



Restrictions of Women's Employment in Jurisprudence, Law and Judicial System of Iran, Egypt and France

Mahmoud Ziaifard¹, Maghsoud Ranjbar Khachak^{2*}, Mohammad Ali Kafaeifar³

1. PhD Student in Public Law, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Assistant Professor, Department of political science, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

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

ARTICLE INFORMATION

Article Type: Original Research

Pages: 867-884

Article history:

Received: 23 May 2022

Edition: 9 Jul 2022

Accepted: 3 Sep 2022

Published online: 26 Feb 2023

Keywords:

Women's Employment, Family Interest, Couple's Dignity, Prohibition of 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 Aims: Women's employment in Iran faces restrictions that have been the subject of debate and controversy. The purpose of this article is to examine the restrictions of women's employment in the laws of Iran, Egypt, and France, and in this way to provide a clearer view of women's employment rights in Iran.

Materials and Methods: This article is descriptive and analytical. The materials and data are also qualitative and data collection has been used.

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

Findings: In Iranian law, women are the head of the family, and the man has the right to prevent his wife from working in circumstances such as harming the family's interests and the dignity of the couple. In addition to the mentioned limitation, women are not allowed to work in some jobs such as leadership experts. In Egyptian law, although there is no legal prohibition regarding women's employment, social conditions act as a limiting factor for women's rights, and in French law, women's right to occupation is not limited, although the wage level of women may be lower than Men.

Conclusion: If a man violates his right to be the head of the family and opposes the woman's employment for no reason, the wife can claim damages from him for preventing the employment of the husband.

Cite this article as:

Ziaifard M, Ranjbar Khachak M, Kafaeifar MA. *Restrictions of Women's Employment in Jurisprudence, Law and Judicial System of Iran, Egypt and France. Economic Jurisprudence Studies. 2023.*

فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره چهارم، شماره پیاپی ۵، سال ۱۴۰۱

محدودیت‌های اشتغال زنان در فقه و نظام قضایی ایران، مصر و فرانسه

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: اشتغال زنان در ایران با محدودیت‌هایی مواجه است که همواره محل بحث و اختلاف نظر بوده است. هدف مقاله حاضر این است که محدودیت‌های اشتغال زنان در حقوق ایران، مصر و فرانسه را بررسی کند و از این طریق نمایی روشن‌تر از حق اشتغال زنان در ایران ارائه کند.

مواد و روش‌ها: مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از روش فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

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

یافته‌ها: در حقوق ایران، از جهت ریاست مرد بر خانواده، مرد در شرایطی از قبیل لطمه به مصلحت خانواده و حیثیت زوجین، حق منع اشتغال زوجه را دارد. علاوه بر این محدودیت، در برخی مشاغل مانند خبرنگاران رهبری زنان امکان اشتغال ندارند. در حقوق مصر با اینکه منع قانونی در خصوص اشتغال زنان وجود ندارد؛ اما شرایط اجتماعی به‌عنوان عامل تحدیدکننده حقوق زنان عمل می‌کند. در حقوق فرانسه حق اشتغال زنان با محدودیتی مواجه نیست؛ هرچند ممکن است سطح دستمزد زنان پایین‌تر از مردان باشد.

نتیجه: چنانچه مرد با تجاوز از حق ریاست خود بر خانواده، بی‌دلیل با اشتغال زن مخالفت کند، زوجه می‌تواند از جهت منع اشتغال از سوی زوج از وی مطالبه خسارت کند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۸۶۷-۸۸۴

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۰۷

واژگان کلیدی:

اشتغال زنان، مصلحت خانواده، حیثیت زوجین، منع اشتغال.

نویسنده مسئول:

مقصود رنجبر خاچک

آدرس پستی:

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

کد ارکید:

0000-0001-7518-8755

تلفن:

۰۹۱۲۴۵۳۳۳۷۸

پست الکترونیک:

maghsoodranjbar@gmail.com

۱. مقدمه

«حق بر اشتغال» و «حق داشتن شغل شایسته» یکی از حقوق مهم همه انسان‌هاست، حتی چنان مهم که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز از آن سخن گفته شده است: «هرکس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کارخواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد». «امروزه قانون و اشتغال زنان در فعالیتهای مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی از معیارهای توسعه‌یافتگی جوامع به‌شمار می‌رود، براین اساس حضور هرچه بیشتر زنان در بازار کار نرخ بیکاری جامعه را کاهش و بهره‌وری در محیط کسب‌وکار را افزایش می‌دهد به‌طوری که زنان می‌توانند همچون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد» (مقدادی، ۱۳۸۱، ۱۱۱). با این حال بحث اشتغال زنان هنوز هم از موضوعات محل بحث و نظر است. در فقه و حقوق ایران، اشتغال زنان دارای شرایط خاصی است. برای مثال اعمال حق ریاست شوهر در خصوص اشتغال زنان از موضوعات بحث‌برانگیز است، به‌خصوص که وقتی خارج از محدوده مصالح و منافع خانوادگی صورت گیرد. اهمیت این امر با توجه به تأثیر مستقیمی که بر فعالیت و اشتغال زنان و کانون خانواده دارد بررسی آن را به یک ضرورت مبدل ساخته است. از طرفی «در ایران، زمینه‌های قانونی حضور زنان در بسیاری از تصمیم‌گیری‌های کلان کشور، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد اما زنان هنوز نتوانسته‌اند آن‌چنان که سزاوار و شایسته آنان است رشد کرده و به‌عنوان نیروهای مؤثر در قدرت سیاسی شرکت داشته باشند. اگرچه خودآگاهی زنان در هرم

پایین جامعه در حال گسترش است» (هدایت‌نیا گنجی، ۱۳۸۵، ۲۴) اما در برخی مشاغل در حوزه حکومت، زنان نتوانسته‌اند چندان توانمند شوند. قانون اساسی در بند ۹ اصل سوم تأکید به «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» کرده است و در بند ۱۴ همین اصل نیز به «تأمین حقوق همه‌جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون» اشاره می‌کند. هم-چنین قانون اساسی به «مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش» توجه داشته و «حق تساوی همه افراد در انتخاب شغل و تکلیف دولت به ایجاد اشتغال و امکان کار بدون تبعیض برای همه» را بیان نموده است. هدف مقاله حاضر بررسی محدودیت‌های اشتغال زنان در فقه، دستگاه قضایی ایران، مصر و فرانسه است. در خصوص اشتغال زنان پژوهش‌های متعددی انجام شده است. صادقی مقدم و امیر-حسینی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای، اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطابق نتایج مقاله مذکور، از موارد مجاز منع اشتغال زوجه، اموری است که به وظیفه زن در تشدید مبانی خانواده، مساعدت در تربیت فرزندان و انجام وظیفه تمکین خلل وارد کند یا حیثیت و شئون خانوادگی را خدشه‌دار کند. نکته درخور تأکید اینکه برای جلوگیری از سوءاستفاده احتمالی شوهر از اعمال این حق، تقاضای زوج و اثبات تنافی شغل انتخابی با مصالح خانواده یا حیثیت مرد یا زن و صدور حکم قضایی، لازمه جلوگیری از اشتغال زن به حرفه مغایر با وظایف و شئون خانوادگی است. عبدالخانی

اشتغال زنان در نظام قضایی ایران، سپس حقوق مصر و فرانسه بررسی شده است.

