

The Approach of Jurisprudence and Judicial System of Iran, Egypt and France towards Women's Employment

Mahmoud Ziaiefard¹, Maghsoud Ranjbar Khachak^{2*}, Mohammad Ali Kafaeifar³

1. PhD student in Public Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

2. Assistant Professor of Department of Political Science, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

3. Assistant Professor of Department of Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 203-220

Article history:

Received: 19 Apr 2023

Edition: 24 Jun 2023

Accepted: 21 Aug 2023

Published online: 9 Sep 2023

Keywords:

women's employment, labor freedom, gender equality, right to employment.

Corresponding Author:

Maghsoud Ranjbar Khachak

Address:

Iran, Qom, Islamic Azad University,
Qom Branch, Department of Political
Science.

Orchid Code:

0000-0001-7518-8755

Tel:

09124533378

Email:

maghsoodranjbar@gmail.com

ABSTRACT

Background and Aim: guaranteeing women's employment and gender equality is one of the important international challenges that has been examined in the written laws of most countries. In the present study, an attempt has been made to address this issue by examining the laws of Iran, France, and Egypt, as well as judicial practice.

Materials and Methods: This article is descriptive and analytical and library method is used.

Ethical Considerations: In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness are observed.

Findings: The jurisprudence and judicial system of Iran, Egypt and France have each looked at women's right to employment in a different way, and this difference of opinion and opinion in legal texts and judicial procedure is different according to its origin and basis. Egyptian law has paid attention to the equality between citizens without discrimination based on gender and does not discriminate between men and women in the right to work. French law has approved women's right to equality with a broader perspective.

Conclusion: The right to employment of every person, both men and women, is one of the basic human rights recognized in Islam. On the other hand, the headship of the husband in the family and the need for the wife to obey him is one of the rights that Islam insists on. Exercising these two rights causes legal disputes between wives.

Cite this article as:

Ziaiefard M, Ranjbar Khachak M, Kafaeifar MA. *The Approach of Jurisprudence and Judicial System of Iran, Egypt and France towards Women's Employment. Economic Jurisprudence Studies. 2023.*

دوره پنجم، شماره پیاپی ۵، سال ۱۴۰۲

رویکرد فقه و نظام قضایی ایران، مصر و فرانسه نسبت به اشتغال زنان

محمود ضیائی فرد^۱، مقصود رنجبر خاچک^{۲*}، محمدعلی کفایی فر^۳

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. استادیار گروه علوم سیاسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۳. استادیار گروه حقوق، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: تضمین اشتغال زنان و برابری جنسیتی به عنوان یکی از چالش‌های مهم بین‌المللی است که در حقوق نوشته اکثر کشورها مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش حاضر سعی شده است با بررسی حقوق کشورهای ایران، فرانسه، مصر و همچنین رویه قضایی، این مسئله تبیین شود.

مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است و برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

یافته‌ها: فقه و نظام قضایی ایران، مصر و فرانسه هر یک به شیوه‌ای به حق اشتغال زنان نگرسته‌اند و این اختلاف نظر و عقیده در متون قانونی و رویه قضایی با توجه به منشأ و مبنای آن متفاوت است. حقوق مصر برابری بین شهروندان را بدون تبعیض بر اساس جنسیت مورد توجه قرار داده است و بین زن و مرد در حق کار، تبعیض قائل نمی‌شود. حقوق فرانسه، با چشم‌انداز وسیع‌تری حق برابری زنان را مورد تأیید قرار داده است.

نتیجه‌گیری: حق اشتغال هر فرد اعم از زن و مرد یکی از حقوق اساسی انسان‌هاست که در اسلام به رسمیت شناخته شده است. از طرفی ریاست شوهر در خانواده و لزوم تمکین زوجه از وی نیز از جمله حقوقی است که اسلام بر آن پافشاری دارد. اعمال این دو حق، موجب بروز اختلافات حقوقی بین زوجه می‌شود.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۰۳-۲۲۰

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۱۸

واژگان کلیدی:

اشتغال زنان، آزادی کار، تساوی جنسیتی، حق اشتغال.

نویسنده مسئول:

مقصود رنجبر خاچک

آدرس پستی:

ایران، قم، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، گروه علوم سیاسی.

کد ارکید:

8755-7518-0001-0000

تلفن:

۰۹۱۲۴۵۳۳۳۷۸

پست الکترونیک:

maghsoodranjbar@gmail.com

۱. مقدمه

مشارکت و حضور زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی اعم از تولیدی و یا خدماتی، عمری به قدمت زندگی اجتماعی انسان دارد. زنان به‌عنوان نیمی از جامعه نقش مؤثری در ایجاد تمدن‌های بشری داشته‌اند؛ هرچند در برهه‌هایی از تاریخ نقش آن‌ها در کنار مردان کم‌رنگ، نامرئی و یا در قالب کارهای خانگی بوده است؛ اما همواره اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و در خانه امری عادی تلقی می‌شد. اشتغال زنان با عنوان برابری جنسیتی در حق انتخاب شغل، در همه کشورها همچون حقوق ایران، مصر و فرانسه مورد توجه قانون‌گذاران قرار گرفته است. هر یک از حقوق نوشته‌ها با توجه به اینکه منشأ قانون‌گذاری متفاوتی نسبت به سایر سیستم‌های حقوقی دارند، قواعد، اصول، مبنا، شرایط و آثار مختلفی را در راستای اشتغال زنان در پیش گرفته‌اند. برای مثال ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی کشور ایران، به‌شهر این اختیار را اعطا کرده است که از اشتغال زوجه در شرایطی پیش‌گیری کند و از مفاد این ماده بر می‌آید که قانون‌گذار، حق اشتغال را برای زن در نظر گرفته است. «از جهاتی می‌توان به سایر قوانین، همچون قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴ اشاره داشت که به حق اشتغال زنان اشاره داشته است» (وهابی، ۱۳۹۶، ۱). از جهاتی در قانون اساسی مصر که در سال ۱۹۷۱ ابلاغ شد، برابری زن و مرد را در همه جنبه‌ها پیش‌بینی می‌کند. اصل ۴۰ قانون

مذکور مقرر داشته است که شهروندان در مقابل قانون مساوی هستند، حقوق و وظایفی دارند و بدون در نظر گرفتن جنسیت، منشأ، زبان، مذهب یا عقاید برابر هستند. زنان در حقوق مصر از برابری اشتغال برخوردارند؛ هرچند در بررسی مجمع جهانی اقتصاد، مصر در سال ۲۰۰۵ میلادی در مورد «توانمندسازی زنان: اندازه‌گیری شکاف جنسیتی جهانی» در انتهای فهرست قرار گرفت. از جهاتی در حقوق فرانسه، چشم‌انداز وسیعی نسبت به موضوع اشتغال زنان مطرح شده است که این موضوع، بیانگر تأکید بر اهمیت نقش زنان در حقوق فرانسه است و این موضوع رویه متفاوتی را ایجاد کرده است که در اثنای مقاله به جدیدترین نظرات مطروحه به‌همراه مقررات موجودی که در سال‌های اخیر مصوب شده است اشاره خواهد شد. در زمینه حق اشتغال زوجه پژوهش‌های زیادی انجام شده است: محمدحسن صادقی مقدم و امین امیرحسینی (۱۳۹۶)، در مقاله‌ای با عنوان اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران به بررسی محدوده اشتغال زوجه و اختیار زوج در ایجاد محدودیت برای حفظ اساس خانواده پرداخته‌اند. سیما مدنی (۱۳۹۷) نیز، در مقاله‌ای، با عنوان اثر ریاست زوج در خانواده بر حق اشتغال زوجه به اشتغال زوجه پرداخته است. همچنین محمدعلی رجایی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای از حق اشتغال زوجه و محدودیت‌های آن از منظر فقه و حقوق اسلامی را بررسی کرده است. در مقاله حاضر، ابعاد حقوقی و چالش‌های تقنینی اشتغال زنان در حقوق ایران، فرانسه و مصر بررسی می‌شود.

