria, 13 countries were selected in the following order, including South Korea (0. 75 children), Thailand (1. 2 children), Italy (1. 2 children), Japan (1. 23

children), Finland (1. 3 children), Canada (1. 33 children), Norway (1. 42 children), Sweden (1. 44 children), Germany (1. 46 children), Malaysia (1. 53 children), England (1. 54 children), Turkey (1. 62 children) and France (1. 64 children). In this process, to ensure the validity of the work, face validity and the opinions of professors and experts were used.

Findings

Given the implications of the empirical evidence mentioned above, Table 1 provides a snapshot of the most important work-family balance strategies and policies and the challenges in this area in the selected countries.

If we want to analyze the effectiveness of work-family reconciliation strategies, it must be said that in countries with low fertility rates that have experienced a significant decline in recent years, the impact of such policies on increasing fertility has been diminishing and unsatisfactory. In contrast, in countries that have experienced an increase in fertility, despite differing demographic transition patterns and the impact of social policies, especially in the field of immigration, the safety valve against fertility declines in European countries, the effectiveness of this type of policy on increasing fertility has been somewhat satisfactory. The countries of South Korea, Japan, Malaysia, and Turkey face the challenge of work-family compatibility. Meanwhile, Germany has been relatively one of the most successful countries in implementing family-friendly and work-family balance policies in the last 25 years, and the role of immigration has been calibrated. However, it is worth noting that the slow pace of population growth change, the total fertility rate, and consequently the population momentum effect, as well as the decline in intrinsic population growth, have not been without impact in these countries. Besides demographic factors and components, the influence of supportive structures in the work environment has also played an important role in the success and effectiveness of these policies.

Table 1. Work-Family Balance Strategies and Policies in the Selected Countries

Countries	Policies and strategies
South Korea	Improving work-life balance, a strong work ethic, and cultural expectations of commitment to economic participation are among the most important strategies in South Korea.
Thailand	Balance-oriented policies are in the area of traditional work culture and a shift towards prioritizing employee well-being and a desire for a better work-life balance
Italy	Despite of unresolved balance and policy shortcomings and inconsistencies, a relatively low percentage of workers working very long hours and a high percentage of their time devoted to personal care and leisure activities are observed in the programs.
Japan	Traditional work culture, high commitment and collectivism, and changing attitudes, especially among younger generations, government reforms, more flexible programs, and freeing up personal time are the country's most fundamental strategies.
Finland	Advocates for employee well-being through flexible working hours, generous vacation time allocation, and a supportive work culture.
Canada	Supports a strategy of shorter average work weeks, strong social networks, and a generally inclusive work culture despite the interference of work with personal life.
Norway	Supports programs prioritizes employee well-being and offers generous leave policies, flexible work arrangements, and an emphasis on disconnecting from work
Sweden	Adheres to prioritizing employee well-being and maintaining a healthy boundary between work and personal life through policies and cultural norms.
Germany	Within the framework of balancing, supports strong employee protection laws, flexible working hours, generous vacation policies, and a standard work week.
Malaysia	Demonstrates a vision and prioritization of work-life balance among Malaysians despite long working hours, insufficient labor force, occurrence of stress, burnout, and mental health issues.
United Kingdom	The policy of this country demonstrates employees' perceptions and feelings that their jobs prevent them from leaving work and maintaining their personal well-being.
Turkey	Pursues a policy of flexible working hours, limiting it and its impact on personal time, leisure activities, and overall well-being
France	Follows a strategy of strong legal protections for employees' personal time, emphasizing time for leisure, enjoying meals, and disconnecting from work outside of set hours.

Discussion and Conclusion

The results of the research conducted in this study show that the general policies of governments regarding increasing fertility and population in two areas have been family support and work-family balance. Of course, in addition to these, more indirect social policies such as housing facilities, etc., have also been considered. Evaluating the effectiveness of family-friendly policies on fertility rates in general is not a simple matter, and the most important challenge for examining the relationship between fertility, childcare, and flexible workplace policies is the lack of data. Considering the current state of employment policies, especially in the field of women's employment, and the results of the studies reviewed in this research, policy recommendations are divided into short-term, medium-term, and long-term:

- Short-term: Prioritizing effective incentives of the Family Excellence and the Youth Population Law, institutional determination to provide housing and job for young people, which are among the country's economic challenges.
- Medium-term: Gender equality, especially for educated

women, flexibility in working hours for employed women, combining effective maternity and paternity leave, affordable daycare services and real support for fathers, and access to low-cost childcare services.

- Long-term: Monitoring the implementation of general population policies and culture-building in the field of promoting the discourse of childbearing and producing influential literature in this field.

The final message of the article is that in a stable economy and an optimistic outlook, by creating a context where Iranian women can combine childbearing with employment outside the home, encouraging gender equality and greater paternal involvement in childcare, one can hope for a positive effect of policy on childbearing in the country.

مقاله پژوهشی

مرور حیطه‌ای سیاست‌های تعادل کار و خانواده و اثربخشی آن بر افزایش باروری در کشورهای منتخب

نادر مطیع حق‌شناس* 

استادیار جمعیت‌شناسی، گروه اقتصاد جمعیت و سرمایه انسانی، مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶

پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۱۲

کلیدواژه‌ها:

مرور حیطه‌ای،

تعادل کار و خانواده،

فرزندآوری و باروری کل.

در اکثر کشورهای اروپایی و آسیایی که سطح باروری پایینی را تجربه کرده‌اند، وجوه مشترک سیاست‌های مشوق فرزندآوری شامل سازگار نمودن مشارکت زنان در بازار کار با فرزنددار شدن و به بیان روشن، سازگار نمودن نقش مادری با نقش کارمندی یا کارگری بوده است. این مقاله درصدد پاسخگویی به این پرسش است که مهمترین راهبردهای کشورهای منتخب در خصوص سیاست‌های تعادل کار و خانواده و میزان نتیجه‌بخش بودن این سیاست‌ها در بهبود شاخص‌های باروری و فرزندآوری تا چه اندازه است؟ در این مطالعه از روش مرور حیطه‌ای استفاده شد و برای دستیابی به اهداف تحقیق ۱۳ کشور انتخاب شدند. نتایج نشان دادند کشورهایی که میزان باروری آنها در سطح پایینی بوده و در سال‌های اخیر کاهش معناداری را تجربه کرده‌اند، اثربخشی این نوع سیاست بر افزایش باروری کاهنده و رضایت‌بخش نبوده است. در مقابل، کشورهایی که تجربه افزایش باروری را داشته‌اند، علی‌رغم متفاوت بودن الگوی گذار جمعیت‌شناختی و تأثیر سیاست‌های اجتماعی به‌ویژه در حوزه مهاجرت و سوپاپ اطمینان بودن آنها در مقابل کاهش باروری در کشورهای اروپایی، اثربخشی این نوع سیاست بر افزایش باروری تاحدی رضایت‌بخش بوده است. کشورهای کره جنوبی، ژاپن، مالزی و ترکیه با چالش سازگاری کار و خانواده مواجه هستند. در این میان، کشور آلمان، به‌طور نسبی یکی از موفق‌ترین کشورها در اجرای سیاست‌های دوستدار خانواده و تعادل‌بخشی کار و خانواده در دوره ۲۵ ساله اخیر بوده و نقش مهاجرت کالبره‌شده است. در یک اقتصاد پایدار و چشم‌انداز خوش‌بینانه با ایجاد بستری که زنان ایرانی بتوانند فرزندآوری را با اشتغال در بیرون از منزل ترکیب کنند، در کنار برابری جنسیتی و نیز ترغیب مشارکت بیشتر پدران در مراقبت از کودکان، می‌توان به اثر مثبت سیاست بر باروری در کشور امیدوار بود.

مقدمه

فرهنگی توسعه، تعریف شده و بر این پایه که چگونه توسعه، رفتار جمعیتی و خانوادگی را تغییر می‌دهد، متمرکز است. ارزش‌های خانوادگی شامل مجموعه پیچیده‌ای از ارزش‌های درهم متداخل از جمله ازدواج، همسراری و فرزندآوری است. نتایج مطالعات عباسی شوازی و عسکری ندوشن (۱۳۸۴)، آقاجانیان (۲۰۰۱) و سلتزر^۲

در طی چند قرن اخیر، ایده‌های مرتبط با توسعه، پیشرفت و مدرنیته در سراسر جهان مقبولیت گسترده‌ای یافته و عناصر گوناگون زندگی اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی را در جوامع مختلف تحت تأثیر قرار دادند. آرمان‌گرایی توسعه‌ای^۱، مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های

¹ Developmental Idealism² Seltzer

*نویسنده مسئول: نادر مطیع حق‌شناس. استادیار جمعیت‌شناسی، گروه اقتصاد جمعیت و سرمایه انسانی، مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران، ایران.

نشانی ایمیل: nader.haghshenas@nipr.ac.ir

استناد به این مقاله: مطیع حق‌شناس، نادر (۱۴۰۵). مرور حیطه‌ای سیاست‌های تعادل کار و خانواده و اثربخشی آن بر افزایش باروری در کشورهای منتخب، دوفصلنامه مطالعات جمعیتی، ۱۰(۱): ۱۶-۱.

اگرچه برای درک تنوع سیاست‌ها، باید مسیرها و تحولات سیاست‌های مختلف خانواده را در نظر گرفت؛ اما برای ارزیابی اثرات احتمالی بر باروری از یک نگاه ملی و چشم‌انداز بین‌المللی، نیازمند یک چارچوب مفهومی و بر اساس پارامترهای مشترک هستیم. البته طیف وسیعی از سیاست‌ها و برنامه‌ها، در زمینه تعادل‌بخشی به کار و خانواده در تحقیقات داخلی و بین‌المللی وجود دارند. در اینجا به بخشی از مطالعات پرداخته شده و بسته به مراحل گذار جمعیت‌شناختی و تحولات اجتماعی و اقتصادی آن در کشورهای مختلف، تجربه سیاستی متفاوت یا مشابهی در زمینه تعادل‌بخشی کار و خانواده مشاهده می‌شود. همان‌طور که در بخش روش‌شناسی هم اشاره شده است، برای انتخاب کشورها، بر اساس شاخص میزان باروری کل و با توجه به تحولات باروری و مراحل گذار جمعیت‌شناختی متفاوت آنها، کشورهایی که سطح باروری پایین و مشابه ایران علی‌رغم سطوح متفاوت توسعه و چالش‌های اقتصادی موجود داشته‌اند، عمل شده است. خط استدلال مقاله به این مسئله اشاره دارد که در انتخاب کشورها، لزوماً این‌که ساختار جمعیت و شرایط اقتصادی مشابه ایران داشته باشند، مدنظر نبوده است.