۲. مواد و روش‌ها

مقاله حاضر توصیفی-تحلیلی است. مواد و داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است.

۳. ملاحظات اخلاقی

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

۴. یافته‌ها

در حقوق ایران، از جهت ریاست مرد بر خانواده، مرد در شرایطی از قبیل لطمه به مصلحت خانواده و حیثیت زوجین، حق منع اشتغال زوجه را دارد. علاوه بر محدودیت مورد اشاره، در برخی مشاغل مانند خبرنگان رهبری زنان امکان اشتغال ندارند. در حقوق مصر با اینکه منع قانونی در خصوص اشتغال زنان وجود ندارد؛ اما شرایط اجتماعی به‌عنوان عامل تحدیدکننده حقوق زنان عمل می‌کند و در حقوق فرانسه حق اشتغال زنان با محدودیتی مواجه نیست؛ هرچند ممکن است سطح دستمزد زنان پایین‌تر از مردان باشد.

و بحرینی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای، جایگاه اشتغال زنان از نظر اسلام را بررسی کرده‌اند. بر اساس نتایج مقاله مورد اشاره، سبک زندگی مهدوی، اشتغال زنان را با رعایت اصول مورد نظر اسلام یعنی، کاهش اختلاط جنسی و اولویت نقش مادری و همسری و عدم تعارض آن با وظایف خانوادگی زن جایز می‌داند و در صورت تعارض، اشتغال زن را تأیید نمی‌کند. در غیر این موارد، نه فقط منعی برای اشتغال زنان ندارد؛ بلکه مشارکت اجتماعی زن را در برخی موارد لازم و ضروری می‌داند. توحیدی و موسوی‌تبار (۱۳۹۴) در مقاله‌ای، اصول بایسته اشتغال زنان در چارچوب قواعد حقوقی را بررسی کرده‌اند. نتایج مقاله مذکور بیانگر این امر است که اهمیت اشتغال زنان به تناسب خود در پیشبرد اهداف جامعه، نیاز به نیروی متخصص، لزوم مشارکت زنان، امری اجتناب‌ناپذیر است. درعین حال اشتغال زنان به‌عنوان یک حق و نه یک تکلیف با محدودیت‌هایی مواجه است. قواعد تدوینی و لازم‌الاجرای فعلی جامعه ایرانی (با هر مصلحتی که هستند) از نگاه ظاهری محدودیت‌هایی در مسیر اشتغال زنان در جامعه در حال گذار ایرانی قرار می‌دهد و تنوع این محدودیت‌ها مورد تأمل این تحقیق است که البته در برخی از محدودیت‌ها، ضرورت تحقیق‌های بین رشته‌ای لازم می‌نماید. با توجه به آنچه گفته شد در زمینه محدودیت اشتغال زنان به صورت تطبیقی، تا کنون پژوهشی انجام نشده است و نوآوری مقاله حاضر در بررسی این موضوع است. سؤال مقاله بدین شکل قابل طرح است که اشتغال زنان در فقه، دستگاه قضایی ایران، مصر و فرانسه با چه محدودیت‌هایی مواجه است؟ به‌منظور بررسی سؤال مورد اشاره، ابتدا، محدودیت‌های

۵. بحث

۵-۱-۱-۱-۵. قضاوت

بر اساس اصل ۱۶۳ قانون اساسی: «صفات و شرایط قاضی طبق موازین فقهی به‌وسیله قانون معین می‌شود». مطابق قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۶۱: «قضات از میان مردان واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند: ۱- ایمان، عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران؛ ۲- طهارت مولد؛ ۳- تابعیت ایران و انجام خدمت وظیفه یا دارا بودن معافیت قانونی؛ ۴- صحت مزاج و توانایی انجام کار و عدم اعتیاد به مواد مخدر؛ ۵- دارا بودن اجتهاد به تشخیص شورای عالی قضایی یا اجازه قضا از جانب شورای عالی قضایی به کسانی که دارای لیسانس قضایی یا لیسانس الهیات رشته منقول یا لیسانس دانشکده علوم قضایی و اداری وابسته به دادگستری یا مدرک قضایی از مدرسه عالی قضایی قم هستند یا طلابی که سطح را تمام کرده و دو سال خارج فقه و قضا را با امتحان و تصدیق مدرسین دیده باشند. مادامی که به‌اندازه کافی مجتهد جامع‌الشرایط در اختیار شورای عالی نباشد». «بدین ترتیب به‌موجب این ماده، اگر زنی واجد همه شرایط مندرج در قانون باشد، نمی‌تواند عهده‌دار منصب قضاوت شود و هم‌چنین حضور آنان در کادر اداری قوه قضائیه با تصویب این قانون محدود شد. در سال ۱۳۷۴ قانونی تحت عنوان قانون اصلاح تبصره ۵ قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری مصوب ۱۳۶۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی و تأیید شورای نگهبان رسید که تبصره ۵ الحاقی به قانون شرایط انتخاب قضات مصوب سال ۱۳۶۳ را به شرح زیر اصلاح کرد» (پورعباسی و دیگران، ۱۳۹۹، ۴۵).

در این قسمت ابتدا محدودیت اشتغال زنان در حقوق و نظام قضایی ایران؛ سپس در مصر و فرانسه بررسی می‌شود.

۵-۱. محدودیت اشتغال زنان در حقوق و نظام قضایی ایران

محدودیت اشتغال زنان در نظام قضایی ایران از دو جهت محدودیت‌های عمومی و محدودیت‌های ناشی از رابطه زوجیت قابل بررسی است.

۵-۱-۱. محدودیت‌های عمومی ناشی از جنسیت

«در ایران، زمینه‌های قانونی حضور زنان در بسیاری از عرصه‌ها و از جمله در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؛ اما زنان هنوز نتوانسته‌اند آن‌چنان که سزاوار و شایسته آنان است رشد کرده و به‌عنوان نیروهای مؤثر در قدرت سیاسی شرکت داشته باشند. اگرچه خودآگاهی زنان در هرم پایین جامعه در حال-گسترش است؛ اما در حوزه اشتغال در برخی مناصب، زنان نتوانسته‌اند چندان توانمند شوند. مسلماً زنان مانند قبل از انقلاب حق انتخاب کردن دارند؛ اما برای انتخاب شدن در برخی مناصب محدودیت‌های جدی در مقابل آنان وجود دارد» (هدایت‌گنجی، ۱۳۸۵، ۲۷). این محدودیت‌ها در دو حوزه محدودیت‌های ناشی از جنسیت و محدودیت‌های ناشی از زوجیت قابل بررسی است.

«تبصره ۵- رئیس قوه قضائیه می‌تواند بانوانی را هم- که واجد شرایط انتخاب قضات دادگستری مصوب ۱۴/۱۲ می‌باشند با پایه قضایی جهت تصدی پست‌های مشاور دیوان عدالت اداری، دادگاه‌های مدنی خاص، قاضی تحقیق و دفاتر مطالعه حقوقی و تدوین قوانین دادگستری و اداره سرپرستی صغار و مستشاری اداره حقوقی و سایر اداراتی که دارای پست قضایی هستند، استخدام نماید».