۲. مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است و برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی: در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

۴. یافته‌ها: فقه و نظام قضایی ایران، مصر و فرانسه هر یک به شیوه‌ای به حق اشتغال زنان نگریسته‌اند و این اختلاف نظر و عقیده در متون قانونی و رویه قضایی با توجه به منشأ و مبنای آن متفاوت است. حقوق مصر برابری بین شهروندان را بدون تبعیض بر اساس جنسیت مورد توجه قرار داده است و بین زن و مرد در حق کار، تبعیض قائل نمی‌شود. حقوق فرانسه، با چشمانداز وسیع‌تری حق برابری زنان را مورد تأیید قرار داده است.

۵. بحث و بررسی

در این قسمت رویکردهای فقه و نظام قضایی کشورهای مورد مطالعه، بررسی و مقایسه می‌شود.

۵-۱. رویکرد فقه و نظام قضایی ایران نسبت به اشتغال زنان

در این قسمت رویکرد فقه و نظام قضایی ایران نسبت به اشتغال زنان بررسی می‌شود.

۵-۱-۱. رویکرد فقه نسبت به اشتغال زنان

در این مبحث اشتغال زنان از منظر قرآن، سنت و روایات مورد بررسی قرار می‌گیرد. قرآن کریم در چند مورد به اشتغال زنان اشاره کرده است. خداوند در قرآن کریم در آیه ۳۲ سوره نساء می‌فرماید: «همان‌گونه که اگر مردان چیزی تحصیل کنند مالک آن می‌شوند، زنان نیز اگر مالی به دست آورند مالک آن خواهند بود». «اکتساب در موردی استعمال می‌شود که شخص برای خود به دست آورده، کسب در جایی که برای خود دیگری، کسب یک نوع حیات و اختصاص است چه با یک عمل اختیاری مثل صنعت و شغل باشد و چه با اتصاف شخصی به صفتی مثل ذکوریت و انوئیت که موجب تفاوت در نصیب و سهم می‌شود. این بیان، افزون بر پذیرش حق مالکیت برای زنان، جواز اشتغال برای آنان را نیز مانند مردان ثابت می‌کند؛ زیرا در این آیه کریمه حلال بودن اکتساب؛ یعنی تحصیل درآمد فرض شده و سپس درباره مالکیت درآمد حاصل از آن اظهار نظر شده است» (طباطبائی، ۱۳۶۰، ج ۵، ۱۷۴). شأن نزول آیات فوق مربوط به اشغال و مسائل مالی زنان و مردان است. پس از نزول آیه ارث، زمزمه‌هایی به وجود آمد و زنان آرزو می‌کردند که مثل مردان سهم بیشتری می‌بردند. از این رو خواست خود را نزد پیامبر (ص) بیان کردند و در همین زمان این آیه نازل شد و خداوند ضمن نهی از چنین درخواست‌هایی، فرمود: «مردان و زنان هر کدام از کوشش و تلاش و موقعیت خود بهره‌ای دارند؛ خواه موقعیت طبیعی باشد (مانند تفاوت دو جنس با یکدیگر) یا تفاوت به خاطر تلاش و کوشش‌های اختیاری باشد» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۳، ۳۶۴).

به تجارت و بازرگانی در تاریخ اسلام به‌خوبی روشن است و تردیدی در آن نیست. خدیجه (ع) زن توانا و قدرتمند جزیره‌العرب و کشورهای هم‌جوار بود که اقلام عمده‌ای از کالاهای مورد نیاز را خرید و فروش می‌کرد و افراد بسیاری را به‌کار گمارده بود» (روشن - فر، ۱۳۸۲، ۵۱). علاوه‌بر خدیجه زنان دیگری نیز در صدر اسلام به کار و فعالیت اقتصادی اشتغال داشتند. «شفاء زنی بود که از بیعت‌کنندگان نخست و مهاجران بود و از صحابیان پیامبر (ص) شمرده می‌شد. وی از زنان عاقل و فاضل بود که پیامبر (ص) به دیدن او می‌رفت. او از آموزگاران با تجربه‌ی زمان خود به‌حساب می‌آمد و به دستور پیامبر (ص) به همسر ایشان خط و روان‌پزشکی می‌آموخت» (طبرانی، ۱۳۹۷، ج ۲۶، ۳۱۴).

امام صادق (ع) از پیامبر (ص) نقل کردند: «به زنان نخریسی و سوره نور آموزش دهید» (حرعاملی، ۱۴۱۴، ج ۱۴، ۱۴۷). زن در عصر رسالت برای امرار معاش و حضور در بازار کار قیدی نداشته است. او آزادانه فعال بوده است و در این موقعیت شخصیت مورد احترام مردم در زمان خود بوده است. در همه روایات همه فرق اسلامی، داستان «حولاء»، زن عطر فروشی آمده است که به‌صورت دوره‌گرد برای مردان و زنان عطر تهیه می‌کرد.

امروزه تحولات اجتماعی می‌طلبد با توجه به ملاک احکام، آن را برحسب مقتضیات زمان تفسیر کرد؛ زیرا تحولات جامعه در هر دوره‌ای آن قدر قابل فهم است که بشر خود بتواند قواعد و مقررات نظام اجتماع را وضع کند. برای مثال به‌دلیل نقش کم‌رنگ زنان در اقتصاد خانواده، دیه زن، نصف مرد قرار داده شده بود؛ ولی امروز با توجه به تغییرات و نقش بسیار مؤثر و

هم‌چنین قرآن کریم از دختران شعیب علیه‌السلام در حال انجام کار و فعالیت یاد می‌کند. در آیه ۲۰ سوره قصص آمده است: «و چون موسی به آب مدین رسید، گروهی از مردم را بر آن یافت که دام‌های خود را آب می‌دادند و پشت سرشان دو زن را یافت که گوسفندان خود را دور می‌کردند. گفت: منظورتان از این کار چیست؟ گفتند: ما به گوسفندان خود آب نمی‌دهیم تا شبانان همگی گوسفندانشان را برگردانند و پدر ما پیری سال‌خورده است. پس برای آن دو، گوسفندان را آب داد، آنگاه به‌سوی سایه برگشت و گفت: پروردگارا! من به هر خیری که سویم بفرستی سخت نیازمندم. پس یکی از آن دو زن نزد وی آمد و گفت پدرم تو را می‌طلبد تا تو را به پاداش آب دادن گوسفندان برای ما مزد دهد». در قرآن - مجید هیچ آیه‌ای مبنی بر ممنوعیت کار زنان وجود ندارد. بنابراین برای زنان در اسلام هر کاری مجاز و مباح است به‌جز شغل و کاری که شرع اسلام از آن نهی کرده باشد. برای مثال در اسلام کسی حق ندارد کارگاه و خانه‌ای را برای شراب‌سازی بنا و از این طریق امرار معاش کند (بحرانی، ۱۴۰۵، ج ۲۵، ۹۹).