سؤال محوری این پژوهش این است که مهم‌ترین سیاست‌ها و راهبردهای مؤثر در زمینه تعادل‌بخشی کار و خانواده در کشورهای منتخبی که ساختار جمعیتی و اقتصاد بازار کار مشابه یا متفاوت با ایران دارند، چیست؟

این مطالعه در چارچوب برنامه راهبردی مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور و با استناد به اسناد بالادستی، به‌ویژه بندهای ۲ و ۸ سیاست‌های کلی جمعیت ابلاغی رهبری تدوین شده است. در هر یک از این بندها، بر 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 جمعیت در سن کار، تأکید شده است. همچنین، مفاد قانونی قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و ماده ۷۹ فصل ۱۶ قانون برنامه پنج‌ساله هفتم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در راستای سیاست تعادل‌بخشی به کار و خانواده تدوین شده است. بر این اساس، واکاوی ابعاد علمی مسئله هم از حیث علمی، هم به لحاظ کاربردی و اولویت‌های سیاستی برای کشور ایران حائز اهمیت است. اهداف این مطالعه عبارتند از:

الف) شناخت مهم‌ترین راهبردها و سیاست‌های کشورهای منتخب در خصوص سازگاری اشتغال زنان با مسئولیت‌های خانواده،

ب) ارزیابی نتیجه‌بخش بودن این سیاست‌ها در بهبود شاخص‌های باروری کل در این کشورها،

(۲۰۰۵)، چژن و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، هسائو^۲ (۲۰۲۳) و بلوم^۳ و همکارانش (۲۰۲۵) نشان داد که در طی چند دهه اخیر، تغییرات سریع در رفتارها و نگرش‌های باروری در سطح جهان به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه رخ داده است. در این کشورها، بافت سنتی خانواده نیز آمیزه‌ای از تداوم و تغییر را تجربه کرده است. این نگرش توسعه‌ای، به‌عنوان یک عامل مهم، هم بر سیاست‌های جمعیتی و نیز رفتار باروری افراد عادی این‌گونه جوامع تأثیر گذاشته است. یکی از مهمترین عوامل در ایجاد تغییرات شگرف در تشکیل خانواده، ترتیبات زندگی و فرزندآوری است که در کشورهای صنعتی از دهه‌های ۱۹۷۰ اتفاق افتاده است. تقریباً تمام اقتصادهای پیشرفته، پدیده تأخیر در بچه‌زایی را تجربه کرده‌اند؛ ولی همه آنهایی که میزان‌های باروری بالای ۱/۵ تولد به ازای هر مادر را دارند، جوامعی هستند که شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی آنها به سمت حمایت از خانواده هدایت شده است.

در اکثر کشورهای اروپایی و آسیایی که سطح باروری پایینی را به‌ویژه در دهه‌های اخیر تجربه کرده‌اند، سیاست‌های جمعیتی را در قالب اعطاء مشوق‌های فرزندآوری تدوین و اجرا کردند. این محرک‌ها شامل سازگار نمودن مشارکت زنان در بازار کار با فرزنددار شدن (سازگار نمودن نقش مادری با نقش کارمندی و کارگری)، مرخصی زایمان به مدت مناسب با حقوق و تقویت محیط‌های کار دوستدار خانواده، بوده است. این محیط‌ها سبب می‌شوند که به جای احساس اجبار برای انتخاب بین شغل و داشتن فرزند، جایگزین‌های واقعی برای مادرانی که انتخاب می‌کنند که کار نکنند و یا ترجیح می‌دهند نیمه وقت کار کنند یا ترجیح می‌دهند برای داشتن فرزندان، بیشتر خانه بمانند، به شمار آیند. البته میزان اثربخش بودن سیاست‌های مشوق باروری در این کشورها متفاوت بوده است. به‌عنوان مثال با توجه به تغییرات شاخص میزان باروری کل طی سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۵، در کشورهای کره جنوبی کاهنده و در آلمان فزاینده بوده است.

سیاست‌های جمعیتی به‌خصوص سیاست‌های دوستدار خانواده و فرزندآوری کشورها از لحاظ خاستگاه سیاست‌های اجتماعی متفاوت هستند. فرانسه کشوری با خاستگاه ارزش‌های خانوادگی، و انگلستان با ارزش‌های بازار آزاد و لیبرال است؛ اما هر دو، درصد قابل‌توجهی از تولید ناخالص داخلی خود را حدود ۱ تا ۴ درصد، صرف حمایت از خانواده می‌کنند (صادقی و بگی، ۱۳۹۹ و محمودی و همکاران، ۱۳۸۹). در کشورهایی که میزان باروری کل در آن‌ها روندی کاهشی داشته باشد، دولت‌ها، سیاست‌های جمعیتی خود را به‌صورت مستقیم و یا غیرمستقیم به‌منظور افزایش سطح فرزندآوری اجرا می‌کنند.

¹ Chzhen et al.

² Hsiao

³ Blom et al.

ج) ارائه پیشنهادهایی در راستای سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری در ایران.

گونه‌شناسی سیاست‌های تعادل کار و خانواده در جهان

محققین مختلف سیاست‌های خانوادگی در کشورهای جهان را به شیوه‌های مختلف دسته‌بندی کرده‌اند. **دوربیتز و فاکس^۱ (۱۹۹۷)** براساس درصد تولید ناخالص ملی که به خانواده‌ها اختصاص یافته، دسته‌بندی خود را شرح داده‌اند. در این گونه‌شناسی آلمان، بلژیک، اتریش، لوکزامبورگ، دانمارک و فرانسه از جمله کشورهایی هستند که حمایت دولت^۲ را دارا هستند. بریتانیا، ایرلند، هلند و سوئیس کشورهایی هستند که سهم کمتری از تولید ناخالص داخلی را به سیاست خانواده اختصاص داده و از خانواده‌ها به شکل انتخابی حمایت می‌کنند. کشورهایی مانند اسپانیا و ایتالیا نیز سهم بسیار کمی از تولید ناخالص داخلی را به سیاست خانواده و حمایت از خانواده‌ها اختصاص داده‌اند که بیشتر خانواده‌های فقیر را در برمی‌گیرد.

کشورهای اروپای مرکزی غربی از جمله فرانسه و آلمان در رده‌بندی **اسپینگ - اندرسن^۳** به‌عنوان رژیم‌های سرمایه‌داری، با سطح بالایی از پشتیبانی دولت و سیستم مزایای خانوادگی مبتنی بر فرضیات مردسالاری شناخته می‌شوند. وی کشورهای نوردیک را با هم در یک گروه قرار می‌دهد. این "دولت‌های رفاهی" دارای سیاست‌های جهانی هستند که استقلال افراد و برابری اجتماعی را ارتقاء می‌بخشند. کشورهای انگلیسی زبان، "دولت‌های رفاه لیبرال" هستند که فردگرایی مبتنی بر بازار را ترویج می‌کنند و کشورهای اروپای جنوبی مانند کشورهای سرمایه‌دار؛ اما دارای جانبداری خانوادگی قوی‌تر هستند.

در گروه‌بندی **گورنیک، مایرز و راس^۴ (۱۹۹۷)** فرانسه، بلژیک، دانمارک، فنلاند و سوئد به‌عنوان کشورهایی که سیاست‌های اجتماعی دولت به زنان کمک می‌کند تا در نیروی کار باقی بمانند و در مقابل آنها آلمان، هلند و ایتالیا که سیاست‌های خانوادگی، زنان را ملزم می‌کند، مرخصی بگیرند تا فرزندان‌شان به مدرسه بروند. **آنتونین و سیپلا^۵ (۱۹۹۶)** انواع مختلفی از سیاست‌های دولتی مراقبت از کودک را مشخص می‌کنند: مدل اسکاندیناوی (سیاست‌های جهانی با هدف ارتقاء برابری جنسیتی)، مدل جنوبی (ارائه خدمات محدود از خدمات

مراقبتی دولت). کشورهای فرانسه و بلژیک با حمایت گسترده‌ای از خانواده‌ها، اما هیچ پشتیبانی از برابری جنسیتی ندارند. در هلند و آلمان، هنوز هم مراقبت از کودک از جمله برنامه‌های حمایتی دولت از والدین به شمار می‌آید.

هانترایس^۶ (۲۰۰۴) رابطه خانواده و دولت را در سه دسته قرار می‌دهد که شامل کشورهای نوردیک و فرانسوی زبان با سیاست‌های "غیرخانوادگی"^۷ (حمایت جدی دولت برای مراقبت از اعضای خانواده)، کشورهای انگلیسی زبان و آلمانی زبان و هلند با سیاست‌های "جزئی خانوادگی"^۸ و کشورهای جنوبی با سیاست‌های "خانوادگی"^۹ هستند. استرومیر^{۱۰} سیاست‌های خانواده را در زمینه ارائه کمک‌های اقتصادی (یعنی کمک‌های مالی) از کمک‌های اکولوژیکی (خدمات در زمینه مراقبت از کودکان) متمایز می‌کند. کشورهای نوردیک و فرانسه، در هر دو زمینه کمک‌های بالایی دارند. کشورهای آلمانی زبان سطح پایین کمک‌های اکولوژیکی و سطح بالایی از کمک‌های مالی دارند (Salles et al., 2010).