«این ماده واحد ظاهراً در جهت گسترش قابلیت‌های زنان در دستگاه قضایی می‌باشد؛ اما با وجود این زنان هم‌چنان از تصدی مقام قضاوت به معنای خاص آن و انشای رأی محروم‌اند. تحولی که در وضع زنان در جهت تصدی منصب قضاوت صورت گرفته است این است که تا سطح دادیاری دیوان عالی کشور برای برخی از زنان ابلاغ قضایی صادر شده. برخی در سمت معاون رئیس دادگستری استان انجام وظیفه می‌کنند و برای بعضی هم ابلاغ مستشاری دادگاه تجدیدنظر صادر شده است که این مورد اخیر می‌تواند نمایانگر تحول اساسی در دیدگاه مسئولین قضایی نسبت به قضاوت زنان باشد. زیرا مستشار دادگاه تجدیدنظر دارای حق رأی است و در صدور حکم مشارکت دارد و همانند مشاور در دادگاه‌های دیگر نیست که فقط نظر مشورتی بدهد. احتمالاً این رویه عملی با مقررات قانونی فعلی جمهوری اسلامی که هم‌چنان قضاوت و رأی دادن را برای زنان مجاز نمی‌داند، در تعارض است» (مهرپور، ۱۳۷۹، ۳۱۸).

«دلایل فقهی منع قضاوت زنان را می‌توان تحت دو عنوان دلایل نقلی و دلایل عقلی مورد بررسی قرار داد. دلایل نقلی عبارت‌اند از: قرآن، روایات، اجماع و دلایل عقلی عبارت‌اند از: نقصان زن و عدم اهلیت او

برای قضاوت، لزوم مستور بودن زنان و عدم اختلاط آنان با مردان، سیره و اصل عدم جواز قضاوت» (عاملی (شهید ثانی)، ۱۴۱۰، ج ۱۳، ۳۲۹).

مهم‌ترین آیه مورد استناد فقها، آیه ۳۴ سوره نساء است که بر اساس آن «مردان سرپرستان زنان‌اند به دو علت: یکی اینکه خدا آنان را بر زنان برتری داده است و دیگر اینکه مردان به زنان مهر می‌دهند و هزینه زندگی آنان را می‌پردازند». بعضی فقها با استناد به آیه مورد اشاره بیان کرده‌اند که «زمام‌داری و قضاوت و دفاع مسلحانه که به قدرت تعقل نیاز دارند مربوط به مردان است و زمام‌داری و جنگ دفاعی و قضاوت برای زنان نه مشروع است و نه نافذ» (علامه طباطبائی، ۱۳۷۱، ج ۴، ۳۶۵).

«با اینکه سیاق بیان آیه در مورد روابط بین زوجین و امور خانواده است، ولی می‌توان از آن استفاده حکم عام کرده و آن را به روابط اجتماعی نیز سرایت داده و آن را دلیل بر ممنوعیت تصدی برخی مشاغل و مناصب اجتماعی از ناحیه زن که در آن نوعی اعمال حکومت و ولایت است دانسته‌اند. اما واقعیت امر این است که استناد به این آیه شریفه بر ممنوعیت قضاوت زن با طبیعت و وضعیت خاصی که به خصوص در دوران حاضر قضاوت دارد، نمی‌تواند موجه باشد» (افتخار جهرمی و دیگران، ۱۳۹۰، ۱۱).

علاوه بر این، بسیاری از فقهای شیعه به نقصان عقل زن نسبت به مرد و در نتیجه عدم اهلیت او برای تصدی منصب قضا اشاره کرده‌اند (زحیلی، ۱۴۰۹، ج ۶، ۸۲). اختلاف‌هایی که بین زن و مرد وجود دارد، ناشی از ذات شخصیت انسانی دو صنف نیست و این حقیقتی است که اسلام روی آن سخت اصرار می‌ورزد؛ بلکه مربوط به مختصات طبیعی دو صنف

است که برای شرکت و تفاعل آن دو در موضوع تولید مثل بروز می‌کند (جعفری، ۱۳۶۵، ج ۱۱، ۲۵۵). در پاسخ به این دیدگاه باید گفت که با دگرگونی‌های پدیدآمده در سیستم قضایی نمی‌شود حکم موضوعی در زمان صدر اسلام را به موضوعی در این زمان تعمیم داد. اگر برای قاضی زن در آن روزگار جایگاهی نبود، چون اختیارات گسترده بود و سیستم کنترل دقیقی در کار نبود و همه امور به قاضی واگذار می‌شد، امروز که قاضی در چهارچوب قانون‌های مدون و سیستم قضایی خاص و با اشراف و نظارت دقیق مقام‌های بالاتر حکم می‌دهد، نمی‌توان برای قاضی زن جایگاهی قائل نبود.

۵-۱-۱-۲. مرجعیت

«دلایلی که مدعیان منع مرجعیت زنان به آن‌ها استناد کرده‌اند، سه دسته هستند: آیات، احادیث و اجماع» (حسینی طهرانی، ۱۳۹۹، ۱۴۰). مهم‌ترین آیه در این خصوص نیز آیه ۳۴ سوره نساء است. مطابق این آیه «قیمومت زنان به دست مردانشان است. لازمه تحقق این قیمومت، تبعیت زن از مرد است. حال اگر زن، مرجع تقلید باشد، به معنای پیروی مرد از زن است و با این آیه در تعارض قرار می‌گیرد. بنابراین زن نمی‌تواند در جایگاه مرجعیت قرار گیرد. این آیه در آثار فقهی در کتاب نکاح به کار رفته است» (ابن براج طرابلسی، ۱۴۰۶، ج ۲، ۲۲۵) و «بنابراین مربوط به نهاد خانواده است و برای منع زنان از امر سیاسی-اجتماعی اجتهاد، قابلیت استناد را ندارد» (حلی (فخرالمحققین)، ۱۳۸۹، ج ۲، ۱۶۹؛ موسوی گلپایگانی، ۱۴۰۱، ج ۱، ۴۵). شیخ طوسی می‌گوید: «قوام بر غیر به معنای تکفل امور وی از

طریق انفاق و تهیه ضروریات زندگی‌اش (مانند لباس و خوراک) است. از سوی دیگر با توجه به «و بما أنفقوا من أموالهم» این آیه، صرفاً دال بر وجوب نفقه است» (شیخ طوسی، ۱۳۸۷، ج ۶، ۲). آیه مذکور صرفاً یکی از آثار زوجیت را بیان می‌کند و آن سرپرستی زوج است بر زوجه. در تفسیر عاملی آمده است: «جمله الرجال قوامون اختلاف طبیعی بین زن و مرد را متذکر می‌شود که چون ساختمان مرد به واسطه آمادگی برای انجام سختی‌های زندگی برتری دارد، لذا می‌تواند کارهای سنگین زندگانی را تحمل کند. به همین جهت موظف است از آنچه فراهم می‌کند، با زن شریک شود و از سرمایه و درآمد خود به او نیز بدهد و در این جمله هیچ تفوق و امتیازی برای مرد تصدیق نشده است؛ به جز همان باربری مشقات زندگی» (عاملی، ۱۳۶۳، ج ۲، ۳۹۶). بنابراین قرار گرفتن «الرجال» در برابر «النساء»، «زن در برابر شوهر است؛ نه زن در برابر مرد. از طرف دیگر، مرجعیت باعث ایجاد رابطه قیمومت بین مقلد و مرجع نمی‌شود، مرجع تقلید با توان علمی خود، احکام را استنباط می‌کند. حال اگر تعهد و التزامی برای مقلد فراهم می‌شود، این به دلیل تسلیم در مقابل اوامر الهی است و نه شخص مرجع تقلید. برخی با استناد به این آیه، معتقدند که مردان بر زنان برتری دارند و حال اگر زنی، مرجع تقلید شد، این زن بر مردان برتری می‌یابد که این با نص قرآن در تضاد است» (حسینی طهرانی، ۱۳۹۹، ۱۲۷). «درجه» در این آیه به معنای قیمومت و ولایت است. «و للرجال علیهن درجه» همان قیمومت بر زنان و ولایت بر آن‌هاست که تکلیف مردان است. «بعید نیست منظور از این درجه و برتری که خدا نسبت به زنان