لازم به ذکر است از نظر اسلام، وظیفه اداره مالی خانواده به عهده مرد است و زن در قبال مسائل اقتصادی خانواده و هزینه‌های آن شرعاً مسئولیتی ندارد؛ هرچند از نظر اخلاقی پسندیده است در صورت امکان در این امر مشارکت کنند.

«به گواهی تاریخ و روایات اسلامی، زنان در عرصه کارهای اجتماعی سهم به‌سزایی داشته‌اند. آنان در عصر رسالت و امامت، متصدی مشاغل و حرفه‌های بسیاری بوده و بخش عمده‌ای از نیروی کار، تخصص و تولید را بر عهده داشتند. اشتغال حضرت خدیجه

این اصل تصریح شده است: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگر نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». حق انتخاب کار در این اصل به همه افراد اعم از زن و مرد داده شده است؛ یعنی آزادی افراد در اختیار کردن حرفه و شغل مورد نظر و هم-چنین استعفا و خروج از آن. به این ترتیب، هیچ کس را نمی توان وادار به کاری کرد که بدان تمایل ندارد و یا او را از شغلی بازداشت که به آن دل بسته است. علاوه بر اصل ۲۸، بند چهارم از اصل ۴۳ نیز می گوید: «... رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری استوار می باشد..». بند دوم این اصل نیز دستیابی مساوی به فرصت های شغلی برای همه را بیان می دارد و حکمی نظیر اصل بیست و هشتم در آن دیده می شود». باید گفت چون همه اصول قانون اساسی از جمله اصل ۲۸ مقید به رعایت موازین اسلامی و عدم مخالفت با اسلام هستند، این قید موجب محدودیت های شرعی و قانونی برای زنان در تصدی برخی از مشاغل می شود.

در خصوص منع کار شبانه زنان و حمایت از سلامتی زنان کارگر در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت، خطرناک و زیان آور می توان عنوان کرد که قانون کار ایران در این زمینه تقریباً سیر مشابهی را در راستای اصول بین المللی گذرانده است؛ اما در برخی مواقع، دیده شده است که موانع حقوقی و غیر حقوقی چون نگرش مردسالارانه و نگاه جنسیتی به زنان وجود داشته است (آزمند، ۱۳۹۴، ۵۱). موضوع

پررنگ زنان در اقتصاد خانواده این مطلب می تواند یکی از مسائل مستحدثه موضوع فتوای فقها و مجتهدان باشد. بنابراین باید بتوان با توجه به اصول کلی اسلام و اهداف شریعت، حکم هر فریضه را با در نظر گرفتن مقتضیات زمان و مکان و بر اساس عقل، تفسیر کرد. انعکاس حقوق اسلامی در قوانین داخلی ایران مستلزم آن است که فقها بر پایه اجتهاد مستمر قانون گذاری کنند. از بند ۶ اصل دوم قانون اساسی این گونه استنباط می شود که موازین شرعی در نظام جمهوری اسلامی با اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط بر اساس کتاب و سنت معصومین میسر می شود. بنابراین در نظام حقوقی ایران، استفاده از اجتهاد فقها و بازنگری در قوانین به قصد انطباق آنها با مقتضیات اجتماعی و نیازهای روز کاملاً میسر است و می توان فضای قانون گذاری را به یاری امکانات و توانایی های فقه شیعه و اصولی از قانون اساسی توسعه داد و آن را برای پذیرش مصوباتی با ویژگی های امروزی مهیا ساخت.

۵-۱-۲. رویکرد حقوق و نظام قضایی ایران نسبت به اشتغال زنان

اشتغال زنان نه تنها در مقررات ایران، بلکه در مبنای این قوانین که فقه امامیه، منشأ و مبنای آن است نیز مورد توجه شارع اسلام بوده است (رستمی چوسی، ۱۳۹۸، ۲۰). در قانون اساسی ایران و قانون کار به حق اشتغال زنان با ذکر مقررات حمایتی توجه شده است. بر اساس اصل ۲۸ قانون اساسی، دولت ایران موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم سازد. در

شرعی، حقوق زنان در مقابل حقوق خانواده رنگ باخته است و حقوق خانواده از اولویت بیشتری برخوردار می‌شود. این امر در رویه قضایی ایران نیز مشاهده می‌شود؛ چنان‌که عمده‌ترین آرا در زمینه حق اشتغال زنان، ناظر بر حق اشتغال زوجه در محیط خانواده است.

شناسایی حق اشتغال زنان در قانون اساسی، البته با تضمیناتی نیز همراه است. در همان اصل ۲۸، دولت موظف شده است تا با رعایت نیازهای اجتماع، برای همه شهروندان اعم از زن و مرد امکان اشتغال به کار و هم‌چنین شرایط مساوی احراز شغل را فراهم آورد. علاوه بر این، در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز به تضمین حقوق زنان اشاره شده است. بنابراین، تضمین حق اشتغال زنان را بر اساس این اصل نیز می‌توان توجیه کرد. هم‌چنین، در اصل ۴۳ قانون اساسی، «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند و رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری تضمین شده است و دولت موظف به رعایت آن‌ها گردیده است». برنامه‌های نظری برابری و تضمین حقوق افراد در قوانین و مقررات ما مهیا هستند؛ ولی محدودیت‌هایی نیز به چشم می‌آید از جمله ممنوعیت اشتغال زنان به مشاغل مخالف با حیثیت خانوادگی، قضاوت و نیز مقررات مربوط به سهمیه‌بندی برخی رشته‌های دانشگاهی بر اساس جنسیت که باید عنوان داشت اصل بر برابری منصفانه فرصت‌هاست و ضرورت دارد که فرصت دستیابی به اشتغال و آموزش برای همه اشخاص فراهم شود تا اشخاص مطابق شایستگی‌ها و

امکان حضور زنان در نهادهای عمومی یا صلاحیت آنان برای تصدی مشاغل مختلف در رویه قضایی ایران به‌جز حوزه حقوق خانواده به درستی تبیین نشده است. تنها در بحث آئین‌نامه‌های استخدامی، قانون اساسی، قانون مدنی و اندک آئین‌نامه‌ها و قوانین دیگر (که در ادامه می‌آید) بدان اشاره شده است. اصل ۲۰ قانون اساسی مقرر می‌دارد: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند». مطابق اصل ۲۱ قانون اساسی نیز: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او...». بر اساس این دو اصل قانون اساسی، پس از انقلاب اسلامی تحولات حقوقی زیادی با هدف احیای حقوق زنان صورت گرفت؛ اما درباره قضاوت، حق زنان سلب شد. علاوه بر تصویب قوانین داخلی در حوزه اشتغال زنان، جمهوری اسلامی ایران به معاهدات بین‌المللی در این زمینه نیز پیوسته است به‌طوری‌که از ۸ مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با اشتغال زنان تا کنون دولت ایران به ۳ مقاله‌نامه آن ملحق شده است که مقاله‌نامه شماره ۲۹ در سال ۱۳۳۵ و مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ در سال ۱۳۳۷ از سوی دولت ایران را می‌توان مورد بررسی قرارداد.