تونن^{۱۱} پنج مدل سیاست خانواده در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی را نشان داد. کشورهای شمال اروپا با سیاستی مشخص می‌شوند که به ترکیب کار و خانواده برای والدین با فرزندان زیر سه سال کمک می‌کنند. کشورهای آنگلوساکسون با حمایت از خانواده‌های فقیر مشخص شده‌اند. فقط کمک‌های بسیار محدودی در اروپای جنوبی، ژاپن و کره ارائه می‌شود. کشورهای اروپایی، قاره‌ای با سطح بالایی از هزینه و سیاست‌های نسبتاً محافظه‌کارانه مشخص می‌شوند. در اینجا، برابری جنسیتی و آشتی کار و زندگی خانوادگی عوامل محرک حمایت سیاست نیست. سرانجام، کشورهای اروپای شرقی به دلیل داشتن سیاست‌های درحال گذار، جایی که هزینه‌ها به طور کلی بسیار کمتر از سایر نقاط اروپا است و اعتماد بیشتر به حمایت از ابزارهای آزمایش شده در سال‌های اخیر است (Thévenon, 2011).

سیلیب و تونن^{۱۲} (۲۰۱۱) گفتمان‌های برجسته بین‌المللی سیاست‌های تعادل کار و خانواده را به شرح زیر مطرح کردند. این گفتمان‌ها در جدول ۱ آورده شده است.

¹ Dorbritz & Fux

² State support

³ Esping-Andersen

⁴ Gornick, Meyers & Ross

⁵ Anttonen & Sipilä

⁶ Hantrais

⁷ Defamilialised

⁸ Partially familialised

⁹ Familialised

¹⁰ Strohmeier

¹¹ Thévenon

¹² Seeleib & Toivonen

جدول ۱. گفتمان‌های برجسته بین‌المللی سیاست‌های تعادل کار و خانواده

Table 1. Prominent international discourses on work-family balance policies

گفتمان	چالش‌ها	سیاست‌ها	پژوهشگران
برابری جنسیتی	چالش‌های مختلفی که زنان در بازار کار با آن روبرو هستند، از جمله مواردی که مرتبط با وظایف مراقبت است.	برخورد مساوی در بازار کار، مشارکت مردان در کارهای مراقبت، مرخصی والدین که به خوبی جبران شده‌اند، خدمات مراقبت از کودکان	Lewis (1992), Daly and Rake (2003), Osawa (2004), O'Connor, Orloff, Shaver (1999)
تعادل کار و خانواده	درگیری‌های کار و زندگی خانوادگی، عمدتاً بین کارگران ماهر شرکت‌های بزرگ، هزینه‌های مربوط به تجارت	کاهش ساعت کار، زمان انعطاف‌پذیری، مرخصی خانوادگی، خدمات مراقبت از کودک برای افزایش وفاداری و بهره‌وری کارگران (نگرانی‌های سرمایه انسانی)	Crompton (2006), Lewis and Campbell (2007), Hobson and Fahlen (2009), OECD (2003, 2007), Seeleib-Kaiser and Fleckenstein (2009)
سرمایه‌گذاری اجتماعی	فقر کودکان و مشارکت زنان در بازارهای کار	کاهش فقر کودکان از طریق اشتغال با کیفیت برای مادران و خدمات مراقبت از کودکان به منظور بهبود شانس زندگی، مهارت‌های شناختی و سرمایه انسانی	Giddens (1998), Esping Andersen (2002, 2009), Jensen (2009)

منبع: صادقی و همکاران (۱۳۹۹)

به استناد ملاحظات نظری و تعریف مفهومی تعادل بخشی کار و خانواده، از نظریه برابری کار و خانواده بهره گرفتیم. این نظریه معتقد است که دستیابی به برابری واقعی بین زندگی کاری و خانوادگی نیازمند تغییر اساسی در نقش‌های جنسیتی سنتی و توزیع عادلانه‌تر مسئولیت‌ها در هر دو حوزه کاری و خانوادگی است. این امر شامل به چالش کشیدن مفهوم حوزه‌های جداگانه برای مردان و زنان و ترویج رویکردی متعادل‌تر به زندگی کاری و خانوادگی برای همه افراد، صرف نظر از جنسیت است. در نقطه مقابل این نظریه، نظریه تعارض کار و خانواده، ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی را توصیف می‌کند، جایی که خواسته‌های یک حوزه، انجام مسئولیت‌ها در حوزه دیگر را مختل می‌کند. این نوعی تعارض بین نقشی است و اغلب به تداخل کار با خانواده (WIF) و تداخل خانواده با کار (FIW) طبقه‌بندی می‌شود. این تعارض می‌تواند بر افراد تأثیر منفی بگذارد و همچنین بر رضایت شغلی، سلامت روان و تعهد سازمانی آنها نیز اثر دارد.

پیشینه تجربی

به جذب و افزایش مشارکت نیروی کار زنان برای توسعه اقتصادی پایدار، به‌ویژه در اقتصادهای دارای زنان تحصیل‌کرده، مهم است. شاید به جرأت بتوان گفت در همه کشورها سیاست‌های مشخص و روشنی با هدف جذب و افزایش مشارکت زنان وجود دارد. به طور خاص، در کشورهایی که در آنها تحصیلات زنان در حال حاضر بالا است، سیاست‌های دولت برای حمایت از تعادل بهتر کار، زندگی و کارآفرینی زنان بسیار امیدوارکننده به نظر می‌رسد.

ترتیبات بازار کار انعطاف‌پذیرتر می‌تواند جذب و مشارکت نیروی کار زنان تحصیل‌کرده را افزایش دهد. افزایش کارآفرینی زنان می‌تواند منجر به مشارکت بیشتر نیروی کار زنان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و در کوتاه‌مدت و بلندمدت شود (Pignatti, 2016; Blom et

کشورهای اروپایی که الگوی جمعیت‌شناختی تقریباً یکسانی را تجربه کرده‌اند، ورود تدریجی مادران به بازار کار از دهه ۱۹۷۰، از طریق یک فرآیند تعاملی، سیاست‌گذاران و تا حد کمتری شرکت‌ها را برآن داشته تا طیف وسیعی از خدمات را برای والدین در مشاغل حقوق‌بگیر معرفی کنند، که به‌نوبه خود باعث شده است که تعداد فزاینده‌ای از مادران به مشاغل دسترسی پیدا یا شغلی را دنبال کنند.

سیاست‌هایی مانند ساعت کاری منعطف، مرخصی والدین، و کار از راه دور به‌طور قابل‌توجهی استرس شغلی و تعارض کار-خانواده را کاهش داده و رضایت کلی از زندگی و شغل را افزایش می‌دهند. تأثیر این سیاست‌ها به‌ویژه در سازمان‌هایی که فرهنگ حمایتی دارند، قوی‌تر است. مطالعه تأکید می‌کند که صرف وجود سیاست کافی نیست؛ بلکه نحوه اجرا و میزان حمایت مدیران از آن اهمیت زیادی دارد. نتایج نشان دادند که مادران در محیط‌های حمایتی، احتمال بیشتری برای ماندگاری شغلی و بازگشت پس از زایمان دارند.

همچنین باید در نظر داشته باشیم که سیاست‌های آشتی کار و زندگی در مجموعه‌ای وسیع‌تر از سیاست‌های اجتماعی، مسکن و اشتغال گنجانده شده و گاهی اوقات تفکیک نتایج آنها دشوار است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹; Chzhzen et al., 2025; Blom et al., 2019). تعادل کار و زندگی دیگر فقط یک مسأله زمانی نیست؛ بلکه به یک موضوع روان‌شناختی و فرهنگی تبدیل شده، به‌ویژه برای زنانی که در تلاش برای هماهنگی بین کار و مراقبت هستند. این مقاله از پژوهش‌های آینده می‌خواهد که به گروه‌های کمتر دیده شده مادران مجرد، مادران کودکان با نیاز ویژه یا کارکنان شغل‌های ناپایدار توجه کنند (Zaitouni et al., 2024; Gragnano et al., 2020).

در زمینه اهمیت سازگاری نقش‌های شغلی با تعهدات بلندمدت خانوادگی، مطالعات ارزشمندی صورت گرفته است. در این پژوهش‌ها

موجود است. این نوع مرور، برای محققان و متخصصان، برای تعیین جهت تحقیق، ایجاد یک پایه محکم برای تحقیقات جدید و همچنین برای ارائه یک تفسیر جامع از یک موضوع خاص، بسیار مفید است.

مرور حیطه‌ای، روشی است که یک نمای کلی از شواهد پژوهشی موجود پیرامون پرسش‌های تحقیقاتی را به شیوه‌ای روش‌مند، برای کاربران نتایج تحقیقات علمی ارائه می‌کند. مرور حیطه‌ای، نوعی مرور سریع پیرامون مفاهیم کلیدی در یک موضوع پژوهشی خاص و یافتن منابع اصلی و انواع شواهد موجود است. این مرور، به‌عنوان نوعی روش تحقیق مبتنی بر اطلاعات ثانویه، با رویکرد اکتشافی و توصیفی برای ارزیابی میان شواهد موجود و شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی استفاده شده و به ارزیابی اولیه حجم، پتانسیل، کمیت و کیفیت مطالعات در حال انجام در یک زمینه خاص می‌پردازد.