برای مردان قائل شده است، اختیار طلاق و رجوع است که با مرد می‌باشد» (نجفی، ۱۳۶۲، ج ۲، ۵۸). صاحب تفسیر عاملی می‌گوید: «تفوق مرد در این آیه، توانایی فکری و بدنی اوست برای انجام نیازمندی‌های مادی و معنوی و اگر زنی پیدا شود که بر بسیاری از مردان برتر باشد، نقص این حکم نیست» (عاملی، ۱۳۶۳، ج ۱، ۴۳۶). «برای هر فرد و طبقه‌ای در حد استعداد و کارش، بر دیگران آن‌چنان حقی ثابت می‌باشد که دیگران بر او دارند و عدل حقیقی در اهمیت تبادل حق است، نه تساوی آن؛ زیرا تساوی در حقوق با اختلاف در استعدادها و ساختمان‌های طبیعی برخلاف عدل می‌باشد. آیا می‌توان تساوی زن را با مرد در کسب و درآمد و انفاق و مرد را با زن در حمل و حضانت، عدل دانست؟» (طالقانی، ۱۳۵۸، ج ۲، ۱۳۸). بنابراین حکم مذکور در این آیه مانع از آن نخواهد بود که تعدادی از زنان در پرتو دانش و تقوی به مقام عالی‌تری نائل گردند.

«در خصوص اختصاص مرجعیت تقلید برای مردان، نفیا یا اثباتاً، حدیثی نقل نشده است. از این‌رو، مدعیان شرط ذکوریت برای مرجعیت، به روایاتی دیگر که در مباحثی چون قضا یا ولایت است، استناد می‌کنند» (حر عاملی، ۱۴۱۴، ج ۲۷، ۱۳). در زیر یکی از این احادیث تحلیل می‌شود. «صحیحۀ ابی خدیجه از امام صادق (ع) نقل کرده است: بپرهیزید از اینکه محاکمه‌ای به نزد ستمگران ببرید؛ بلکه به مردی از میان خودتان که مطالبی از ما بداند، توجه کنید» (شیخ طوسی، ۱۳۶۵، ج ۶، ۲۱۹).

«مدعیان منع مرجعیت زنان با استناد به این روایت می‌گویند که اگر مسند مرجعیت بالاتر از این مسند

قضا نباشد، حداقل مساوی با آن است. پس وقتی در قضاوت، رجولیت شرط است، باید در مرجعیت نیز شرط باشد؛ چرا که قاضی با تتبع در منابع شرعی، حکم موضوعی خاص را بین متداعیین بیان می‌کند و مرجع تقلید نیز با تتبع در منابع شرعی، حکم موضوعات را برای افراد اجتماع و مقلدین خود بیان می‌کند» (خویی، ۱۴۱۰، ۲۲۵). «اول اینکه مرحوم خویی در پاسخ به استدلال فوق گوید: اما این استدلال رد می‌شود به این وجه که أخذ عنوان رجل در موضوع حکم از جهت تقابل با حکام جور بوده و غالب متعارف در بحث قضا رجولیت است؛ بنابراین أخذ عنوان رجولیت از باب غلبه است و نه از جهت تعبد و حصر قضاوت به مردان. حال با توجه به این بیانات، خبر ابی خدیجه، بر اعتبار رجولیت در قضا دلالت ندارد، چه رسد به دلالت رجولیت بر افتا» (خویی، ۱۴۱۰، ۲۲۵). به عقیده شیخ انصاری نیز «این حدیث مفهوم ندارد و واژه رجل بر مورد غالب حمل می‌شود» (انصاری، ۱۴۱۵، ۲۲۹). دوم اینکه کلمه رجل در خبر مذکور به صورت لقب به کار رفته است و لقب به اتفاق اصولیین مفهوم و حجیت ندارد (جناتی، ۱۳۸۲، ۲۵۲).

دلیل دیگر فقها در منع اشغال زنان به اجتهاد، اجماع است. اجماعی که دلالت بر شرط ذکوریت مجتهد دارد، ابتدا از شهید ثانی نقل شده است. شهید اول گوید: «و فی الغیبه ینفذ قضاء الفقیه الجامع لشرائط الافتاء» (شهید اول، ۱۴۱۱، ۷۹)؛ آنگاه شهید ثانی در شرح عبارت شهید اول، شرایط افتا را چنین بیان می‌کند: «و هی البلوغ و العقل و الذکوره و الایمان و العداله و طهاره المولد اجماعاً» (عاملی (شهید ثانی)، ۱۴۱۰، ج ۳، ۶۲).

آیت‌الله صادق شیرازی در شرح عروه گوید: «ملاک در افتا و قضاوت یکی است و به دلیل اجماع و روایات خاص، مسلم و قطعی است که زن نمی‌تواند متصدی منصب قضاوت شود» (شیرازی، ۱۴۲۳، ۲۸۳). اما در واقع، اجماعی در این مسئله نیست و مقصود شهید ثانی، بیان شرایط فقهی است که بر منصب قضاوت می‌نشیند. به بیان دیگر، ذکوریت از شرایط قاضی است اجماعاً، اما در شرایط مفتی که قاضی نباشد، اجماعی بر ذکوریت نیست. از طرف دیگر، قبل از شهید ثانی، این اجماع در میان فقه‌های شیعه مطرح نبوده است و نمی‌تواند حکایت از اجماع کاشف از رأی معصوم داشته باشد. لازم به ذکر است که شرط ذکوریت در مرجع تقلید، برای اولین بار توسط شهید ثانی در قرن دهم هجری قمری (۹۶۶-۹۱۱ ه.ق)، اعتبار شد.

بر اساس تتبعی که انجام شد، شرط ذکوریت را اولین بار شهید ثانی مطرح کرده است و فقه‌های پیش از او این شرط را یاد نکرده‌اند، چنان‌که برخی از فقها بر این اعتقادند (حائری اصفهانی، ۱۲۸۶، ۴۲۴؛ شوشتری، ۱۳۱۸، ۱۸؛ فیروزآبادی، ۱۳۹۲، ج ۶، ۲۹۳). هم‌چنین شرط ذکوریت در مفتی و مرجع تقلید محل اختلاف است و گروهی از فقها، ذکوریت را شرط نمی‌دانند. در نتیجه، ادعای اجماع در مورد مرد بودن مرجع تقلید، بی‌پایه و اساس است. آنچه از این اجماع حاصل می‌شود، دلالت بر آن دارد که این اجماع از نوع منقول است و نه محصل.