در نظام قضایی ایران، با تأکید بر اصل ۴ قانون اساسی و عموم و اطلاق موازین شرعی، ضوابط فقهی و شرعی بر تمامی شئون و امور حاکم هستند و این امر، حق بر اشتغال زنان را نیز شامل می‌شود. از منظر فقهی و

توانمندی‌هایشان به این حقوق برسند که بسترسازی فرهنگی و تغییر پیش‌داوری‌های جامعه، یکی از مواردی است که برای رفع تبعیض می‌باید مورد توجه قرار گیرد و در این زمینه تحولات فرهنگی با آموزش امکان‌پذیر است که البته گام‌های مؤثری برای رفع این تبعیضات در نظام حقوقی ایران انجام شده است. البته در قوانین بسیاری به موضوع اشتغال زنان توجه شده است که ذیلأً مورد اشاره قرار می‌گیرد: «الف) ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی؛ ب) مواد ۷۵ الی ۷۸ قانون کار؛ ج) قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲؛ د) ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۳۶؛ ه) ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰؛ و) ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴؛ ز) تبصره ۵ ماده واحد قانون اصلاح قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری مصوب ۱۳۷۴؛ ح) ماده ۲ تصویب‌نامه سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ ز) ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ میلادی؛ ح) ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» (وهایی، ۱۳۹۶، ۱).

البته موضوع اشتغال زنان در رویه قضایی نیز وارد شده است و می‌توان به آراء نظریات مشورتی و رأی وحدت رویه در این باره اشاره داشت.

رأی شماره ۳۴/۳/۱۱۱۱۹ دیوان عالی کشور، چنین عنوان داشته است: «از اینکه مردی از طبقه بالای اجتماعی، دارای همسری می‌باشد که شغل ایشان معلمی است؛ زوج به استناد ماده ۱۱۱۷ قانون

مدنی منع اشتغال ایشان را به شغل معلمی خواستار می‌شود. در مرحله بدوی زوج محکوم می‌گردد؛ ولیکن از دیوان عالی فرجام‌خواهی می‌نماید. دیوان عالی با این استدلال که شغل معلمی در جامعه ما شغل شریفی است موافقت می‌نماید اما بیان می‌دارد: شغل زوج به توجه به موقعیت همسر، مخالف مصالح خانوادگی بوده و حکم بر ممنوعیت زوج از اشتغال به معلمی را صادر می‌نماید. پس از احراز رابطه زوجیت، خواهان و خوانده به موجب عقد نکاح و اثبات منافی بودن شغل با مصالح خانوادگی و حیثیت مرد یا زن از سوی مدعی از ارکان دعوی ممانعت از اشتغال به کار شمرده می‌شود. پس از تأیید و جواز دادگاه در راستای مانع از اشتغال همسر و اجرای حکم دادگاه که جنبه اعلامی دارد و می‌بایست به وسیله مؤسسه یا اداره محل اشتغال زوج عمل شود با لحاظ ماده ۴ قانون اجرای احکام مدنی از طریق ارسال رونوشت دادنامه صادره توسط مدیر دفتر دادگاه حقوقی به دفتر سازمان متبوع زوج امکان‌پذیر می‌باشد».

با توجه به رأی فوق می‌توان عنوان کرد که رویه قضایی فرانسه و مصر چنین استنادی را قبول نداشته است، بلکه اقدام به وضع مقرراتی کرده‌اند که در جهت تضمین حداکثری حق اشتغال زنان قدم برداشته‌اند.

مطابق نظر مشورتی شماره ۱۱۱۱/۷ مورخ ۱۳۹۶/۵/۱۶، اداره حقوقی قوه قضائیه به شرح زیر عنوان داشته است: «چنانچه طی رأی قطعی، زوج به درخواست زوج از کار و اشتغال به لحاظ مصالح خانوادگی منع شود آیا این حکم جنبه اعلامی دارد که اگر زوج به آن تن ندهد نفقه وی ساقط

می‌شود یا اینکه دادگاه وظیفه دارد علی‌رغم اینکه زوجه حاضر به اجرای آن نیست به اداره مربوطه هم دستور دهد از اشتغال زوجه جلوگیری به عمل آورد؟» پاسخ این اداره به این شرح است: «نظر به اینکه طرف دعاوی ناشی از روابط زوجیت از جمله دعاوی زوج مبنی بر منع اشتغال زوجه، موضوع ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، شخص زوجه است نه سازمان یا اداره متبوع وی، لذا اداره متبوع زوجه، مرجع اجرای حکم منع اشتغال زوجه نیست؛ بلکه زوجه خود در اجرای حکم مزبور با توجه به میزان سوابق اداری می‌تواند تقاضای بازخریدی، بازنشستگی یا استعفا نماید و اثر عدم اقدام زوجه برای اجرای حکم مزبور، این است که می‌تواند قرینه‌ای بر عدم تمکین زوجه باشد». با توجه به نظریه مشورتی فوق نیز می‌توان عنوان کرد که زوجه با شرایطی که رویه قضایی ایجاد می‌کند می‌تواند منع از اشتغال را با توجه به ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی تجربه کند و این موضوع، تضییع حق آزادی در اشتغال را تضمین می‌کند که به‌عنوان چالش بسیار مهم تلقی می‌شود.

اما مسئله مهم این است که اصل حاکم در اشتغال زوجه در دعاوی حقوق خانواده چیست؟ مطابق ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، شوهر می‌تواند زن را از اشتغال منع کند مگر در ضمن عقد، شرط اشتغال قید شده باشد. در دادنامه بدوی شماره ۹۳۰۹۹۷۲۱۳۰۵۰۱۴۰۶ مورخ ۱۳۹۳/۰۸/۲۴ شعبه ۲۳۶ دادگاه عمومی خانواده تهران چنین آمده است: «در خصوص دادخواست آقای الف. ق. با وکالت آقای ق. به طرفیت خانم الف. ر. به خواسته منع اشتغال خوانده با عنایت به دادخواست تقدیمی و تصویر مصدق شناسنامه و سند ازدواج با این توضیح که

وکیل خواهان اظهار نموده موکل قریب ۲ سال است که با خوانده محترم زندگی مشترک دارند از اوایل اردیبهشت امسال همسرش زندگی مشترک را ترک کرده و با فاصله زمانی اندکی بدون اذن و اجازه موکل در فروشگاه‌های به شغل فروشندگی مشغول شده است. ساعت کاری وی از ساعت ۸ صبح تا حدود ۶ عصر می‌باشد با توجه به نوع کار که فروشندگی بوده این موضوع با مصالح خانوادگی منافات دارد. دادگاه با توجه به محتویات پرونده و اظهارات متداعیین نظر به اینکه خواهان ابتدای اشتغال خوانده به درآمد وی نیاز داشته چون بیکار بوده؛ حال که شغلی پیدا نموده؛ هرچند که میزان درآمد خویش را اعلام ننموده؛ لیکن از آنجا که در شهر تهران عموماً افراد با درآمد کمتر از یک میلیون تومان زیر خط فقر قرار دارند و شغل همسر کمک اقتصادی خوبی برای خانواده می‌باشد از طرفی شغل مذکور منافی مصالح خانوادگی زوجین نبوده، دعوی خواهان را وارد ندانسته و با استناد به مواد ۱۱۱۷ قانون مدنی و ماده ۱۹۷ قانون آئین دادرسی مدنی حکم به رد دعوی خواهان را صادر و اعلام می‌نماید. رأی صادره حضوری و ظرف مدت بیست روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در محاکم تجدیدنظر استان تهران می‌باشد».