این روش، پژوهشگر را از گزینش انتخابی مطالعات دور می‌کند، زیرا فرآیند انجام آن روش‌مند است. در این روش می‌توان به‌ویژه پیرامون موضوعات پیچیده و یا موضوعاتی که قبلاً درباره آن مرور جامعی به‌عمل نیامده به‌صورت یک پروژه خاص به مرحله اجرا درآورد. در این نوع مرور، برخلاف مرور نظام‌مند، نیاز به تحلیل‌های آماری پیچیده مانند فرائتحلیل نیست؛ بلکه این روش نوعی تحقیق مبتنی بر اطلاعات ثانویه، با رویکرد اکتشافی و توصیفی است که به‌طور فزاینده‌ای برای ترکیب شواهد تحقیق به کار می‌رود. بنابراین در بخش روش، با در نظر گرفتن چند معیار اساسی و طی چند مرحله، مطالعاتی که سیاست‌های اشتغال خانواده محور را مورد مطالعه قرار داده و در یکی یا مجموعه‌ای از کشورهای دارای اقتصاد مشابه یا متفاوت با اقتصاد ایران انجام شده باشند و پژوهش در یک مجله معتبر علمی چاپ و یا به‌عنوان گزارش فنی در دانشگاه معتبر مورد تأیید باشد، انتخاب شد. در نهایت تعداد ۶۰ پژوهش از جامع‌ترین و به‌روزترین مطالعاتی که سیاست‌های اشتغال خانواده‌محور (تعادل بخشی اشتغال زنان و خانواده) را در سطح کشورهای منتخب جهان مورد مطالعه قرار داده‌اند، از نشریات و سایت‌های معتبر علمی زیر انتخاب شد:

PubMed

Google Scholar

Elsevier

Journal of Safety and Health at Work

Journal of Business Research

Journal of Vocational Behavior

Journal of Social Service Research

Industrial and Commercial Training

International Journal of Business and Technology

به ابعاد و چالش‌های موجود اشاره شده است. زنان شاغل به دلیل عدم وجود و اجرای برنامه‌های دوستدار خانواده، با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقش شغلی و مادری روبه‌رو هستند (صادقی و شهابی، ۱۳۹۸). زنان ازدواج نکرده‌ای که تعارض کار و خانواده بالاتری را تجربه می‌کنند، سن بالاتری را برای ازدواج مناسب می‌دانند. همچنین، تجربه بالاتر تعارض کار و خانواده در بین زنان دارای همسر با نگرش به تعداد فرزند کمتر همراه است (خانی و همکاران، ۱۴۰۲). تصمیم زنان برای فعالیت به‌عنوان نیروی کار، تحت تأثیر بسیاری از عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است که برخی از آن‌ها به‌آهستگی در طول زمان تغییر می‌کنند. تأثیر ساختار جمعیت بر بازار کار و روشن نبودن رابطه کار و باروری از مهم‌ترین این چالش‌ها هستند (مطبع حق شناس، ۱۴۰۳).

اگر بخواهیم استنباط کلی درخصوص پیشینه سیاست‌های سازگاری کار و خانواده داشته باشیم، باید گفت طیف گسترده‌ای از مطالعات به تبیین زمینه‌های شکل‌گیری و ابعاد جدید این سیاست‌ها در کشورهای مختلف جهان به‌خصوص در کشورهای اروپایی و آسیایی در سال‌های اخیر پرداخته‌اند. ایجاد محیط اجتماعی و نهادی مناسب با رویکرد برابری جنسیتی، بهبود سبک زندگی و اثرات سیاست‌های تعادل کار و خانواده بر مسیر شغلی، کیفیت زندگی و ابعاد روان‌شناختی و فرهنگی آن و چالش‌های پیش‌روی در زمینه ترکیب کار و خانواده و نوع نگرش نسبت به ازدواج و فرزندآوری، از مهمترین نتایج مطالعات انجام شده هستند.

با توجه به این‌که تجارب سیاستی جدید، کمک مؤثری به شناخت وضع و تغییرات سیاست‌ها و نوع مداخلات دولت‌ها در زمینه تعادل کار و خانواده نسبت به گذشته می‌کند، در این مقاله از به‌روزترین مطالعات که ناظر به حل مسئله و چالش‌های موجود بوده و راه حل سیاستی را برای ارزیابی جامع، دقیق، کارشناسی و هوشمند پایش اسناد بالادستی به‌ویژه قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در کشور در دوره آزمایشی آن ارائه می‌دهند، استفاده شده است. نوآوری کار بیشتر تأکید بر جنبه‌های خط مشی پژوهی درحوزه جمعیت بوده که در مطالعات پیشین به این بعد از مسئله، پرداخته نشده است.

روش پژوهش و داده‌ها

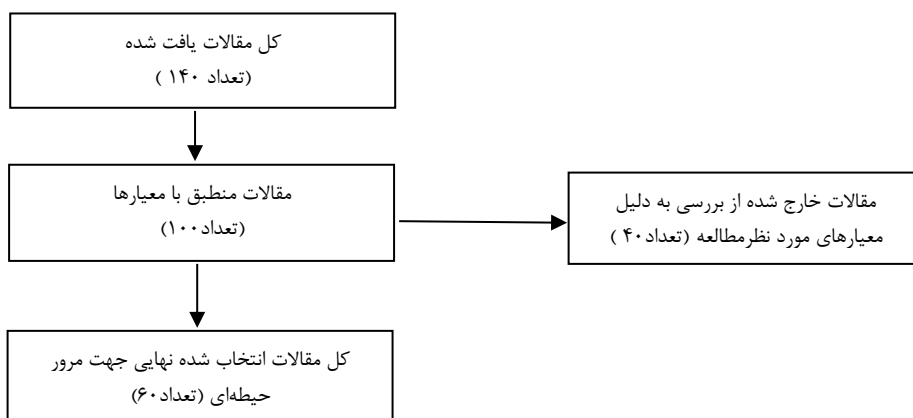
در این مطالعه، مرور حیطه‌ای^۱، از چارچوب ارائه شده توسط آرکسی و اومالی^۲ (۲۰۰۵) بهره گرفته شده که به‌معنای بررسی و تحلیل جامع و نقادانه مقالات و منابع موجود در یک حیطه یا موضوع خاص است. هدف اصلی آن، ارائه یک تصویر کلی از دانش موجود، تبیین مفاهیم و روش‌های مورد استفاده، و شناسایی خلاها و نقاط ضعف در تحقیقات

¹ Scoping review

² Arksey & O'Malley

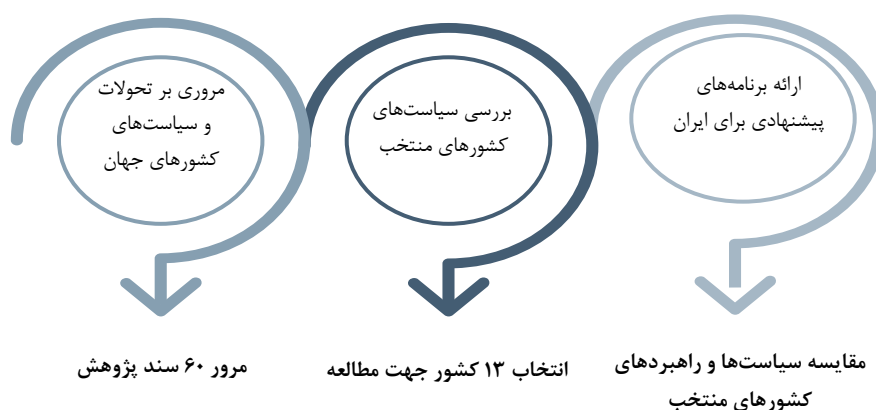
دیدهبان اقتصاد^۱ و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) سال ۲۰۲۵ در دسترس بوده، رتبه‌بندی و با توجه به محدودیت انتخاب کشورها به دلیل معیارهای مورد سنجش، به ترتیب ۱۳ کشور شامل کره جنوبی (۰/۷۵ فرزند)، تایلند (۱/۲ فرزند)، ایتالیا (۱/۲ فرزند)، ژاپن (۱/۲۳ فرزند)، فنلاند (۱/۳ فرزند)، کانادا (۱/۳۳ فرزند)، نروژ (۱/۴۲ فرزند)، سوئد (۱/۴۴ فرزند)، آلمان (۱/۴۶ فرزند)، مالزی (۱/۵۳ فرزند)، انگلستان (۱/۵۴ فرزند)، ترکیه (۱/۶۲ فرزند) و فرانسه (۱/۶۴ فرزند) انتخاب شدند. در این فرآیند، برای اعتباربخشی کار، از اعتبار صوری، نظر اساتید و صاحب‌نظران استفاده شد. با توجه به این‌که مقاله مستخرج از طرح پژوهشی مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور است، در مرحله انتخاب کشورها، تلاش شد نظرات ارزشمند اساتید شورای پژوهشی مؤسسه و ناظر محترم طرح، اخذ و سپس به مطالعه سیاست‌ها در قالب مقالات منتخب پرداخته شود (شکل ۱ و ۲).

به‌نحوی که ۶۰ درصد مطالعات از سایت‌های معتبر علمی Elsevier و PubMed، Google Scholar و ۴۰ درصد از سایر مجلات معتبر بین‌المللی بالا احصاء شدند. این پژوهش‌ها در فهرست منابع آورده شده است. حیطه زمانی پژوهش‌ها از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۵ بوده است. برای درک عمیق از تحولات جمعیت‌شناختی کشورها، تجربه سیاستی و میزان اثربخشی اجرای سیاست‌های تعادل کار و خانواده، ۶۰ مطالعه از پژوهش‌هایی که بیشترین استناد را در این دوره زمانی داشتند، مورد بررسی قرار گرفت که در بخش منابع آورده شده است. در این مطالعه، براساس مباحث نظری و تجربی، برای انتخاب کشورها براساس شاخص میزان باروری کل و با توجه به تحولات باروری و مراحل گذار جمعیت شناختی متفاوت کشورها، کشورهایی که سطح باروری پایین و مشابه ایران علی‌رغم سطوح متفاوت توسعه اقتصادی داشته و آمار آنها در بخش جمعیت سازمان ملل متحد، بانک جهانی،



شکل ۱. مراحل بررسی مقالات جمع‌آوری شده و انتخاب مقالات وارد شده در مطالعه

Figure 1. Steps for reviewing collected articles and selecting articles included in the study



شکل ۲. گام‌های اجرایی پژوهش

Figure 2. Research implementation steps

¹ Economic Watch

یافته‌ها

تصویر کلی از سیاست‌های تعادل بخشی کار و خانواده در تصویر از مهم‌ترین راهبردها و سیاست‌های تعادل کار و خانواده و چالش‌های موجود در این زمینه در کشورهای منتخب ارائه شده است.

