



Original Paper

Article History:  
Received: 3 April 2024  
Revised: 8 May 2024  
Accepted: 28 May 2024  
Published Online: 21 June 2024

## The Right to Employment for Women in the Legal Systems of Iran and France

**Alireza Ansari Mahyari<sup>1</sup> (Corresponding Author), Zahrasadat Hosseini<sup>2</sup>**

1. Department of Law, Faculty of Theological Law and Islamic Studies, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

E-Mail: alimahyari63@gmail.com

2. Department of International Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

### Abstract

The right to employment for women is among the rights that reflect the status of social and gender justice in any society. The significance of this matter becomes even greater especially in systems based on either religious or secular foundations, because interpretations regarding the position of women, work, and family may differ. The present study aims to conduct a comparative examination of the right to employment for women in the legal systems of Iran and France in order to, alongside analyzing the governing legal and theoretical foundations of each, reveal the differences and similarities of these two systems in addressing this fundamental right. The importance of this research lies in the fact that, on the one hand, the Iranian legal system is based on Islamic teachings and Ja'fari jurisprudence, and on the other hand, the French legal system, as a model of secular law, is founded on the principles of laïcité and human rights. The research method in this article is descriptive-analytical and comparative, conducted through the use of library sources and analysis of legal documents. The research findings indicate that in the Iranian legal system, the right to employment for women is accepted within the framework of Islamic teachings and with considerations such as preserving family interests and avoiding conflicts with religious values; whereas in the French legal system, women's employment is regarded as an absolute right, and any gender-based distinction in this regard is considered a violation of the principle of equality. This comparison shows that both systems pursue the realization of justice, but they follow different foundations and methods which influence the manner of realizing this right.

**Keywords:** Right to employment, women, Islamic law, Iranian legal system, French legal system, gender equalit.

**Citation:** Ansari Mahyari, A.; Hosseini, Z. (2024). The Right to Employment for Women in the Legal Systems of Iran and France. *Journal of Islamic Wisdom and Law*, 1 (2), 156-172. Doi: 10.71844/iwl.2024.1206063

### Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author (s), with publication rights granted to Journal of Islamic Wisdom and Law. This is an open – access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





دوفصلنامه حکمت اسلامی و حقوق  
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد  
دوره ۱، شماره ۲، پاییز- زمستان ۱۴۰۳  
Sanad.iau.ir/journal/iwl  
Doi: 10.71844/iwl.2024.1206063



مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

## حق بر اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و فرانسه

علیرضا انصاری مهبیاری<sup>۱</sup> (نویسنده مسئول)، زهراسادات حسینی<sup>۲</sup>

۱. گروه حقوق، دانشکده حقوق الهیات و معارف اسلامی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

alimahyari63@gmail.com

۲. گروه حقوق بین الملل عمومی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

### چکیده

حق اشتغال زنان از جمله حقوقی است که بازتاب‌دهنده وضعیت عدالت اجتماعی و جنسیتی در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. اهمیت این موضوع به‌ویژه در نظام‌هایی که بر مبانی دینی یا سکولار استوار هستند، دوچندان می‌گردد؛ چراکه تفسیرها از جایگاه زن، کار و خانواده ممکن است متفاوت باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تطبیقی حق اشتغال زنان در دو نظام حقوقی ایران و فرانسه انجام شده است تا ضمن تحلیل مبانی حقوقی و نظری حاکم بر هر یک، تفاوت‌ها و شباهت‌های این دو نظام را در مواجهه با این حق بنیادین آشکار سازد. اهمیت این تحقیق در آن است که از یک‌سو، نظام حقوقی ایران مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و فقه امامیه است و از سوی دیگر، نظام حقوقی فرانسه به عنوان الگوی حقوق سکولار، بر اصول لائیسیته و حقوق بشر استوار است. روش تحقیق در این مقاله، توصیفی-تحلیلی و تطبیقی بوده و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و تحلیل اسناد حقوقی انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در نظام حقوقی ایران، حق اشتغال زنان در چارچوب آموزه‌های اسلامی و با ملاحظاتی مانند حفظ مصالح خانواده و عدم تعارض با ارزش‌های دینی پذیرفته شده است؛ در حالی که در نظام حقوقی فرانسه، اشتغال زنان حقی مطلق تلقی شده و هرگونه تمایز جنسیتی در این زمینه نقض اصل برابری محسوب می‌شود. این مقایسه نشان می‌دهد که هر دو نظام در پی تحقق عدالت هستند، اما از مبانی و روش‌های متفاوتی پیروی می‌کنند که بر شیوه تحقق این حق تأثیرگذار است.