در این خصوص رأی شعبه ۶۰ دادگاه تجدیدنظر استان تهران، چنین اصدار یافته است: «در خصوص تجدیدنظر خواهی آقای الف. ق. با وکالت آقای ح. ق. به طرفیت خانم الف. ر نسبت به دادنامه شماره ۶۷۴ مورخه ۱۳۹۳/۰۵/۲۲ صادره از شعبه ۲۳۶ دادگاه خانواده تهران که به موجب آن حکم به رد دعوی تجدیدنظر خواه به خواسته منع اشتغال تجدیدنظر خوانده (زوجه) صادر شده است با توجه به محتویات

مذکور دعوی خواهان را وارد ندانسته و مستنداً به مفهوم مخالف ماده ۱۱۱۷ و ماده ۱۲۵۷ از قانون مدنی حکم به ردّ دعوی خواهان صادر و اعلام می‌نماید. رأی صادره حضوری محسوب و ظرف مهلت بیست روز پس از ابلاغ قابل‌اعتراض در محاکم محترم تجدیدنظر استان تهران است.»

شعبه ۴۷ دادگاه تجدید نظر استان تهران در مرحله تجدیدنظر خواهی چنین بیان داشته است: «تجدیدنظر خواهی آقای ح.ع. به طرفیت خانم ه.پ. نسبت به رأی موضوع دادنامه شماره ۴۵۵ - ۹۳/۴/۱۷ صادره از شعبه ۲۶۵ دادگاه عمومی خانواده که بر ردّ درخواست منع اشتغال تجدیدنظر خوانده از اشتغال به شغل مشاوری در مدرسه دخترانه ... اشعار دارد وارد نیست؛ زیرا رأی تجدیدنظر خواسته موافق موازین قانونی و با رعایت اصول و قواعد دادرسی صادر گردیده و ایراد اساسی متوجه آن نمی‌باشد. تجدیدنظرخواه نیز در این مرحله مطلب قابل توجهی عنوان نکرده؛ لذا به استناد ماده ۳۵۸ قانون آئین دادرسی مدنی رأی تجدیدنظر خواسته تأیید می‌گردد. این رأی قطعی است.»

با تدقیق در آرای فوق، می‌توان بیان کرد که رویه قضایی در راستای احقاق حقوق زنان در شاخه حقوق خانواده در زمینه اشتغال برآمده است و برخی با استناد به عرف و بدون استناد به نص قانونی در دفاع از حقوق آنان برخاسته است. چنان‌که در رأی پایانی مورد اشاره، چنین آمده است: «چنانچه زوجه به کاری اشتغال داشته باشد که شرافتمندانه است و در عین حال مورد نیاز کشور باشد زوج نمی‌تواند مانع اشتغال زوجه شود.»

پرونده و اظهارات طرفین در جلسه مورخه ۱۳۹۳/۰۸/۱۷ اعتراض تجدیدنظر خواه وارد است به - دلیل اینکه اولاً اشتغال زوجه در عقد شرط نشده، ثانیاً زوجه منزل مشترک را برابر اظهارات خودش ترک کرده و حتی در رابطه با نفقه خود نیز اقدامی نکرده و اظهار داشته چون زوج نفقه مرا نداد من سرکار رفتم و زوج نیز با این اشتغال مخالف است و لذا مستنداً به ماده ۳۵۸ قانون آئین دادرسی مدنی ضمن نقض دادنامه مارالذکر به استناد ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی حکم به منع اشتغال زوجه صادر و اعلام می‌شود. رأی صادره قطعی است.»

در رأی دیگری نیز چنین استناد شده است که چنانچه زوجه به کاری اشتغال داشته باشد که شرافتمندانه است و مورد نیاز کشور باشد زوج نمی‌تواند مانع اشتغال زوجه شود.

در شماره دادنامه ۹۳۰۹۹۷۰۲۲۴۷۰۱۰۱۸ مورخ ۱۳۹۳/۰۶/۲۳ شعبه ۲۶۵ دادگاه عمومی خانواده چنین بیان شده است: «در خصوص دادخواست آقای ح.ع. فرزندم. به طرفیت خانم ه.پ. فرزندم. به خواسته منع اشتغال زوجه دادگاه با عنایت به دفاعیات خواهان وکیل خوانده به نام خانم‌ها ب.ج. و م.ر. با عنایت به اظهارات خواهان مبنی بر اینکه زوجه شاغل در دبیرستان دخترانه‌ای است که زیر نظر آستان قدس رضوی فعالیت می‌کند و صرفاً هفته‌ای سه روز کار می‌کند و مشاوری مدرسه می‌باشد شغل خوانده از نظر دادگاه شغل شرافتمندانه‌ای است و خوانده دلیلی مبنی بر اینکه شغل مذکور منافعی مصالح خانوادگی یا حیثیات طرفین باشد ارائه نکرده است و از سوی دیگر اشتغال زنان جامعه در محیط‌های آموزشی دخترانه از ضروریات جامعه ما می‌باشد. فلذا با توجه به مراتب

۵-۲. رویکرد حقوق مصر نسبت به اشتغال زنان

قانون اساسی مصر که در سال ۲۰۱۴ میلادی به تصویب رسید، به مسائل زنان بیش از حقوق ایران، توجه می‌کند که با یک مقدمه آغاز می‌شود و بیش از ۲۰ ماده را در برداشته است که مستقیم زنان را به‌گونه‌ای مورد خطاب قرار می‌دهد که دارا بودن فرصت‌های برابر و مشارکت زنان در جامعه و برابری بین زنان را تضمین می‌کند. قانون اساسی ۲۰۱۴ مصر در ماده ۱۱ موارد زیر را بیان کرده است: دولت، برابری زن و مرد در کلیه حقوق مدنی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را مطابق به احکام قانون اساسی، تضمین می‌کند. دولت تدابیر لازم را برای تضمین نمایندگی مناسب زنان در پارلمان‌ها به روشی که قانون معین می‌کند اتخاذ خواهد کرد. دولت حق زنان را برای تصدی مناصب عمومی و مناصب مدیریتی ارشد در ایالت و انتصاب در ارگان‌ها و مقامات قضایی بدون تبعیض تضمین می‌کند. در اصل ۱۸۰ قانون اساسی مقرر شد، ۲۵ درصد کرسی‌های شوراهای محلی به زنان اختصاص یابد و بدین‌ترتیب تعداد کرسی‌های اختصاص‌یافته به زنان به ۱۳۵۰۰ کرسی می‌رسد. ماده ۶ این قانون، این حق را به زنان مصری می‌دهد که تابعیت خود را به فرزندان خود منتقل کنند. ماده ۲۱۴ نیز استقلال و مصونیت شورای ملی زنان و حق بررسی کلیه قوانین مربوط به زنان را قبل از صدور آن اعطا می‌کند. ماده ۱۷ قانون فوق ارائه خدمات اجتماعی را تضمین می‌کند. ماده ۱۹ نیز سن برای تحصیل اجباری را تا پایان دوره متوسطه تعیین می‌کند که اقدامی بی‌سابقه در مواجهه با ازدواج زودهنگام است. ماده ۹۳ پای‌بندی به معاهدات، میثاق‌ها و کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق بشر را

که مصر تصویب کرده است و دارای قوت قانون تلقی می‌شوند، پیش‌بینی می‌کند و پس از تصویب اصلاحات اخیر قانون اساسی در آوریل ۲۰۱۹، یک‌چهارم کرسی‌های مجلس نمایندگان همان‌طور که در ماده ۱۰۲ اصلاحی آمده است، علاوه‌بر بسیاری از مواد قانون اساسی که بر عدم تبعیض بین جنسیت تأکید کرده بودند، به زنان اختصاص یافت. در کلیه مواد (هم‌چون مواد ۸، ۹، ۱۷، ۱۹، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۳، ۱۸۰، ۱۸۱، ۲۱۴، ۲۴۴) حقوق و تکالیف اصلاح شده است.»