با توجه به دلالت‌ها و شواهد تجربی که در بالا اشاره شد، در جدول ۲،

جدول ۲. راهبردها و سیاست‌های تعادل کار و خانواده در کشورهای منتخب

Table 2. Work-family balance strategies and policies in selected countries

کشورها	سیاست‌ها و راهبردها
کره جنوبی	بهبود تعادل کار و زندگی شخصی، اخلاق کاری قوی و انتظارات فرهنگی از اهتمام برای مشارکت اقتصادی از مهمترین راهبردهای کشور کره جنوبی به شمار می‌رود.
تایلند	سیاست‌های تعادل محور در حوزه فرهنگ کاری سنتی و تغییر به سمت اولویت‌بندی رفاه کارکنان و تمایل به تعادل بهتر بین کار و زندگی شخصی است.
ایتالیا	با وجود تعادل حل نشده و نقص و ناسازگاری در سیاست، درصد نسبتاً پایین کارگرانی که ساعات بسیار طولانی کار می‌کنند و درصد بالای زمان اختصاص داده شده آنها به مراقبت‌های شخصی و فعالیت‌های اوقات فراغت در برنامه‌ها دیده می‌شود.
ژاپن	فرهنگ کاری سنتی، تعهد بالا و مشارکت گرایی و تغییر نگرش‌ها، به‌ویژه در میان نسل‌های جوان‌تر، اصلاحات دولتی، برنامه‌های انعطاف‌پذیرتر و رها سازی زمان شخصی از اساسی‌ترین راهبردهای کشور به شمار می‌آید.
فنلاند	از رفاه کارکنان از طریق ساعات کاری انعطاف‌پذیر، تخصیص زمان تعطیلات سخاوتمندانه و فرهنگ کاری حمایت‌محور تبعیت می‌کند.
کانادا	از راهبرد میانگین هفته‌های کاری کوتاه‌تر، شبکه‌های اجتماعی قوی و فرهنگ کاری عموماً فراگیر با وجود تداخل کار با زندگی شخصی حمایت می‌کند.
نروژ	از برنامه اولویت دادن به رفاه کارکنان و ارائه سیاست‌های مرخصی سخاوتمندانه، ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر و تمرکز بر قطع ارتباط از کار حمایت می‌کند.
سوئد	از اولویت دادن به رفاه کارکنان و مرز سالم بین کار و زندگی شخصی از طریق سیاست‌ها و هنجارهای فرهنگی تبعیت می‌کند.
آلمان	در قالب تعادل بخشی، از قوانین قوی حمایت از کارکنان، ساعات کاری انعطاف‌پذیر و سیاست‌های تعطیلات سخاوتمندانه هفته کاری استاندارد حمایت می‌کند.
مالزی	از وجود بینش و اولویت قراردادن مالزیایی‌ها به تعادل کار و زندگی با وجود ساعت کاری طولانی، نیروی کار ناکافی، بروز استرس، فرسودگی شغلی و مشکلات سلامت روان حکایت می‌کند.
انگلستان	سیاست این کشور مبتنی بر وجود تصور و احساس کارمندان از این‌که شغل‌شان باعث می‌شود که نتوانند از کار دست بکشند و رفاه شخصی خود را حفظ کنند، حکایت می‌کند.
ترکیه	سیاست انعطاف‌پذیری در ساعت کاری، محدود کردن آن و تأثیر بر زمان شخصی، فعالیت‌های اوقات فراغت و رفاه کلی را دنبال می‌کند.
فرانسه	از راهبرد حمایت‌های قانونی قوی برای زمان شخصی کارمندان و تأکید بر اختصاص زمان برای اوقات فراغت، لذت بردن از غذا و قطع ارتباط با کار در خارج از ساعات تعیین شده، تبعیت می‌کند.

موضوع اصلی نیست، چرا که تجربه کشورهای پیشرفته با میزان باروری بالاتر مانند فرانسه یا سوئد نشان می‌دهد که برقراری برابری جنسیتی، نقش مهم‌تری در این خصوص ایفاء می‌کند. شواهد علمی نشان می‌دهد که این نوع واکنش‌های سیاستی قطعاً موثر بوده و انتظار بر این نیست تأثیر قابل توجهی در کوتاه‌مدت داشته باشد. ممکن است ۳۰ سال طول بکشد تا سیاست افزایش زاد و ولد بتواند تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای در وضعیت جمعیت این کشور ایجاد نماید. دولت‌مردان کره جنوبی، بر این

نتایج نشان داد که اهرم‌های تعادل بخشی کار و خانواده در این کشورها شامل انعطاف‌پذیری ساعت کار، ترتیبات شغلی، فرهنگ کاری فراگیر و حمایت‌محور بودند. همان‌طور که اشاره شد، مهم‌ترین واکنش سیاستی نسبت به باروری پایین، ایجاد محیط اجتماعی و نهادی مناسب برای حمایت از فرزندآوری با رویکرد برابری جنسیتی، دوستدار مراقبت از کودک و نیز بهبود سبک زندگی در جوامع سال‌خورده است (Cho & Lee, 2009). به اعتقاد متخصصان جمعیتی کره جنوبی، پول،

دهد. کار پاره‌وقت می‌تواند به‌طور معقول به‌عنوان معیاری از انعطاف‌پذیری درمحل کار انجام شود که زنان را قادر می‌سازد نیازهای کاری و خانوادگی را با یکدیگر ترکیب کنند؛ اما تنها در جایی که این کار داوطلبانه باشد. کار نیمه‌وقت غیرارادی است، آرزو برای به‌دست آوردن یک مزیت رقابتی در زمینه اشتغال تمام وقت ممکن است تنها به‌عنوان انگیزه دیگری برای کاهش باروری باشد (Castles, 2003).

بنابراین، سطح و روند باروری احتمالاً بستگی به این دارد که سیاست‌های خانواده برای ترکیب کار و زندگی خانوادگی به خانواده‌ها چگونه کمک می‌کند. سیاست‌های خانواده، منابع مالی و حمایتی در اختیار والدین قرار می‌دهد و یا امکان مراقبت از فرزندان را (با مرخصی والدین) فراهم می‌کند؛ بدین ترتیب این سیاست‌ها از استاندارد زندگی خانواده‌ها پشتیبانی می‌کنند، به والدین کمک می‌کنند تا از عهده مسئولیت‌های کاری و مراقبت از کودک برآیند و از این‌رو ممکن است به والدین به تحقق اهداف باروری خود کمک کنند. از طرف دیگر، سیاست‌های خانواده قادر است با کمک نقل و انتقالات مالی، هزینه‌های پولی کودکان (مسکن و آموزش و پرورش) را به‌طور مستقیم کاهش دهد. همچنین سیاست‌هایی که والدین را قادر می‌سازد کار با فرزندآوری را ترکیب کنند (به‌دلیل خدمات مراقبت از کودک، مرخصی والدین) هزینه‌های غیرمستقیم کودکان را ناشی از دستمزد محروم‌شده کاهش می‌دهد. این سیاست‌های تعادل کار و زندگی می‌تواند مادران را به ادامه کار ترغیب کند، پدران را ترغیب کند و از این طریق والدین را قادر می‌سازد تا نقش‌های خانوادگی خود را به‌طور یکسان‌تر به اشتراک بگذارند (Greulich & Thevenon, 2013).

در کشورهای منتخب اروپایی، تعداد واقعی فرزندان کمتر از تعداد فرزندان قصد شده است. این روند بر موانع مهم فرزندآوری در کشورهای صنعتی معاصر تأکید دارد. سیاست‌های خانواده از آنجا که هزینه‌های کودکان را کاهش می‌دهند، اغلب به‌عنوان راهی برای تشویق خانواده دیده می‌شوند. این که آیا سیاست‌های خانواده تأثیری بر تعداد تولدها دارد بیش از بیست سال است که در میان جمعیت شناسان مطرح شده است. در کشورهای اروپایی که مادران برای ادامه کار در بازار کار تشویق می‌شوند، سطح باروری بالاتری مشاهده می‌شود، با این وجود پیوند دادن سیاست‌های خاص با افزایش باروری دشوار است و محققین نتایج متفاوتی را ارائه داده‌اند. تعدادی از محققین به این نتیجه رسیده‌اند که سیاست‌هایی که به زنان در ترکیب کار و خانواده (مثل حمایت‌های دولت در مرخصی والدین و مراقبت از کودکان) کمک می‌کنند، نتایج بهتری را نسبت به کمک‌های مالی حاصل می‌کنند. با این حال، پیوند دادن اقدامات خاص سیاست (حتی آنهایی که به زنان در ترکیب کار و خانواده کمک می‌کنند) را که در کشورهای مختلف معرفی شده است به باروری بادوام و قابل‌توجه، دشوار است (Salles et

باورند که سیاست مشوق فرزندآوری پایدار، باید مبنای سرمایه‌گذاری برای توسعه انسانی باشد (Seo, 2019).

نتایج سیلیب و توونن از طریق تحلیل دقیق گفتمان، توسعه سیاست خانواده با محوریت اشتغال در آلمان و ژاپن، دو کشوری که با میراث رفاه محافظه‌کارانه و میزان زاد و ولد بسیار پایین متحد شده‌اند، نشان دادند که چرا اصلاحات اخیر در آلمان با وجود گفتمان‌های سرمایه‌انسانی بسیار مشابه، فراتر از اصلاحات ژاپن رفته است؟ این مسئله به طرح ضرورت اقتصادی، نقش برجسته کارفرمایان و توجه بیشتر به نقش دولت به‌عنوان ضامن حقوق جدید سیاست خانواده برمی‌گردد. این که تا چه حد در کشور آلمان، راهبردها مؤثر و موفق بوده‌اند یا نه، در بخش سنجش اثربخشی سیاست‌ها به آن اشاره شده است. اما باید به این مسئله اشاره کرد که تفاوت در اجرای سیاست‌های دولتی وجود دارد و معمولاً هم با چالش‌هایی همراه بوده و کامل اجرا نمی‌شود.