**کلمات کلیدی:** حق اشتغال، زنان، حقوق اسلامی، نظام حقوقی ایران، نظام حقوقی فرانسه، برابری جنسیتی.

نحوه ارجاع به مقاله:

انصاری مهبیاری، علیرضا؛ حسینی، زهراسادات (۱۴۰۳). حق بر اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و فرانسه. *دوفصلنامه حکمت اسلامی و حقوق*. ۱ (۲)، ۱۷۲-

Doi: 10.71844/iwl.2024.1206063، ۱۵۶

### Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author (s), with publication rights granted to Journal of Islamic Wisdom and Law. This is an open – access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



## مقدمه

حق بر اشتغال، به‌عنوان حقی برای همه انسان‌ها نقش بسزایی در تحقق کرامت انسانی، استقلال اقتصادی و مشارکت اجتماعی ایفاء می‌کند. این حق در بسیاری از اسناد بین‌المللی، همچون اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مورد تأکید قرار گرفته و دولت‌ها موظف به تأمین زمینه‌های تحقق آن برای آحاد جامعه، اعم از زنان و مردان، شده‌اند. با این حال، اشتغال زنان همواره موضوعی چالش‌برانگیز در عرصه‌های حقوقی، اجتماعی و فرهنگی بوده است؛ به‌ویژه در جوامعی که ساختار حقوقی و ارزش‌های فرهنگی آن‌ها متأثر از آموزه‌های دینی است. یکی از نکات مهم در این تحقیق، توجه به تفاوت ماهوی نظام‌های حقوقی ایران و فرانسه است. در حالی که نظام حقوقی ایران مبتنی بر فقه اسلامی و آموزه‌های شریعت است، نظام حقوقی فرانسه بر اصول لائسیسته و حقوق عرفی استوار است. از این رو، در این مقاله هنگامی که از «بررسی در پرتو آموزه‌های اسلامی» سخن به میان می‌آید، مراد صرفاً تحلیل و تبیین نظام حقوقی ایران در چارچوب مبانی اسلامی است، و تحلیل نظام حقوقی فرانسه بدون ابتدا بر آموزه‌های اسلامی، بلکه در چارچوب قواعد حقوق سکولار صورت گرفته است. بنابراین، آموزه‌های اسلامی فقط در بخش مربوط به ایران مورد توجه قرار گرفته‌اند و مقایسه با نظام فرانسه صرفاً به‌عنوان نظامی تطبیقی صورت گرفته است. نظام‌های حقوقی ایران و فرانسه، با پیش‌فرض‌ها و مبانی متفاوت، هر یک چهارچوب خاصی را برای اشتغال زنان ترسیم کرده‌اند. ایران با الهام از فقه اسلامی و تأکید بر نقش خانواده، و فرانسه با تکیه بر اصول سکولاریسم و برابری جنسیتی، سیاست‌های حقوقی متمایزی را در این زمینه دنبال کرده‌اند. پرسش اصلی این است که نظام‌های حقوقی ایران و فرانسه تا چه اندازه در شناسایی و حمایت از حق اشتغال زنان، توانسته‌اند میان ارزش‌های دینی و اصول حقوق بشر موازنه ایجاد کنند. در پاسخی کوتاه می‌توان بیان نمود که نظام حقوقی ایران با پذیرش اصل جواز اشتغال زنان، آن را مشروط به رعایت حدود شرعی و مصالح اجتماعی کرده است، در حالی که فرانسه با تأکید بر برابری مطلق، در مواجهه با باورهای دینی، از جمله در زمینه پوشش، دچار چالش‌هایی شده است.