۵-۱-۱-۳. رهبری

با توجه به اصل پنجاه و هفتم و اصل صد و دهم قانون اساسی که به بیان شرایط و اختیارات رهبر اشاره دارد، هیچ اشاره‌ای به مرد بودن نشده است و شرایطی مانند صلاحیت علمی، عدالت و تقوی، بینش صحیح و تدبیر، مستلزم مرد بودن نیست و قانون اساسی در بحث رهبری به مرزبندی جنسیتی نظر ندارد و زنان واجد شرایط رهبری می‌توانند به این مقام نائل شوند. اما با توجه به اینکه قانون‌گذار زنان را به‌طور صریح از احراز منصب رهبری محروم نساخته است، ولی بر صلاحیت علمی لازم برای افتا در ابواب مختلف فقه تأکید ورزیده است و از آنجا که تفکر رایج طی قرون متمادی این بوده است که گویا زن در اسلام نمی‌تواند در مقام فقیه، مجتهد، مرجع و مفتی بنشیند در نتیجه همواره چنین برداشت شده است که این قشر از جامعه از تصدی مقام رهبری محروم هستند. بر این اساس اصولاً امکان حضور زنان در سمت رهبری جامعه اسلامی طبق قانون اساسی امکان‌پذیر نیست؛ زیرا در آن پیش‌بینی شده است که تمام اصول آن باید مطابق موازین شرع باشد (اصل ۴ قانون اساسی). البته لازم به ذکر است اندیشمندان بسیاری در زمان حاضر وجود دارند که دیدگاهی مخالف با نظر قبلی دارند و معتقد به حضور زنان در تمامی رده‌های مدیریتی هستند (مدنی، ۱۳۷۴، ۲۷۴). بنابراین با قبول این دیدگاه می‌توان امیدوار بود که زنان واجد شرایط بتوانند به احراز این مقام نائل آیند. البته با توجه به ملاحظات سیاسی که حتی در مورد مناصب پایین‌تر مانند ریاست مجلس، وزارت و ... وجود دارد که اجازه دست‌یابی زنان به این مشاغل را نمی‌دهند، به طریق اولی در مورد مقام رهبری به‌عنوان بالاترین مقام رسمی کشور این ملاحظات از شدت بیشتری برخوردار است.

۵-۱-۱-۴. مجلس خبرگان

از جمله صفات کاندیدای مجلس خبرگان، آشنایی کامل به مبانی اجتهاد و سابقه تحصیل در حوزه‌های علمیه بزرگ است در حدی که بتوانند فرد صالح برای رهبری را تشخیص دهند. در سال ۱۳۶۹ مجلس خبرگان این شرط را سنگین‌تر کرد و به دارا بودن درجه اجتهاد تبدیل ساخت و تشخیص آن را به عهده فقهای شورای نگهبان قرار داد. به این ترتیب کاندیدای مجلس خبرگان باید در حد اجتهاد سابقه تحصیلی در حوزه‌های علمیه را داشته باشد. «شرط اجتهاد، مرد بودن را به ذهن متبادر می‌کند حال آنکه ذکوریت شرط اجتهاد و مرجعیت نیست. عمده‌ترین دلیل این موضوع سیره عقل است که در این سیره جنسیت شرط نشده است. رسیدن به حد اجتهاد احراز نوعی تخصص است که به زن یا مرد اجازه می‌دهد در حوزه تخصص خود فعال بشوند» (کار، ۱۳۷۹، ۸۵). «تا کنون یک زن (خانم منیره گرجی در مقابل ۷۳ نفر مرد) توانسته است برای عضویت در مجلس خبرگان رأی کافی تحصیل کند و در مرحله تصویب قانون اساسی حضور یابد. اما پس از دوره اول، عملاً در هیچ‌یک از دوره‌های این مجلس زنان نتوانسته‌اند حتی کاندید شوند که علت این امر را می‌توان در ماده ۲ قانون انتخابات یافت که اجتهاد را یکی از شرایط خبرگان می‌دانند و کلمه اجتهاد نیز همچون مجتهد و قاضی، بار ذکوریت دارد. در نتیجه زنان عملاً از احراز چنین منصبی منع گردیده‌اند» (مصفا، ۱۳۷۵، ۱۳۶).

۵-۱-۱-۴. ریاست جمهوری

اصل یک‌صد و سیزدهم قانون اساسی مقرر می‌دارد: «پس از مقام رهبری، رئیس‌جمهور عالی‌ترین مقام رسمی کشور است و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیماً به رهبری مربوط می‌شود بر عهده دارد». هم‌چنین اصل یک‌صد و پانزدهم قانون اساسی در مورد شرایط ریاست‌جمهوری اشعار می‌دارد: «رئیس‌جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی‌الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوا، مؤمن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور».

«در مورد شرایط ریاست‌جمهوری در پیش‌نویس قانون اساسی آمده بود که رئیس‌جمهور باید مسلمان و ایرانی‌الاصل و تابع ایران باشد. بر این اساس چنانچه مشاهده می‌کنیم هیچ اشاره‌ای به جنسیت نشده بود. در مورد اینکه آیا زن نیز می‌تواند مقام ریاست‌جمهوری را احراز کند، در میان نویسندگان بحث‌های فراوانی صورت گرفته است. منشأ اختلاف نظرات، تفاوت برداشت‌ها از اصل یک‌صد و پانزدهم قانون اساسی که شرایط رئیس‌جمهور را برشمرده و کلمه رجال سیاسی که در این اصل به کار رفته است می‌باشد» (هدایت‌نیا گنجی، ۱۳۸۵، ۲۵).

به‌طور کلی باید گفت، «آوردن کلمه رجال به عنوان یکی از شرایط انتخاب رئیس‌جمهور، ظاهراً انتخاب زنان به این پست و سمت را منع کرده است؛ اما از آنجا که از یک‌سو ریاست‌جمهوری در کشور ما منصب جدیدی است که در مباحث فقهی منعی برای احراز آن توسط زنان وجود ندارد و از سوی دیگر شایسته

که با شئون اجتماعی و خانوادگی وی مغایرت دارد، منع کند.

۵-۲-۱-۲. تنافی شغل زوجه با حیثیات زوجین

بر اساس ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی: «منافات داشتن شغل زوجه با حیثیات خود یا شوهر»، ممکن است فردی با نگاه مادی محض و بدون لحاظ موقعیت اجتماعی خود یا همسر شغلی را برگزیند. در این صورت مرد حق دارد با آن مخالفت کند. منظور از عبارت حیثیات که در ماده ۱۱۱۷ ذکر شده است، آبروی یک خانواده است که به‌عنوان سرمایه اجتماعی، قانون از آن حمایت کرده است. برای مثال می‌توان به مشاغلی مانند دست‌فروشی اشاره کرد که در مورد برخی از خانواده‌ها با جایگاه اجتماعی گوناگون ممکن است با حیثیات شوهر یا خود زن، منافات پیدا کند. نکته شایان توجه در این خصوص این است که شوهر تنها از اشتغال به برخی از مشاغل مشخص و استثنایی می‌تواند زوجه را منع کند. همان‌طور که اشاره شد مطابق با اصل قانون اساسی زنان نیز می‌توانند به مشاغل آزاد اشتغال داشته باشند. «مثلاً عرف اشتغال زن در رختشوی‌خانه را درحالی‌که شوهر او یا خود زن از خانواده‌های با موقعیت اجتماعی و فرهنگی مناسب باشد مغایر با مصالح خانوادگی می‌داند، علاوه‌بر آن اموری چون سستی بنیان خانواده که تلاش در جهت تحکیم آن مطابق ماده ۱۱۰۴ ق.م. از وظایف زوجین دانسته شده است و نیز اختلال در تربیت فرزندان که مطابق ماده ۱۱۶۸ همین قانون، حق و تکلیف ابویین ذکر گردیده است، می‌تواند ضابطه این تشخیص باشد» (توحیدی و دیگران، ۱۳۹۸، ۱۱۷). هرچند

ندانستن زنان برای احراز این پست علاوه‌بر بی‌احترامی به مقام و منزلت زن، بیانگر تبعیض است (افتخار جهرمی و دیگران، ۱۳۹۰، ۱۱). از سوی دیگر لزوم بازنگری و تجدیدنظر در قانون اساسی به‌منظور حذف کلمه «رجال» و از بین بردن مانع ظاهری احراز این پست توسط زنان، ضروری به نظر می‌رسد.