اثربخشی اجرای راهبردها در بهبود شاخص‌های فرزندآوری در کشورهای منتخب

برای مطالعه اثربخشی سیاست‌های خانواده بر فرزندآوری، لازم است که مجموعه اقدامات را در بستر فرهنگی خاص در نظر گرفت. اثربخشی سیاست‌های دوستدار خانواده در اشکال متنوعی وجود دارد. در یک انتهای طیف، اقدامات مربوط به سیاست‌گذاری سنتی جمعیت است که زنان بتوانند نیروی کار را به‌صورت کم‌وبیش دائمی ترک کنند. از جمله این موارد برجسته می‌توان به مزایای کودک و کمک هزینه‌های مالیاتی برای از دست دادن درآمد زن در هنگام ماندن در خانه برای مراقبت از فرزندان اشاره کرد. در انتهای دیگر طیف، ارائه خدمات مراقبت از کودکان است که تمهیدات مناسب برای کودکان بین صفر تا سه ساله را برای بازگشت زودرس نیروی کار فراهم می‌کند. اقدامات فعال شامل مرخصی زایمان و مراقبت از کودک است که مدت زمان مرخصی بیشتر برای زنان (و اخیراً والدین) زمان لازم برای تأمین نیازهای ویژه نوزادان خردسال و میزان جایگزینی بالاتر جبران ضرر موقتی کاهش درآمد ناشی از انجام این کار است. اقدامات منفعلانه شامل انواع ترتیبات انعطاف‌پذیر در محل کار است که زنان را قادر می‌سازد زندگی خود را به روشی سازگار با خواسته‌های متناقض کار و خانواده ترتیب دهند.

ارزیابی اثربخشی سیاست‌های دوستدار خانواده بر میزان باروری در کل یک موضوع ساده نیست. موارد مهم سیاست‌های مؤثر، کارمزدی با زمان قابل انعطاف، کار داوطلبانه قابل انعطاف، ارائه مراقبت بیرونی بخش دولتی از کودک است. انتخاب ساعت کاری معمولاً برای کارمندان مهم است. هر دو جنس برای سازماندهی زندگی کاری به گونه‌ای که نیازهای فرزندآوری و مشارکت نیروی کار هر دو شریک را در خود جای

(al., 2010).

می‌کنیم زنان و زوجین این راه‌حل‌ها را اتخاذ می‌کنند و فرزندان بیشتری نیز دارند، فقط وقتی که معتقدند مراقبت بیرونی از کودک و مادر شاغل بودن برای رشد فرزندشان ضرر ندارد. به عبارت دیگر، اثرات افزایش باروری، سیاست‌های حمایت از تعادل خانواده و کار منوط به یک تغییر فرهنگی است، یعنی پذیرش این عقیده که مادران می‌توانند بدون آسیب رساندن به فرزندان خود کار را از سرگیرند. قبل از وقوع این تغییر فرهنگی، حتی ارائه گزینه‌های سخاوت‌مندانه مراقبت از کودک، تصمیمات خانوادگی و کاری افراد را تغییر نخواهد داد. همچنین فرض ما بر آن است که با کمک به زنان در کار و خانواده چنین تغییرات فرهنگی در طولانی مدت ایجاد خواهد شد. این تغییر نگرشی به زمان نیاز دارد. زوجینی که در شرایطی هستند که به مراقبت از کودک دسترسی ندارند، ممکن است از راهکارهای مختلفی مانند جابه‌جایی، تغییر شغل، افزایش مشارکت پدر و... استفاده کنند و به تعداد فرزندان مورد نظر خود برسند و شغل خود را نیز حفظ کنند (Thevenon & Gauthier, 2011).

جدول ۳ اثربخشی اجرای سیاست‌های تعادل کار و خانواده را در کشورهای منتخب با توجه به وضعیت میزان باروری کل آنها در بازه زمانی ۱۹۷۵ تا ۲۰۲۵ نشان می‌دهد.

نتایج مطالعه گرولیچ و تونن^۱ تأیید می‌کند که هر ابزار بسته سیاست‌گذاری خانواده (مرخصی پرداخت‌شده، خدمات مراقبت از کودک و نقل و انتقالات مالی) به‌طور متوسط تأثیر مثبتی دارد. ترکیب این اشکال حمایت از والدین شاغل در سال‌های اولیه فرزندان‌شان احتمالاً انتخاب والدین را برای داشتن فرزند تسهیل می‌کند. اهرم‌های سیاست‌گذاری همه دارای وزن یکسان نیستند، مزایای نقدی که مربوط به دوران کودکی بعد از سال تولد و ارائه خدمات مراقبت از کودک برای کودکان زیر سه سال می‌شود، تأثیر بالاتری در باروری نسبت به حقوق و مزایای مرخصی دریافت شده در هنگام زایمان دارد. علاوه بر این، تأثیر هر اقدام سیاسی در متن‌های مختلف سیاست خانواده متفاوت است. یافته‌های ایشان پس از کنترل تأخیر باروری، یکپارچه‌سازی، واکنش‌های باروری با تأخیر در زمان و برای جنبه‌های مختلف زمینه‌های ملی مانند مشارکت در بازار کار زنان، بیکاری، حمایت از بازار کار و نسبت فرزندان متولد شده خارج از ازدواج قوی است. تأثیر کوتاه‌مدت سیاست‌های مطلوب ترکیب کار و خانواده، در دسترس بودن مراقبت از کودکان پیش‌دبستانی و احتمال گرفتن مرخصی والدین (نسبتاً کوتاه) بدون از دست دادن شغل شخصی است. این اقدامات باعث کاهش هزینه‌های نگهداری از کودکان برای زنان می‌شود، به‌خصوص برای زنان با تحصیلات و درآمد بالاتر. ما فرض

جدول ۳. اثربخشی اجرای سیاست‌های تعادل کار و خانواده در کشورهای منتخب

Table 3. Effectiveness of implementing work-family balance policies in selected countries

کشورها	میزان باروری کل				میزان اثر بخشی
	۱۹۷۵	۱۹۹۰	۲۰۰۰	۲۰۲۵	
کره جنوبی	۴/۵	۱/۶	۱/۴	۰/۷۵	کاهنده/ منفی
تایلند	۵/۵	۲/۱	۱/۷	۱/۲	کاهنده/ منفی
ایتالیا	۲/۴	۱/۳	۱/۳	۱/۲	تثبیت/ ثابت
ژاپن	۲/۱	۱/۵	۱/۴	۱/۲۳	کاهنده/ منفی
فنلاند	۱/۸	۱/۸	۱/۷	۱/۳	کاهنده/ منفی
کانادا	۲/۳	۱/۸	۱/۵	۱/۳۳	کاهنده/ منفی
نروژ	۲/۵	۱/۹	۱/۹	۱/۴۲	کاهنده/ منفی
سوئد	۱/۹	۲/۱	۱/۵	۱/۴۴	تثبیت/ ثابت
آلمان	۲	۱/۵	۱/۴	۱/۴۶	فزاینده/ مثبت
مالزی	۵	۳/۳	۲/۹	۱/۵۳	کاهنده/ منفی
انگلستان	۲/۴	۱/۸	۱/۶	۱/۵۴	تثبیت/ ثابت
ترکیه	۵/۸	۳/۱	۲/۵	۱/۶۲	کاهنده/ منفی
فرانسه	۲/۶	۱/۸	۱/۹	۱/۶۴	کاهنده/ منفی

منبع: بانک جهانی و صندوق جمعیت سازمان ملل متحد (۱۹۷۵-۲۰۲۵)

سطح پایینی بوده و در سال‌های اخیر کاهش معناداری را تجربه کرده اند، اثربخشی این نوع سیاست بر افزایش باروری کاهنده و رضایت‌بخش

اگر بخواهیم تحلیلی از نتیجه بخشی راهبردهای سازگاری کار و خانواده داشته باشیم باید گفت کشورهایی که میزان باروری آنها در

¹ Greulich and Thevenon

برای بحث و گفتگو در مورد کار سیاست‌های مراقبت زنان، اشتغال زنان، سیاست‌های خانواده و توسعه باروری در اروپا به‌عنوان یک رویکرد جدید مطرح است. در بسیاری از این کشورها، سیاست‌های خانواده براساس تعداد یا ترتیب تولد فرزندان در خانواده متفاوت است. این امر اغلب با هزینه‌های بالاتر و سطح فقر بالاتر در میان خانواده‌های بزرگتر با سه فرزند یا بیشتر توجیه می‌شود. برآیند نتایج تحقیقات انجام شده در این پژوهش نشان می‌دهد، سیاست‌های کلی دولت‌ها درخصوص افزایش باروری و جمعیت در دو حوزه، حمایت از خانواده و تعادل بخشی میان کار و خانواده بوده است. البته علاوه بر این‌ها، سیاست‌های اجتماعی غیرمستقیم‌تری چون تسهیلات مسکن و غیره را در نظر داشته‌اند. ارزیابی اثربخشی سیاست‌های دوستدار خانواده بر میزان باروری در کل یک موضوع ساده نبوده و مهم‌ترین چالش برای بررسی رابطه بین باروری، مراقبت از کودک و سیاست‌های انعطاف‌پذیر در محل کار، کمبود داده است.

درس آموخته‌هایی برای ایران: پیشنهاد‌های سیاستی

چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در اسناد بالادستی سیاست‌های کلی جمعیت، قانون جوانی جمعیت و تعالی خانواده، ایجاد فرصت‌های برابر و توزیع مناسب درآمد را به‌عنوان یکی از اهداف چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ قلمداد کرده که این مهم نیز خود در گرو توسعه موزون بازار کار است. افزون بر آن، در برنامه‌های توسعه نیز بر اهمیت تساوی مزد زنان و مردان در مقابل کار هم‌ارزش و گسترش حمایت‌های اجتماعی به معنی برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب به‌صورت قوانینی نظیر برنامه ملی توسعه کار شایسته پرداخته شده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۸).