## ۱- حق بر اشتغال

در ادبیات حقوقی، حق بر اشتغال و حق بر کار دو مفهوم مرتبط اما متمایز از یکدیگرند. حق بر کار مفهومی گسترده و بنیادی‌تر است که به معنای حق هر فرد برای داشتن فرصت برابر در دسترسی به کار، بدون تبعیض، در شرایط منصفانه و همراه با کرامت انسانی است. این حق در اسناد بین‌المللی، از جمله ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تصریح شده است (اساسنامه مجمع عمومی،<sup>۱</sup> ۱۹۶۶). در مقابل، حق بر اشتغال به معنای برخورداری عملی از فرصت‌های شغلی و فراهم شدن شرایط واقعی برای ورود و حضور مؤثر در بازار کار است. به‌عبارت دیگر، حق بر اشتغال ناظر بر جنبه‌های اجرایی، ساختاری و سیاست‌گذاری تحقق حق بر کار است و بیش‌تر با مسئولیت دولت‌ها در ایجاد زمینه‌های اشتغال‌زایی، رفع موانع فرهنگی و حقوقی و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر (از جمله زنان) مرتبط است (Mantouvalou, 2012: 25). بنابراین، حق بر کار یک حق عمومی، بالقوه و شمول‌گراست، در حالی که حق بر اشتغال جنبه عینی، بالفعل و ناظر بر دسترسی واقعی به شغل دارد. در بحث اشتغال زنان، پرداختن به حق بر اشتغال به معنای بررسی کیفیت حضور عملی زنان در عرصه‌های شغلی، موانع قانونی، فرهنگی و اجرایی و میزان حمایت‌های ساختاری از آنان است (Fredman, 2008: 16). حق بر اشتغال به معنای آن است که افراد نه تنها از حق انسانی برای دسترسی به کار برخوردارند، بلکه دولت‌ها موظف‌اند شرایط لازم برای بهره‌مندی واقعی از این حق را فراهم کنند؛ (بهشتی نژاد، ۱۳۹۶: ۳۵). از جمله ایجاد فرصت‌های شغلی، حمایت‌های قانونی، رفع تبعیض و موانع فرهنگی یا ساختاری. این حق، ناظر بر تحقق عملی و ساختاری حق بر کار است و بیانگر تعهد دولت‌ها به فراهم آوردن زمینه‌های اشتغال مولد، پایدار و منصفانه برای همگان، به‌ویژه گروه‌های آسیب‌پذیر مانند زنان است. (صدیقی، ۱۳۹۸: ۱۵). بنابراین، در حالی که حق بر کار بیشتر جنبه شناسایی‌شده و ذاتی دارد، حق بر اشتغال ابعاد اجرایی، سیاست‌گذاری و حمایتی این حق را در بر می‌گیرد. (احمدی سیستانی، ۱۴۰۱: ۲۵). اعلامیه جهانی نظام بشر بیان نموده که هر فرد حق اشتغال، انتخاب آزاد شغل، شرایط عادلانه اشتغال و حمایت در برابر بی‌اشتغالی را دارد. میثاق بین‌المللی نظام اقتصادی، اجتماعی و