به‌طور کلی مبنای حقوق مصر بر آن است که اشتغال زنان به‌عنوان یک حق در دین اسلام مورد شناسایی قرار گرفته است و آیات قرآن کریم، کار را جزء عبادات قرار داده است و در آیات قرآنی، بین زن و مرد تفاوتی قائل نشده است. دولت مصر در ماده ۱۱ قانون اساسی خود که به‌طور خاص به موضوع زنان توجه کرده است، از دولت می‌خواهد بستر فعالیت را برای زنان هم در عرصه خصوصی و هم اجتماعی فراهم کند و تضمین بدهد که فرصت برابر با مردان در همه زمینه‌ها مانند سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و ... ایجاد کند. اصل ۴۰ قانون اساسی مصر نیز بر مساوی بودن زن و مرد در برابر قانون تأکید کرده است و هر گونه تبعیض و معیارهای دوگانه در سیستم قضایی خود را به‌شدت نفی می‌کند.

در حقوق مصر، از مادران نیز، حمایت‌های مدنی و کیفری در برابر ناقضان حقوق آن‌ها به‌عمل آمده است. ماده ۷۴ قانون اطفال، مجازات و جریمه نقدی به مبلغ صد لیره مصر را برای هر کسی که مقررات مربوط به مراقبت از مادر شاغل را نقض کند، تعیین می‌کند. جریمه در تعداد کارگرانی که مرتکب تخلف

جایگاه زن در رویه قضایی مصر ارج نهاده شده است. برای مثال در جلسه دادگاه اداری در ۲ فوریه ۱۹۵۲ میلادی (الشاذلی، ۲۰۱۲، ۱۵۲)، که به ریاست مستشار عبدالرزاق سنهوری تشکیل شد، دادگاه حکم به عدم صلاحیت تجدیدنظر داده بود. بر این اساس که دادگاه، مواردی همچون شرایط شغلی و شرایط جنسی، شرایط محیطی و شرایط عرف و سنت را در نظر گرفت. دادگاه بیان کرده است اعمال محدودیت وظایف شورای دولتی و حذف مردان طبق ملاحظات قبلی «ارزش زنان را تضعیف نکند، شأن و منزلت آنان را خدشه دار نکند، سطح اخلاقی و فرهنگی آنان را کاهش ندهد، پیشرفت و برتری آنان را تنزل ندهد و تعصبی به آنان نکند» (مکرم، ۲۰۲۲، ۲-۵). بر این اساس، دادگاه برای امتناع زنان از تصدی مناصب قضایی، به مفاد عرف و سنت استناد کرده است. این رویه با گذر زمان دستخوش تغییراتی شده است.

در مجموع در حقوق مصر نیز، اشتغال زوجه یک حق مدنی محسوب شده است که تنها زمانی قابل سلب است که در تنافی با مصالح خانوادگی یا حیثیات زوج و زوجه بعد از اثبات در محاکم باشد. دیدگاه غالب در این زمینه این است که چنانچه زوجه حین ازدواج شاغل باشد و زوج بر این امر وقوف داشته باشد، در این صورت نیز حق مرد بر منع زوجه از اشتغال بر قوت خود باقی است؛ مگر آنکه عقد نکاح مبنی بر ادامه اشتغال زوجه منعقد شده باشد یا اشتغال ضمن عقد شرط شده باشد. در این صورت این حق ساقط است.

بر اساس آنچه گفته شد، نگاه عام و فراگیری در ارتباط اشتغال زوجه وجود ندارد و قوانین مربوط به اشتغال زوجه در مواردی کاملاً مشابه در ایران است

شده‌اند ضرب می‌شود و در صورت تکرار جرم، مجازات افزایش می‌یابد. قانون کار مصر، همچنین مجازات‌هایی را برای هر کس که آن را نقض کند تعیین می‌کند. مقررات مربوط به بخش‌های خاص اشتغال زنان در فصل دوم کتاب اول این قانون آمده است. برخلاف حمایتی که توسط قوانین به زنان شاغل به‌منظور تضمین حقوق آن‌ها اعطا شده است، واقعیت عملی نشان می‌دهد که زنان مصری همچنان از انواع تبعیض علیه خود رنج می‌برند. در سایت‌های کاری دیده می‌شود که به محرومیت در برخی مشاغل عمومی، معترض هستند و قانون و شرع از این محرومیت‌ها حمایت نمی‌کند و برعکس، تمام مقررات، قوانین و کنوانسیون‌های بین‌المللی تعیین‌کننده، حقوق زنان را نقض می‌کند. محدودیت‌های یک زن کارگر در حقوق مصر به شرح زیر است:

۱. نبود خدمات کمکی به زن شاغل در انجام وظایف خانوادگی در حین کار.

۲. صاحبان مشاغل از اشتغال زنان و دختران به‌دلیل مقرر در قوانین استقبال نمی‌کنند.

۳. زنان از حقوقی برخوردارند که مردان از آن برخوردار نیستند و همین امر نرخ بیکاری را در میان زنان افزایش می‌دهد.

۴. قرار گرفتن زنان و دختران در محیط کاری که در معرض خطر، آزار و اذیت هستند (الشاذلی، ۲۰۱۲، ۲۲).

لازم به ذکر است که رویه قضایی مصر با توجه به تحولات قانونی در سال‌های اخیر، استناد به آرای مختلفی داشته است؛ هرچند در چند دهه پیش،

تصمیم گرفت به‌منظور دست‌یابی به برابری جنسیتی در پرداخت مؤثرتر، به تعهدات شرکت‌ها اضافه کند و آن‌ها را تشدید کند. این تعهدات جدید از طریق «آزادی انتخاب یک قانون حرفه‌ای در آینده» که در ۶ سپتامبر ۲۰۱۸ منتشر شد، ایجاد شد که شامل یک بخش کامل به برابری جنسیتی است. قانون جدید، حاوی مقرراتی با هدف ارتقای برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان، به‌ویژه در زمینه پرداخت و مبارزه با خشونت جنسی و جنسیتی در محل کار است (ماریون لو روکس و جی یون کائلا کیم، ۲۰۱۹، ۲۲). فرمانی که در ۸ ژانویه برای اجرای این مقررات منتشر شد، جزئیات بیشتری را درباره شاخص‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری شکاف دستمزد بین زنان و مردان و الزام گزارش‌دهی برای شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ کارمند مشخص کرد (گلشنی، ۱۳۹۶، ۴۶). در اینجا ضرورت بحث از تغییرات عمده‌ای است که بر روی شیوه‌های منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. از نظر پرداخت برابر چه چیز جدیدی است؟ در فرانسه، برخی از کارفرمایان به‌شدت موظف به تضمین حقوق برابر بین زنان و مردان هستند. آن‌ها همچنین مشمول یک سیستم ارزیابی شکاف جنسیتی می‌شوند که شامل ارزیابی شاخص‌های خاص شکاف-پرداختی، انتشار نمرات آن‌ها در این شاخص‌ها و در صورتی که امتیاز خود را به حداقل سطح مورد نیاز نرسانند، جریمه مالی می‌شوند. ظرف سه سال کدام شرکت‌ها نگران‌کننده هستند؟ قانون جدید همه کارفرمایان را ملزم می‌کند که به‌دنبال رفع شکاف‌های حقوقی جنسیتی باشند. با وجود این، تکالیف قانونی جدید صرف‌نظر از داشتن اتحادیه‌های صنفی یا نمایندگی، فقط برای شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ کارمند اعمال می‌شود. تعهدات جدید حق

که دلیل اصلی آن تأسی از آموزه‌های مکتب اسلام است. در نظام حقوقی ایران و مصر، اشتغال زوجه مورد تأکید قرار گرفته است و احکام مندرج در این قوانین منطبق با هدف اصلی قانون‌گذار یعنی تحکیم نهاد خانواده بوده است.