۵-۱-۲. محدودیت‌های اشتغال زنان ناشی از زوجیت

محدودیت‌های اشتغال زنان ناشی از زوجیت به دو صورت است.

۵-۲-۱-۱. مغایرت شغل زوجه با مصالح خانواده

منع اشتغال زوجه یکی از مباحث مهم حقوق خانواده می‌باشد که اختیار آن با توجه ریاست مرد بر خانواده، به وی سپرده شده است. البته باید توجه داشت که زنان نیز مانند مردان بر اساس اصل بیست‌وهشتم قانون اساسی از حق آزادی انتخاب شغل برخوردار هستند. اما در برخی از شرایط استثنایی در صورت بیم وقوع برخی از آسیب‌های اجتماعی، مرد می‌تواند همسر خویش را از اشتغال به حرفه یا کسب خاصی منع کند. حق منع اشتغال زوجه به شغل معین، به‌موجب ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، در صورتی که شغل زن با مصالح خانوادگی یا حیثیات اجتماعی منافات داشته باشد برای مرد ایجاد می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۷۱: ج ۱، ۲۳۳). بر اساس ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی شوهر می‌تواند همسر خود را از اشتغال به فعالیتی

قانون‌گذار این حق را برای زوج به رسمیت شناخته است؛ ولی مرد نمی‌تواند از حق خود سوءاستفاده کند و زوجه را به ترک کردن شغلی که به آن مشغول است وادار کند. در این صورت زوجه می‌تواند به استناد قواعد مسئولیت مدنی زوج را ملزم به جبران خسارت‌های مالی که بر اثر رها کردن شغلش به او وارد شده بنماید.

۵-۲. محدودیت اشتغال زنان در حقوق مصر

مطابق اصل ۴۰ قانون اساسی مصر مصوب ۲۰۱۲: «تمام شهروندان در برابر قانون برابرند و نباید به علت نژاد و جنسیت مورد تبعیض قرار بگیرند». قانون اساسی مصر حکومت را موظف کرده است که تساوی و برابری را برای همه مردم مصر تضمین کند. یکی از حقوق زنان، داشتن کسب‌وکار است که اصل ۱۳ قانون اساسی مصر تصریح می‌کند: «داشتن کسب‌وکار حق ملت است و تأمین کار از وظایف و افتخارات حکومت است». در قانون اساسی مصر حقوق فردی و شخصی زنان و حقوق او در خانواده مورد توجه قرار گرفته است و دولت ضامن ایجاد تعادل و سازگاری میان وظایف زن در مقابل خانواده‌اش از یک‌سو و وظایفش در قبال کار در اجتماع و برابری حقوق سیاسی و اجتماعی و فرهنگی با مرد از سوی دیگر است؛ بدون اینکه به قوانین شرع اسلام خدشه‌ای وارد شود. در مصر نیز بر اساس قوانین شرع همان‌گونه که در قسمت مربوط به فقه و حقوق ایران اشاره شد، حقوق زنان با محدودیت‌هایی مواجه است. محدودیت‌های اشتغال زنان ناشی از قوامیت مرد بر خانواده است. محمدبن جریر طبری از قدیمی‌ترین مفسران اهل سنت در

این باره می‌گوید: «مردان قائم بر زانشان در تأدیب و نظارت بر انجام واجبات و تکالیف آنان در برابر خداوند و شوهران می‌باشند» و آنگاه از ابن عباس نقل می‌کند که گفته است: منظور از قوامون در آیه شریفه، یعنی امرا و حاکمان و بر زنان است که طبق دستور خداوند از شوهران اطاعت کنند (طبری، ۱۴۱۷، ۲۹۰). ابن-کثیر دمشقی نیز معتقد است: «مرد قیم بر زن، رئیس و بزرگ او و حاکم بر اوست و ادب‌کننده وی به‌هنگام کج‌روی و انحراف است» (آل بحر العلوم، ۱۳۶۲، ۴۸۱). جاراالله زمخشری نیز گفته است: «قوامون علی النساء؛ یعنی مردان با امر و نهی بر زنان اشراف و سیطره دارند، همان‌طور که والیان و حاکمان بر رعیت حکومت دارند» (زمخشری، ۱۳۹۱، ج ۱، ۴۹۵).

در کنار قوانین و رویکرد شرع، یکی از عوامل محدودکننده حق اشتغال زنان، شرایط فرهنگی و اجتماعی مصر است. در مصر این دیدگاه وجود دارد که به کار گرفتن بیشتر زنان موجب بیکار شدن بیشتر مردان می‌شود که پیامدهایی چون افزایش ولگردی، جنحه و جنایت و تکرر تعداد زندانیان را به دنبال دارد. بار مصائب ناشی از این امر نیز دوباره به زنان بر می‌گردد که به‌عنوان سرپرست خانواده مجبور به قبول مسئولیت‌ها و وظایف چندگانه می‌شوند. هم-چنین فشارهای روانی سرخوردگی‌های ناشی از بیکاری مردان به‌صورت افزایش خشونت‌های خانگی و خیابانی تبلور می‌یابد که موجب می‌شود امنیت زنان در سطح شهرها و از سوی دیگر در خانه‌ها کاهش یابد (ظفر، ۱۳۷۴، ۳۵۷).

۵-۳. محدودیت‌های حق اشتغال زنان در حقوق فرانسه

در نظام حقوقی فرانسه محدودیت‌هایی برای حق اشتغال زنان وجود ندارد. در حقوق فرانسه بر اساس میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی زنان و مردان در حق اشتغال برابر هستند. میثاق مذکور در ارتباط با مواردی چون حق انسان به کار کردن، ممنوعیت از تبعیض از جمله تبعیض جنسیتی و تساوی حقوق زنان و مردان است. بند ۲ از ماده ۲ میثاق اظهار می‌دارد: «کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که اعمال حقوق مذکور در این میثاق را بدون هیچ نوع تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هرگونه عقیده دیگر، اصل یا منشأ ملی یا اجتماعی، ثروت، نسب یا هر وضعیت دیگر تضمین کنند». وفق ماده ۳ از همان میثاق: «کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی مقرر در این میثاق تأمین کنند». همچنین مطابق میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، زنان از حق اشتغال برابر با مردان برخوردار هستند. بند ۱ از ماده ۲ میثاق یادشده می‌گوید: «کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که حقوق شناخته‌شده در این میثاق را درباره کلیه افراد مقیم در قلمرو و تابع حاکمیت‌شان بدون هیچ‌گونه تمایزی از قبیل نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب یا سایر وضعیت‌ها محترم شمرده و تضمین بکنند». بر اساس ماده ۶۲ میثاق مورد اشاره: «کلیه اشخاص در مقابل قانون مساوی‌اند و بدون هیچ‌گونه تبعیضی، استحقاق حمایت بالسویه قانون را دارند. از این لحاظ قانون باید هر