با توجه به وضع موجود سیاست‌های اشتغال به‌ویژه در زمینه اشتغال زنان و نتایج مطالعات بررسی‌شده در این پژوهش، پیشنهادات سیاستی به کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت تقسیم می‌شوند:

- کوتاه‌مدت: اولویت‌بندی مشوق‌های اثرگذار قانون تعالی خانواده و جوانی جمعیت، عزم نهادی برای تأمین مسکن و شغل جوانان که از چالش‌های اقتصادی کشور هستند.
- میان‌مدت: برابری جنسیتی به‌ویژه برای زنان تحصیل‌کرده، انعطاف‌پذیری ساعت کار زنان شاغل، ترکیب مرخصی زایمان و پدری مؤثر، خدمات مهد کودک مقرون به‌صرفه و حمایت واقعی از پدران و دسترسی به خدمات مراقبت کودک ارزان.
- بلندمدت: رصد اجرای سیاست‌های کلی جمعیت و فرهنگ‌سازی در حوزه ترویج گفتمان فرزندآوری و تولید ادبیات تأثیرگذار در این زمینه.

نبوده است. درمقابل، کشورهایی که تجربه افزایش باروری را داشته‌اند، علی‌رغم متفاوت بودن الگوی گذار جمعیت‌شناختی و تأثیر سیاست‌های اجتماعی به‌ویژه درحوزه مهاجرت، سوپاپ اطمینان کاهش باروری در کشورهای اروپایی، اثربخشی این نوع سیاست بر افزایش باروری تاحدی رضایت‌بخش بوده است. کشورهای کره جنوبی، ژاپن، مالزی و ترکیه با چالش سازگاری کار و خانواده زندگی مواجه هستند. در این میان، کشور آلمان، به‌طور نسبی ازجمله موفق‌ترین این کشورها در اجرای سیاست‌های دوستدار خانواده و تعادل بخشی کار و خانواده در دوره ۲۵ ساله اخیر بوده و در این میان نقش مهاجرت کالبره‌شده است.

البته شایان ذکر است آهنگ تغییرات آرام و بطئی رشد جمعیت، میزان باروری کل و به‌دنبال آن اثر گشتاور جمعیت و نیز کاهش توان درونی جمعیت در این کشورها نیز بی‌تأثیر نبوده است. علاوه بر عوامل و مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی، تأثیر ساختارهای حمایتی در محیط شغلی نیز نقش مهمی در موفقیت و اثربخشی سیاست‌ها داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به سیاست‌های دوستدار خانواده و تلاش برای بهبود کمی و کیفی این سیاست‌ها، ازجمله موضوعاتی است که درحوزه‌های مختلفی مثل خانواده و توسعه پایدار مورد تأکید قرار گرفته است. برخورداری یک جامعه از سیاست‌های دوستدار خانواده می‌تواند پیامدهای مثبت اقتصادی، اجتماعی و روانی قابل توجهی را به دنبال داشته و بر سطح رفاه و بهزیستی اجتماعی اثرات معناداری را نشان دهد. کشورهای مختلف براساس وضعیت اقتصادی، نظام سیاسی-اجتماعی و همچنین ساختار سنی جمعیت، حمایت‌ها و خدمات مختلفی را در قالب سیاست‌های دوستدار خانواده اجرا می‌کنند.

در این خصوص کشورهایی که میزان باروری کل در آنها روندی کاهشی داشته باشد، این سیاست‌ها، ابعادی جمعیتی به‌خود می‌گیرند و به‌صورت مستقیم و یا غیرمستقیم به‌منظور افزایش فرزندآوری اجرا می‌شوند. کشورهایی که سیاست‌های خانواده خود را جزئی از سیاست‌های بازار کار، مراقبت از کودک و برابری جنسیتی می‌دانند، باروری بالاتری از پایین‌ترین سطح باروری^۱ دارند. آنها از راهکارهایی برای تغییر در بازار کار استفاده می‌کنند تا زنان و مردان بتوانند اشتغال و درآمد خود را حفظ کنند، حتی اگر فرزندان کوچکی هم داشته باشند. این موضوع بر اهمیت گسترش مقررات عمومی مراقبت از کودکان به‌عنوان پیش شرط اشتغال والدین تأکید می‌کند و خواستار سیاست‌هایی است که در جهت تغییر قرارداد جنسیتی در مورد تقسیم کار و مراقبت از کودک در خانواده و جامعه باشد. اهداف اتحادیه اروپا برای افزایش اشتغال زنان و مراقبت‌های عمومی از کودکان، اولین قدم

¹ Lowest low fertility

- Andersson, G. (2000). The impact of labor-force participation on childbearing behavior: Pro-cyclical fertility in Sweden during the 1980s and the 1990s. *European Journal of Population*, 16: 293-333. <https://doi.org/10.1023/A:1006454909642>
- Anttonen, A. & Sipilä, J. (1996). European social care services: Is it possible to identify models? *Journal of European Social Policy*, 6: 87-100. <http://dx.doi.org/10.1177/095892879600600201>
- Arksey, H. & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1): 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Bernhardt, E. (1991). Working parents in Sweden: an example for Europe? In: Human Resources in Europe at the Dawn of the 21st Century: 231-254. Eurostat Conference, November 27-29, 1991, Luxembourg. <https://www.jstor.org/stable/23025496>
- Blom, R., Jaspers, E., Knies, E., van der Lippe, T. (2025). Family-friendly policies and workplace supports: A meta-analysis of their effects on career, job, and work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 157: Article 104091. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104091>
- Castles, F.G. (2003). The world turned upside down: Below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European Social Policy*, 13(3): 209-227. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09589287030133001>
- Cherlin, A.J. (2012). Goode's world revolution and family patterns: A reconsideration at fifty years. *Population and development review*, 38: 577-607. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2012.00528.x>
- Chzhen, Y., Gromada, A., Rees, G. (2019). Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU. <https://cocuguniyiolmahali.bilgi.org.tr/projex/759/>
- Cho, Y. & Lee, S.L. (2009). Korean population at 20 glances, Kostat, Presented in XXVII IUSSP International Population Conference, Busan, Korea (2013). <https://doi.org/10.25024/kj.2021.61.2.5>
- Cortes, P. & Pan, J. (2017). Cross-country evidence on the relationship between overwork and skilled women's Job choices. *The American Economic Review*, 107(5): 105-109. <http://www.jstor.org/stable/44250370>
- Cortes, P. & Pan, J. (2017). Occupation and gender, in Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman (eds), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford Handbooks. <https://www.iza.org/publications/dp/10672/occupation-and-gender>
- Crespi, I., & Palermo, M. (2024). Rethinking work-family balance in Italy: Case studies and innovative strategies. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*. <https://15.1.10.14267/CJSSP.2024.1.5>
- Dorbritz & Fux (eds.) (1997). European comparative survey on population policy acceptance (Munchen:PPA). <https://www.bib.bund.de/EN/Research/Surveys/PPAS/population-policy-acceptance-study.html>
- Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism.

پیام آخر مقاله این است که در یک اقتصاد پایدار و چشم‌انداز خوش‌بینانه، با ایجاد بستری که زنان ایرانی بتوانند فرزندآوری را با اشتغال در بیرون از منزل ترکیب، برابری جنسیتی و مشارکت بیشتر پدران در مراقبت از کودکان را ترغیب کنند، می‌توان به اثر مثبت سیاست بر فرزندآوری در کشور امیدوار بود.

سیاسگزاری

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی مصوب مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور تحت همین عنوان بوده که توسط نویسنده در سال ۱۴۰۴ انجام شده است. از راهنمایی و نکات ارزشمند اعضای محترم شورای پژوهشی مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور و به‌ویژه ناظر محترم طرح، جناب آقای دکتر محمود مشفق، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- خانی، سعید؛ دانش مهر، حسین؛ بهزادی‌نیا، اسرین (۱۴۰۲). ارتباط بین تعارض کار-خانواده و نگرش‌های ازدواج - فرزندآوری: مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در شهر سنندج. *نامه انجمن جمعیت شناسی ایران*، ۱۸(۳۵): ۱۹۱-۲۳۳. <https://dx.doi.org/10.22034/jpai.2023.2004327.1289>
- سوبوتکا، توماس؛ ماتیساک، آنا؛ زوانا، برزوسکا (۲۰۲۰). مترجم صادقی، رسول و میلاد بگی (۱۳۹۹). پاسخ‌های سیاستی به باروری پایین. تهران، مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور. <https://nipr.ac.ir/books/>
- صادقی، رسول؛ مطیع حق شناس، نادر؛ مدیری، فاطمه؛ رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی؛ رستمعلی‌زاده، ولی‌الله؛ عبدالهی، عادل؛ باقری، آرزو؛ سعادت، مهسا (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی سیاست‌ها و برنامه‌های افزایش باروری در کشورهای منتخب. طرح پژوهشی، تهران، مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور. <https://nipr.ac.ir/project-reports>. 2019
- صادقی، رسول و شهابی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱): ۹۱-۱۰۰. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
- عباسی شوازی، محمد جلال و عسگری ندوشن، عباس (۱۳۸۴). تغییرات خانواده و کاهش باروری در ایران مطالعه موردی استان یزد. *نامه علوم اجتماعی*، ۲۵: ۲۵-۷۵. https://journals.ut.ac.ir/article_10534
- محمودی، محمدجواد؛ فراهانی خلیج آبادی، فریده؛ مطیع حق شناس، نادر؛ مشفق، محمود (۱۳۸۹). بررسی تحولات باروری و سیاست‌های جمعیتی در کشورهای جهان با تأکید بر جایگاه ایران. طرح پژوهشی، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه. <https://nipr.ac.ir/project-reports> 2010
- مطیع حق شناس، نادر (۱۴۰۳). عوامل و بسترهای پایین بودن میزان مشارکت اقتصادی زنان ایران. *دوفصلنامه تداوم و تغییر اجتماعی*، ۳(۱): ۲۰۳-۲۳۴. <https://doi.org/10.22034/jscc.2024.20659.1088>
- Abrahamsen, B., Holte, K., Laine, M. (2012). Work family interference: *Nurses in Norway and Finland*, 2(1): 60-74. doi: <https://doi.org/10.7577/pp.v2i1.19>
- Aghajanian, A. (2001). Family and family change in Iran, Charles B. Hennon & Timothy H. Brubaker (eds) *Diversity in family: A global perspective*, New York, Wad Worth publishing company. https://digitalcommons.uncfsu.edu/college_humanities_social_science/92