۵-۳. رویکرد حقوق فرانسه نسبت به اشتغال زنان

دولت فرانسه رویه جدیدی از تعهدات را برای کارفرمایان با هدف ارتقای برابری حرفه‌ای بین مردان و زنان در محل کار ایجاد کرده است؛ از جمله معرفی و انتشار شاخص‌های شکاف دستمزد خاص و مجازات برای عدم رسیدگی به نابرابری دستمزد. رئیس‌جمهور وقت (امانوئل ماکرون)، قبل و بعد از انتخابش در سال ۲۰۱۷ میلادی، متعهد به برابری جنسیتی و به‌ویژه دست‌یابی به برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان تا پایان دوره پنج‌ساله خود بود. جای تعجب نیست که پیشنهادها و برای دست‌یابی به این هدف، با انتظار زیادی روبه‌رو شده است. در زمان انتخاب ماکرون، قانون کار از قبل شامل تعداد زیادی از اقدامات طراحی‌شده برای ارتقای برابری جنسیتی در محیط کار بود؛ از جمله الزام به مشورت با کمیته اجتماعی و اقتصادی درباره برابری جنسیتی هر ساله و مذاکره با کارگران. برخلاف این معیارها، میانگین شکاف دستمزد بین مردان و زنان همچنان قابل‌توجه است (۲۴ درصد به‌طور کلی و ۹ درصد برای موقعیت‌ها و ساعات کاری معادل) و بسیاری از کارمندان زن نیز انواع دیگری از رفتار نابرابر را در محل کار تجربه می‌کنند. بنابراین، دولت فرانسه

اشتغال برابر چیست؟ این موضوع به مفهوم ارزیابی و انتشار شاخص‌های برابری دستمزد جنسیتی است. هر سال، کارفرمایان باید پنج شاخص زیر را در رابطه با شکاف دستمزد جنسیتی اندازه‌گیری و منتشر کنند (فقط چهار شاخص برای شرکت‌هایی با ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند)؛ همان‌طور که در زیر توضیح داده شده است: درصد شکاف دستمزد بین زنان و مردان بر اساس میانگین دستمزد زنان و مردان در همان گروه سنی و رده شغلی (مقیاس از ۰ تا ۴۰ امتیاز) محاسبه شده است. شکاف در میزان حقوق فردی بین زنان و مردان افزایش می‌یابد (مقیاس از ۰ تا ۲۰ امتیاز یا از ۰ تا ۳۵ امتیاز)؛ برای شرکت‌هایی که بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند استخدام می‌کنند. شکاف در میزان ارتقای بین زنان و مردان (مقیاس از ۰ تا ۱۵ امتیاز)؛ این در مورد شرکت‌هایی که بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند استخدام می‌کنند صدق نمی‌کند. درصد زنانی که از افزایش حقوق سالانه، پس از بازگشت از مرخصی زایمان بهره‌مند می‌شوند (مقیاس از ۰ تا ۱۵ امتیاز). تعداد کارمندان از جنس کمتر در میان ۱۰ کارمند پر درآمد (مقیاس از ۰ تا ۱۰ امتیاز). امتیاز کلی، مجموع امتیازهای به دست آمده برای هر یک از پنج شاخص (چهار برای شرکت‌های بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند) است (گلشنی و فرقانی، ۱۳۹۶، ۵). حداقل امتیاز کلی مورد نیاز ۷۵ از ۱۰۰ امتیاز است. در صورت عدم موفقیت، کارفرما باید اقدامات اصلاحی را انجام دهد. امتیاز کلی هر سال تقویمی باید تا اول مارس سال بعد، در وبسایت شرکت منتشر شود یا در صورت نبود وبسایت، به هر طریقی به اطلاع کارکنان برسد. در صورت وجود، باید اطلاعات زیر را درباره سال تقویم قبل تا اول مارس ارائه کند: شاخص‌ها، نتایج، هر گونه اطلاعات لازم برای کمیته اجتماعی و

اقتصادی برای درک روش اعمال شده و در صورت لزوم، اقدامات اصلاحی برنامه‌ریزی شده یا قبلاً اجرا شده. این اطلاعات باید در پایگاه داده‌های اقتصادی و اجتماعی در دسترس همه نمایندگان کارکنان قرار گیرد و همچنین باید در اختیار مقامات کار قرار گیرد. اگر امتیاز کلی برای یک سال معین کمتر از ۷۵ امتیاز باشد، کارفرما ملزم خواهد بود برای مذاکرات اجباری با اتحادیه‌های کارگری درباره جنسیت حرفه‌ای، طرح جبران دستمزد را در دستور کار قرار دهد (لپینارد، ای، ۲۰۱۵، ۲۲). مذاکرات اجباری در فرانسه در خصوص برابری جنسیتی گسترش یافته است. تا کنون، مذاکرات اجباری درباره برابری جنسیتی در محیط کار بر اقداماتی برای مبارزه با هر گونه تبعیض جنسیتی در استخدام، استخدام و دسترسی به آموزش حرفه‌ای متمرکز بود. قانون جدید این فهرست را گسترش داد تا موضوعات مربوط به کسب مدرک حرفه‌ای (شرکت در حداقل یک دوره آموزشی، کسب الزامات مورد نیاز برای صدور گواهی‌نامه از طریق آموزش یا تأیید تجربه قبلی، افزایش حقوق یا پیشرفت شغلی را شامل شود. برابری جنسیتی در رأس برخی شرکت‌ها تشویق می‌شود. هیئت‌مدیره یا هیئت ناظر (کلیه شرکت‌های محدود و شرکت‌های با مسئولیت محدود و شرکت‌های محدود شده با سهام) فرانسوی باید سالانه در مورد خط‌مشی شرکت درباره حرفه و حقوق صاحبان سهام مشورت کنند. در این قانون، در هر شرکتی با حداقل ۲۵۰ کارمند، شرکت باید یک فرد مرجع را برای راهنمایی، اطلاع‌رسانی و حمایت از کارکنان در مبارزه با آزار و اذیت جنسی و رفتارهای جنسیتی منصوب کند. برخی از اقدامات جدید از ۶ سپتامبر ۲۰۱۸ اعمال شده است، مانند مذاکرات

اجباری سالانه درباره برابری جنسیتی و تعهدات در بدنه‌های مدیریتی. سایر اقدامات، همچون اقدامات سخت‌گیرانه علیه آزار و اذیت جنسی و رفتارهای-جنسی، از اول ژانویه اعمال شده‌اند. بنابراین، هر شرکتی باید مطمئن شود که اقدامات مناسبی را برای رعایت تعهدات جدید انجام داده است.