گونه تبعیضی را منع و برای کلیه اشخاص حمایت مؤثر و مساوی علیه هر نوع تبعیض خصوصاً از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب یا هر وضعیت دیگر تضمین کند». بحث سلطه دستمزدها در فرانسه از موضوعات چالش‌برانگیز است. زنان در یک پست شغلی مشابه و تجربه کاری یکسان از ۱۰ درصد حقوق و دستمزد کمتری نسبت به مردان برخوردار می‌شوند. این معضل به‌ویژه نزد زنان و مردان فرانسوی حقوق‌بگیر رسمی بسیار محسوس است و این اختلاف دستمزد در سال ۲۰۰۸ میلادی به ۷، ۳۷ درصد رسیده است. زنان در صورت داشتن مشاغل پاره‌وقت پست‌های با کیفیت پایین را در جامعه خواهند داشت. درحالی‌که ۸ درصد از زنان حقوق‌بگیر در سال ۲۰۱۱ میلادی در موقعیت کارهای پاره‌وقت تنها ۵، ۲ درصد از زنان در این شرایط و موقعیت کاری قرار داشته‌اند (ابراهیمی و دیگران، ۱۳۹۰، ۴۹). در فرانسه قراردادهای دو سازمان کار بین‌المللی (۱۹۱۹ و ۱۹۵۲) دولت‌ها را به فراهم کردن مرخصی زایمان و مساعدت‌هایی در زمینه نگهداری از کودک برای مادران کارمند ملزم کردند. از سوی دیگر، قوانین حمایتی که اشتغال زنان را محدود به صنایع خاص و ساعات خاص می‌کرد به‌عنوان اینکه اثر منفی بر فرصت‌های زنان فرانسه دارد در نظر گرفته شد و مورد توجه قرار نگرفت و اجرایی نشد.

قانون حمایتی از اشتغال زنان در فرانسه از دهه ۱۹۷۰ آغاز شده است. به‌طور کلی برای نتیجه‌گیری می‌توان بیان داشت که هرچند که دولت فرانسه در اوایل دهه ۱۹۷۰ تصمیم گرفت که با تصویب یک قانون با نابرابری جنسیتی استخدام مبارزه کند، دولت‌های راست‌گرا در دهه ۱۹۷۰ و همچنین

چپ‌گرا در دهه ۱۹۸۰ قوانینی را که در محتوا و در نتیجه محدود به اصلاحات نمادین بود به وجود آوردند. تحقیقات صورت گرفته قبل از متغیرهای میان ملی در سیاست دولت در فرانسه را به عنوان عامل تعیین کننده در شکل دادن به موقعیت زنان در بازار کار را در نظر می گیرند عموماً موافق هستند که سیاست های دولت طرفدار زنان شرکت نیروی کاری زن را به صورت کلی افزایش می دهد (ماندل؛ سمینوف، ۲۰۰۶). این سیاست ها شامل تطبیق های لازم برای کمک به زنان در جمع کردن اشتغال و وظایف مربوط به نگهداری از کودک (برای مثال مرخصی زایمان) و همچنین سیاست هایی که به صورت مستقیم تساوی در دسترسی به همه شغل ها را مورد خطاب قرار می دهد. فشارهای قانونی و فرهنگی ممکن است در شغل های مدیریتی با اعتبار بیشتر محسوس باشد. یعنی شغل هایی که عموماً بر اساس معیار صلاحیت به دیگران تخصیص داده می شود تا انتصاب. هر چند سیاست های کار خانواده به زنان کمک می کند که به صورت مداوم در نیروی کار باقی بمانند، آن ها به زنان کمک می کنند که سرمایه های انسانی بیشتری را توسعه دهند (پلویی، ۱۳۸۳، ۱۱). این شامل سال های بیشتر از تجربه کاری و وابستگی بیشتر به نیروی کار است که به نوبه خود زنان را قادر می سازد تا با مردان بر سر منصب های با جایگاه بالا رقابت کنند.

۶. نتیجه

حق اشتغال هر فرد اعم از زن و مرد یکی از حقوق اساسی انسان هاست که در اسلام به رسمیت شناخته شده است. از سوی دیگر 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، در هر زمان، به خصوص در عصر حاضر که زن ها به عنوان نیمی از نیروی کار فعال در اجتماع مطرح شده اند، موجب بروز اختلافات حقوقی بین زوجین می شود. یافته های تحقیق حاکی از آن است که در حقوق و نظام قضایی ایران، محدودیت های اشتغال زنان به دو صورت عام و خاص مطرح است. در مورد عام، زنان حق اشتغال به برخی از شغل ها نظیر قضاوت را ندارند و در موارد خاص نیز چنانچه اشتغال زن با مصالح خانوادگی مغایرت داشته باشد برای آن محدودیت وجود دارد. از آنجا که ممکن است از نظر خانواده زن شغل او مناسب باشد و هیچ مغایرتی با مصالح خانوادگی آن ها نداشته باشد و از طرفی از نظر خانواده مرد شغل زن مناسب نباشد و با مصالح خانوادگی آن ها مغایرت داشته باشد، تشخیص مغایرت شغل زن با مصالح خانگی بر عهده قاضی دادگاه است. در ضمن مشاغلی که عرف یا شرع آن ها را تأیید نکرده باشد، مشاغلی که برای یک زن مناسب نباشند و مشاغلی که ملزم به انجام کارهای حرام و غیر قانونی باشند جزء مشاغلی به حساب می آیند که با مصالح خانوادگی مغایرت دارند. البته گاهی اوقات امکان دارد شرایط شغل زن جزء هیچ یک از مواردی نباشد که با مصالح خانوادگی مغایرت دارند؛ اما در مقابل برای خانواده او مضر باشند. در این صورت به این دلیل که بنیان خانواده تهدید می شود، شوهر می تواند طبق قانون زن خود را از اشتغال منع کند. زوج باید برای منع کردن زوجه از اشتغال، به دادگاه مراجعه و اثبات کند که شغل همسرش یا مغایر با مصالح خانوادگی است یا مغایر با حیثیت او و خود زن است. اگر دادگاه به منع اشتغال زوجه رأی دهد

او باید ادامه دادن آن شغل را کنار بگذارد؛ اما می‌تواند به کار دیگری مشغول شود. بنابراین منع اشتغال زن توسط دادگاه به این معنی نیست که او هرگز نمی‌تواند کار کند؛ بلکه به این معنی است که زن باید شغل فعلی خود را کنار بگذارد و می‌تواند شغل دیگری داشته باشد. در فرانسه بحث منع اشتغال آن‌گونه که در ایران وجود دارد مطرح نیست. مهم‌ترین نکته در خصوص اشتغال زنان، تبعیض در سطح دستمزدهاست. در زمینه شکاف دستمزدی قوانین فرانسه به‌گونه‌ای طراحی و اجرا شده‌اند که در مقایسه دستمزد یک زن با یک مرد برای شغلی مشابه، گویی زنان حدود دو ماه از سال را رایگان کار می‌کنند.