- ILO (2016). Active labour market policies in Latin America and the Caribbean, studies on growth with Equity. <https://www.ilo.org/research-and-publications/active-labour-market-policies-latin-america-and-caribbean>
- Inagami, T. (1998). Labour market policies in Asian countries: Diversity and similarity among Singapore, Malaysia, the Republic of Korea and Japan, Employment and Training Papers, ILO. <https://www.ilo.org/publications/labour-market-policies-asian-countries-diversity-and-similarity-amon>
- Institutional and policy context for fertility trends in the United Kingdom, (2015). Policy Brief No. 18, United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Low Fertility, New York, 2-3 November 2015. United Nations and East-west Center. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undp_egm_201511_policy_brief_no_18.pdf
- Kanten, P. (2014). Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction, *International Journal of Business and Technology*. 2: 2, 4. <https://doi.org/10.33107/ijbte.2014.2.2.04>
- Karanassou, M., & Snower, D.J. (2004). Unemployment invariance, *German Economic Review*, (5): 297-317. <https://doi.org/10.1111/j.1465-6485.2004.00110.x>
- Kiterod, R.H, & Lapprgard, T. (2017). A typology of work-family arrangements among dual-earner couples in Norway, *Family Relations*, (61): 671 – 685. <https://hdl.handle.net/10419/192618>
- Korkut, U. & Eslen-Ziya, H. (2011). The impact of conservative discourses in family policies, population politics, and gender rights in Poland and Turkey. *Social Politics*, 18(3): 387-418. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr014>
- Layard, R, Nickell, S., Jackman, R. (1991). Unemployment: macroeconomic performance and the labour market, Oxford: Oxford University Press. <https://econpapers.repec.org/bookchap/oxpobooks/9780198284345.htm>
- Lopez-Acevedo, G., & et. al. (2021). Trends and determinants of female Labor force participation in Morocco: An initial exploratory analysis, IZA DP No. 14218. <https://hdl.handle.net/10419/236249>
- Maheshwari, M. & Lenka, U. (2023). Family-friendly policies: A double-edged sword? *Industrial and Commercial Training*, 55(1): 33-45. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2021-0034>
- McGinnity, F. & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3): 433-445 <https://ideas.repec.org/a/spr/soinre/v93y2009i3p445-467.html>
- Memili, E., Pankaj, C., Patel, D., Holt, R., Gabrielle S. (2023). Family-friendly work practices in family firms: A study investigating job satisfaction, *Journal of Business Research*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114023>
- Peus, C. (2006). Working paper, work-family balance? The case of Germany, MIT workplace center, Sloan School of Management, Oxford, polity, https://books.google.com/books/about/The_Three_Worlds_of_Welfare_Capitalism.html?id=V12FQgAACA_AJ
- European Union. (2019). Report on equality between women and men in the European union. SSN 2443-5228. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/node/2959>
- Fabrizio, S., et al. (2020). Women in the labor force: The role of fiscal policies. <https://doi.org/10.5089/9781513529134.006>
- Gornick, J.C., Meyers, M., Ross, K. (1997). Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7(1): 45-70. <https://ideas.repec.org/cgi-bin/ref.cgi>
- Gagnano, A., Simbula, S., Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *Int J Environ Res Public Health*. 17(3): 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Grandey, A., Cordeiro, B., Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 305-323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Greulich, A., Thevenon, O. (2013). The Impact of family policies on fertility trends in developed countries, *European Journal of Population*, 29 (2): 387-416. <https://doi.org/10.1007/s10680-013-9295-4>
- Guo, Y., Siqu, W., Yasin, R., Mireia, L.H. (2024). A meta-analytic review of family supportive supervisor behaviors (FSSBs): Work-family related antecedents, outcomes, and a theory-driven comparison of two mediating mechanisms, *Journal of Vocational Behavior*, 151, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103988>
- Hantrais, L. (2004). Family policy matters: Responding to family change in Europe, <https://doi.org/10.1332/policypress/9781861344717.001.0001>
- Hiilamo, H. (2019). Why fertility has been declining in Finland after the global recession? *A Theoretical Approach Finnish Yearbook of Population Research*, 54: 29-51. <https://doi.org/10.23979/fypr.85090>
- Hiilamo, H. & Kangas, O. (2009). Trap for women or freedom to choose? The struggle over cash for child care schemes in Finland and Sweden. *Journal of Social Policy*, 38(03): 457-475. <https://doi.org/10.1017/S0047279409003067>
- Honda, A., Mayo, O., Takahiro N., Sumihisa, H. (2025). Balancing and conflict between work and family life of sandwiched caregivers: A Scoping Review, *Safety and Health at Work*, 16: 156-163. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.04.004>
- Hsiao, H. (2023). A cross-national study of family-friendly policies, gender egalitarianism, and work-family conflict among working parents. *PLOS One*. 18(9): e0291127. [doi:10.1371/journal.pone.0291127](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291127)
- Hwang, W. (2018). The effects of family-friendly policies and workplace social support on parenting stress in employed mothers working nonstandard hours. *Journal of Social Service Research*, 45(5): 659-672. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1501790>

- home care allowance. <http://www.kela.fi/web/en/home-care-allowance-amount-and-payment>. Cited 28 June 2016.
- Thevenon, O. (2008). Family policies in developed countries: contrasting models, *Population & Societies*, No. 448, September 2008, Monthly bulletin of the French Institute for Demographic Studied (INED).
http://hdl.handle.net/20.500.12204/AWRIMVA_gpz89Adag6S9
- Thevenon, O. & Gauthier, A. (2011). 'Family Policies in Developed Countries: A "Fertility-Booster" with Side-effects. *Community, Work & Family*. 197-216. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571400>.
- Thevenon, O., Adema, W., Ali, N. (2014). Family policy in France and Europe: recent changes and effects of the crisis, *Population & Societies* - no. 512, June 2014, *Monthly bulletin of the French Institute for Demographic Studied* (INED).
<https://www.ined.fr/en/publications>
- Toulemon, L., Pailhe, A., Rossier, C. (2008), France: High and stable fertility, *demographic Research*, Vol. 19, Paper 16, pages 503-556, This publication is part of special collection 7: Childbearing trends and policies in Europe.
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2008.19.16>
- United Nations, UNFPA, Total fertility rates by countries, 1950-2025.
<https://www.unfpa.org/data/TFR>
- Word-Bank, Total Fertility Rates by Countries, 1900-2023.
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>
https://www.demogr.mpg.de/en/publications_dissertations_3075
- Yüceşahin, M., Adalı, T., Türkyılmaz, A. (2016). Population policies in Turkey and demographic changes on a social map. Border crossing: *International Journal of Social Sciences and Humanities*. 6: 240-266. <https://doi.org/10.33182/bc.v6i2.493>.
- Zaitouni, M, Hewapathirana, G, Al Hajj, R, Elmelegy, A. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084>
- Ziegenhain, P. (2019). The politics, & policies of population change in Indonesia and Malaysia, *An International Journal of Asia-Europe Relations*, 5(1:, 57-72. <https://www.researchgate.net/publication/331021517>.
- WPC#0025.
<https://web.mit.edu/workplacecenter/docs/wpc0025.pdf>
- Pignatti, N. (2016). Encouraging women's labor force participation in transition countries, IZA (Institute of Labor Economics) World of Labor, <http://hdl.handle.net/10419/148489>.
- Raees Sadat, R., Malek Sadati, S. Saeed, Houshmand M. (2014). Discrimination in access to job opportunities for mothers in the urban labor market of Iran, *Urban Economics*, Spring-Summer, 1: 19-34. doi.org/10.22108/ue.2024.143371.1302
- Research Center of the Islamic Consultative Assembly (2019). National document on decent work, laws and regulations of the Islamic consultative assembly, Tehran. https://rc.majlis.ir/fa/legal_draft
- Rose, E. (2025). Impact of work-life balance policies on family relationships in Canada. *International Journal of Sociology*, 9; 28-39.10.47604/ij.s.3205.Handle: RePEc:bdu:ojtj:s:v:9:y:2025:i:1:p:28-39:id:3205
- Sadeghi, R., Matie Haghshenas, N., Modiri, F., Bibi Razeghi Nasrabad, H., Rostamalizadeh, V., Abdollahi, A., Bagheri, A., Saadati M. (2019). Comparative study of policies and programs to increase fertility in selected countries, Research project, Tehran, National Institute of Population Research. <https://nipr.ac.ir/project> reports 2019
- Sadeghi, R., & Shahabi, Z. (2019). Conflict between work and motherhood: The experience of transition to motherhood of working women in Tehran, *Applied Sociology*, 1(73): 91-104. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
- Salles, A., Rossier, C., Brachet, S. (2010). Understanding the long-term effects of family policies on fertility: The diffusion of different family models in France and Germany, *Demographic Research*, 22: 1057-1096.
<https://www.demographic-research.org/volumes/vol22/34/22-34.pdf>
- Seeleib, K. & Martin, T.T. (2011). Between reforms and birth rates: Germany, Japan, and family policy discourse. *Social Politics*, 18(3): 330-360. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22164353>
- Seltzer, J.A and et al. (2005). Explaining family change and variation: Challenges for family demographers. *Journal of Marriage and Family*, 67: 908-925. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00183.x>
- Sentakusuru Mirai Committee Report, (2014). Fighting population decline, Japan aims to stay at 100 million, technical report. Mizuho Research Institute, (2019), Policy response to the increasing importance of population decline, Technical Report, On line at: <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/eo/MEA190730.pdf>.
- Seo, S.H., (2019). Low fertility trend in the Republic of Korea and the problems of its family and demographic policy implementation. *Population and Economics*, 3(2): 29-35. <https://doi.org/10.3897/popecon.3.e37938>
- Sobotk, T., Matysiak, A., Brzozowska, Z. (2019). Policy responses to low fertility: How effective are they? Working Paper No. 1. <https://www.unfpa.org/publications>
- Social Insurance Institution of Finland. (2016). Amount of the child