در فرانسه، حق اشتغال زنان برابر با مردان به رسمیت شناخته شده است. مردان و زنان فرانسوی در موقعیت‌های کاری مشابهی و با تجربه کاری یکسان از حقوق و دستمزد مساوی برخوردار نیستند و در مجموع مردان فرانسوی ۳۷ درصد از حقوق و دستمزد بیشتری با لحاظ کردن تمامی ساعات کاری نسبت به زنان دریافت می‌کنند و زنان در یک پست شغلی مشابه و تجربه کاری یکسان از حقوق و دستمزد کمتری نسبت به مردان برخوردار می‌شوند. این معضل به‌ویژه نزد زنان و مردان فرانسوی حقوق-بگیر رسمی بسیار محسوس است.

۶. نتیجه‌گیری

قرآن کریم و روایات پس از تشریح نقش مهم مادر و همسر داری زن در خانواده با رعایت برخی از موارد الزامات در زمینه فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی، علمی و اقتصادی نیز، برای زن، حق استقلال قائل است. تساوی در حقوق زنان از جمله برابری در اشتغال در مقایسه با مردان یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که همواره دغدغه سیاست‌گذاران و دولت‌مردان بوده است. هر کشوری با توجه به اهمیتی که بر اشتغال زنان و تساوی در حقوق کار قائل شده است، اقدام به وضع قوانین مختلف کرده است و آنچه

در پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفت، اهمیت نقش اشتغال زنان در سه حقوق نوشته ایران، فرانسه و مصر بود که ضعف تقنینی و اجرایی ایران در برابر دو کشور دیگر نمایان است. این در حالی است که در نظام قضایی مصر و فرانسه، این چنین نیست؛ چنان‌که در مصر، از جمله در سال ۲۰۲۱، منع اشتغال زنان با عضویت در شورای دولتی و دادستانی کل مصر، رفع شد و در فرانسه نیز به همین ترتیب، عمده چالش‌ها به برابری جنسیتی و اشتغال برابر زنان و مردان مربوط می‌شد. دولت فرانسه یک فشار قوی و حساب‌شده در سیاست‌های خود را در نظر دارد و برای کاهش شکاف دستمزد جنسیتی، یک فرآیند چهار لایه اجرا کرده است و اقداماتی را در راستای رفع شکاف جنسیتی با در نظر داشتن جریمه نقدی، عملی کرده است که اکنون کارفرمایان از نظر قانونی موظف به تضمین حقوق برابر هستند. از جهاتی رویه قضایی نقش مهمی در سمت‌وسو دهی به اعمال حقوق مختلف شهروندی و بشری ایفا می‌کند. یکی از مهم‌ترین حقوق شهروندی و بشری، حق اشتغال زنان است. بدیهی است که اصولاً قضات باید بر مبنای قوانین موضوعه موجود اقدام به صدور رأی کنند و فراتر از آن نمی‌توانند تفاسیر فراقانونی کنند. در نظام قضایی ایران، در مسئله اشتغال زنان، تنها می‌توان در شاخه حقوق خانواده مطالعات گسترده‌ای را داشت. بحث اشتغال زنان و برابری در این حق، در حقوق ایران کمتر توجه شده است و در سال‌های اخیر نیز نمی‌توان به آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها و مقررات جدیدی که به این امر توجه داشته است اشاره کرد. در همین پنج سال اخیر، چه در حقوق فرانسه و چه در حقوق مصر، برنامه‌های مدون و مدیریت‌شده‌ای را می‌توان مورد مطالعه قرار داد؛ به‌گونه‌ای که

برنامه‌های در نظر گرفته‌شده در حقوق فرانسه با چشم‌انداز وسیع‌تری تا سال ۲۰۳۰ میلادی نیز سو گرفته است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود کشور ایران نیز با توجه به برنامه‌های مدونی که در کشورهای هم‌چون حقوق فرانسه در نظر گرفته شده است، به وضع قوانین مدون و کارآمدی دست بزنند که حقوق زنان در امر شغلی تضمین شود و هم‌سو با کشورهای توسعه‌یافته به حقوق زنان توجه بیشتری شود.

۷. سهم نویسندگان

همه نویسندگان به‌صورت برابر در تهیه و تدوین پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

۸. تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع

فارسی

- آزمند، زینب، «آزادی‌کار و حق اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، ۱۳۹۴.

- رجایی، محمدعلی، «بررسی فقهی حق اشتغال زوجه و محدودیت‌های آن از منظر فقه و حقوق اسلامی»، مجله خانواده در آئینه فقه، شماره پنجم، ۱۳۹۹.

- رستمی چورسی، نسرین، «بررسی فقهی-حقوقی اشتغال بانوان با تأکید بر هست‌ها و باید‌های شغلی در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فقه و مبانی حقوق، مؤسسه آموزش عالی آفاق، ۱۳۹۸.

- روشن‌فر، مرضیه، زن، اشتغال و مالکیت، چاپ اول، تهران، انتشارات برگ زیتون، ۱۳۸۲.

- صادقی مقدم، محمدحسن؛ حسینی، امین امیر، «اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران»، مجله زن در فرهنگ و هنر، شماره سوم، ۱۳۹۶.

- گلشنی، ابودر و فرقانی، سیدهاشم، قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق فرانسه، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم، ۱۳۹۶.

- گلشنی، ابودر، بررسی تطبیقی قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران و فرانسه، چاپ اول، تهران، انتشارات اساتید دانشگاه، به‌آوران، ۱۳۹۶.

- مدنی، سیما، «اثر ریاست زوج در خانواده بر حق اشتغال زوجه»، مجله مطالعات حقوق، شماره ۲۴، ۱۳۹۷.

- وهابی، سیده مولود، «برابری حق زن در امر اشتغال و آموزش و نهادهای تبعیض در نظام حقوقی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندر انزلی، ۱۳۹۶.

عربی

- بحرانی، یوسف بن احمد بن ابراهیم، الحدائق الناضرة فی أحكام العترة الطاهرة، جلد بیست و پنجم، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمی، ۱۴۰۵.

- حر عاملی، محمد بن الحسن، وسایل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، جلد چهاردهم، بیروت، دارالحیاء التراث العربی، ۱۴۱۴.

- الشاذلی، فتوح، المستجدات القضائیه فی مصر، قاهره- مصر، منشور علی الموقع الالکترونی للمفکره القانونیه، ۲۰۱۲.

- الشاذلی، فتوح، حمایه المرأة فی قوانین العمل والوظیفه العامة، قاهره- مصر، منشور علی المجلس القومي للمرأة، ۲۰۱۲.

- طباطبائی، سید محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، جلد پنجم، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۶۰.

- طبرانی، سلیمان بن احمد، المعجم الكبير، جلد بیست و ششم، بیروت، دارالحیاء التراث العربی، ۱۳۹۷.

- مکرم، عمید، المرأة تمکین و شراکة فی قانون الخدمة المدنية، قاهره- مصر، مکتب الشكاوى، ۲۰۲۲.
- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، جلد ۳، قم: دارالکتب الاسلامی، ۱۳۷۴

لاتین

- Lepinard, E, From Breaking the Rules to Making the Rule: the adoption and diffusion of gender quotas in France, working paper series, Law Department, European University institute, Florence, 2015, p;22.
- Marion Le Roux and Ji Eun Kaela Kim, New Gender Equality Obligations Established, Paris, Capstan Avocats, 2019, p;22.