۷. سهم نویسندگان

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

۸. تضاد منافع

در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

فارسی

- حسینی طهرانی، محمدحسین، رساله بديعه فی تفسیر آیه الرجال قوامون علی النساء، چاپ اول، تهران، انتشارات حکمت، ۱۳۹۹.

- شوشتری، جعفر بن حسین، منهج الرشاد، چاپ اول، تهران، انتشارات خوانساری، ۱۳۱۸.

- صادقی مقدم، محمدحسن؛ امیرحسینی، امین، «اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران»، مجله زن در فرهنگ و هنر، شماره ۳، ۱۳۹۶.

- طالقانی، محمود، پرتوی از قرآن، جلد دوم، چاپ اول، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۵۸.

- ظفری، محمدرضا؛ اصغری، فخرالدین، سیستم‌های حقوقی کشورهای اسلامی، چاپ اول، قم، انتشارات حوزه علمیه، ۱۳۷۴.

- عاملی، ابراهیم، تفسیر عاملی، جلد اول و دوم، چاپ اول، تهران، کتابخانه صدوق، ۱۳۶۳.

- العبدالخانی، ساجده؛ بحرینی، محمدجواد، «جایگاه اشتغال زنان از نظر اسلام»، مجله پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، شماره بیستم، ۱۳۹۴.

- کار، مهرانگیز، ساختار حقوقی نظام خانواده در ایران، چاپ اول، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۷۹.

- مدنی، سید جلال‌الدین، حقوق مدنی، چاپ چهارم، تهران، نشر پایدار، ۱۳۷۴.

- مصفا، نسرین، مشارکت سیاسی زنان در ایران، چاپ اول، تهران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۷۵.

- ابراهیمی، جعفر؛ صالحی، فرزانه، «بررسی مقایسه‌ای میزان رضایت از زندگی زنان شاغل و خانه‌دار»، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی، شماره ۱۳، ۱۳۹۰.

- افتخار جهرمی، گودرز؛ داودی، مجید، «اشتغال زن و نقش اجازه شوهر در آن». پژوهش‌های فقه و حقوق اسلامی، شماره ۲۶، ۱۳۹۰.

- انصاری، مرتضی، قضا و شهادت، چاپ اول، قم، مطبعه باقری، ۱۴۱۵.

- پلویی، رقیه، «مطالعه تطبیقی حقوق زن در مسائل خانوادگی بین قوانین ایران و فرانسه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته الهیات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ۱۳۸۳.

- پورعباسی، علی؛ کبریایی‌زاده کچوئی، حامد، «حمایت‌ها، ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های اشتغال زنان از دیدگاه حقوق استخدامی و حقوق کار در ایران»، چاپ اول، تهران، انتشارات دیبادخت، ۱۳۹۹.

- توحیدی، احمدرضا؛ موسوی‌تبار، زینب‌السادات، «اصول بایسته اشتغال زنان در چارچوب قواعد حقوقی»، مجله زن و فرهنگ، شماره ۳۹، ۱۳۹۸.

- جناتی، محمدابراهیم، رساله توضیح المسائل: استفتائات، جلد سوم، چاپ اول، انتشارات انصاریان، ۱۳۸۲.

- مقدادی، محمد مهدی، «ریاست مرد در رابطه زوجیت»، فصلنامه نامه مفید، شماره ۸، ۱۳۸۱.
- مهرپور، حسین، مباحثی از حقوق زن از منظر حقوق داخلی (مبانی فقهی و موازین بین‌المللی)، چاپ اول، تهران، اطلاعات، ۱۳۷۹.
- هدایت‌نیا گنجی، فرج‌الله، «اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی بررسی فقهی حقوقی ماده ۱۱۱۷ ق.م»، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳۴، ۱۳۸۵.
- کاتوزیان، ناصر، حقوق خانواده، جلد پنجم، چاپ اول، تهران، انتشارات بهمن، ۱۳۷۱.
- عربی**
- ابن‌براج طرابلسی، قاضی عبدالعزیز، المذهب، جلد دوم، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۰۶.
- آل بحر العلوم، محمد مهدی، رجال السید بحر العلوم، جلد اول، چاپ اول، تهران، مکتبه الصادق، ۱۳۶۳.
- جعفری، محمد تقی، ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، چاپ دوم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۵.
- حائری اصفهانی، محمدحسین بن عبدالرحیم، الفصول الغرویة فی الاصول الفقهیة، قم، دارالاحیاء العلوم الاسلامیة، ۱۲۸۶.
- حر عاملی، محمد بن حسن، تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، جلد بیست و هفتم، قم، مؤسسه آل‌البت (ع) لاحیاء التراث، ۱۴۱۴.
- حلی (فخرالمحققین)، محمد بن حسن بن یوسف، ایضاح الفوائد فی شرح مشکلات القواعد، جلد دوم، قم، مؤسسه اسماعیلیان، ۱۳۸۹.
- خویی، ابوالقاسم، الاجتهاد و التقليد من التنقیح فی شرح العروه الوثقی، قم، دار الهادی، ۱۴۱۰.
- زحیلی، وهبه، الفقه الاسلامی و ادلته، چاپ سوم، بیروت، دارالفکر، ۱۴۰۹.
- زمخشری، محمود بن عمر، تفسیر کشاف، دوره ۴ جلدی، چاپ دوم، تهران، انتشارات ققنوس، ۱۳۹۱.
- شهید اول، محمد بن جمال‌الدین مکی عاملی، اللمعه دمشقیه، قم، دار الفکر، ۱۴۱۱.
- شیرازی، محمد کاظم، شرح العروه الوثقی، نجف-عراق، نشر مؤسسه کاشف‌الغطاء العامه، ۱۴۲۳.
- شیخ طوسی، ابی جعفر محمد بن حسن بن علی، مبسوط فی فقه الامامیه، جلد ششم، قم، مکتبه مرتضویه، ۱۳۸۷.
- طبرانی، سلیمان بن احمد، المعجم الکبیر، جلد بیست و ششم، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی، ۱۳۹۷.
- طوسی، محمد بن حسن، تهذیب الاحکام، جلد ششم، تهران، دارالکتب الاسلامیة، ۱۳۶۵.
- عاملی (شهید ثانی)، زین‌الدین الجبعی، الروضه البهیة (شرح اللمعه)، جلد سوم، قم، انتشارات داوری، ۱۴۱۰.
- عاملی (شهید ثانی)، زین‌الدین بن علی، مسالک الافهام، جلد سیزدهم، قم، مؤسسه المعارف الاسلامیة، ۱۴۱۳.

- علامه طباطبائی، سید محمدحسین، المیزان، جلد چهارم، قم، دفتر تبلیغات اسلامی قم، ۱۳۷۱.

- فیروزآبادی، مرتضی، عنایه الاصول فی شرح کفایه الاصول، جلد ششم، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۹۲.

- موسوی گلپایگانی، محمدرضا، کتاب القضاء، جلد اول، قم، دار القرآن الکریم، ۱۴۰۱.

- نجفی، محمدحسن، جواهر الکلام، جلد دوم، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۶۲.

لاتین

-Mandel, Hadas And Moshe Semyonov. (2006). "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities In 22 Countries." American Journal of Sociology 111 (6):1910-1949.