<sup>۱</sup> UN General Assembly, 1948; United Nations, 1966

فرهنگی نیز در ماده ۶ به رسمیت می‌شناسد که هر فرد حق کسب درآمد از طریق اشتغال آزادانه انتخاب شده را دارد و دولت‌ها باید برای حفظ این حق اقدامات لازم را انجام دهند. این اقدامات شامل برنامه‌های آموزشی و سیاست‌هایی برای توسعه پایدار و مولد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (Saguy, 2019:109). اصل دریافت دستمزد برابر برای اشتغال مساوی توسط مردان و زنان از سال ۱۹۵۷ در معاهدات اروپایی (ماده ۱۵۷ معاهده عملکرد اتحادیه اروپا) گنجانده شده است (مهرپور، ۱۳۹۴: ۱۱۰). ماده ۱۵۳ این معاهده به اتحادیه اروپا اجازه می‌دهد تا در حوزه فرصت‌های برابر و رفتار برابر در مسائل شغلی عمل کند و ماده ۱۵۷ اجازه اقدامات مثبت برای توانمندسازی زنان را می‌دهد. ماده ۱۹ معاهده عملکرد اتحادیه اروپا نیز تصویب قوانین برای مبارزه با تبعیض بر اساس جنسیت را پیش‌بینی می‌کند. یکی از تهدیدهای اساسی علیه حق بر اشتغال، پدیده قاچاق انسان، به‌ویژه قاچاق زنان به‌منظور بهره‌کشی جنسی یا کاری است. این پدیده، نه تنها کرامت انسانی را نقض می‌کند، بلکه زنان قربانی را از حق برخورداری از اشتغال مشروع و آزادانه نیز محروم می‌سازد. در سطح اتحادیه اروپا، مبارزه با قاچاق انسان از جمله زمینه‌هایی است که در مواد ۷۹ و ۸۳ معاهده عملکرد اتحادیه اروپا مورد تصریح قرار گرفته است. ماده ۷۹ به سیاست‌های مشترک مهاجرتی و حمایت از قربانیان، و ماده ۸۳ به جرایم سازمان‌یافته فراملی مانند قاچاق انسان می‌پردازد. این رویکرد نشان‌دهنده آن است که تضمین حق بر اشتغال، مستلزم مقابله مؤثر با موانع ساختاری از جمله قاچاق و استثمار زنان است (شاهی طرزجانی، ۱۴۰۱: ۶۸). اتحادیه اروپا بر مبنای ارزش‌های برابری زن و مرد بنا شده و این اهداف در معاهده اتحادیه اروپا و ماده ۲۱ منشور نظام اساسی اتحادیه اروپا ذکر شده‌اند. همچنین، ماده ۸ معاهده عملکرد اتحادیه اروپا این اتحادیه را موظف به از بین بردن نابرابری‌ها و ترویج برابری جنسیتی در تمامی فعالیت‌هایش می‌کند (Cooklin, 2012:52). خشونت خانگی یکی از چالش‌های پنهان اما گسترده‌ای است که آثار منفی مستقیم و غیرمستقیم بر مشارکت اقتصادی و اجتماعی زنان، به‌ویژه در بهره‌مندی واقعی از حق بر اشتغال دارد. اعلامیه شماره ۱۹ اتحادیه اروپا صراحتاً کشورهای عضو را متعهد به پیشگیری، مجازات و حمایت از قربانیان خشونت خانگی کرده و آن را بخشی از تعهدات حقوق بشری اتحادیه تلقی می‌کند. این رویکرد حاکی از آن است که حق اشتغال زنان تنها در سایه امنیت روانی، اجتماعی و حمایت قانونی مؤثر از خشونت خانگی قابل تحقق است. در این چارچوب، سیاست‌گذاری‌های اتحادیه اروپا با درک پیوند میان حمایت از زنان در محیط خانواده و تقویت حضور آنان در بازار کار، گامی مهم در راستای تحقق عملی حق بر اشتغال برداشته است.

## ۱-۱- حق بر اشتغال در نظام فرانسه

حق بر اشتغال در نظام حقوقی فرانسه به عنوان یکی از حقوق اجتماعی بنیادین، در قانون اساسی، قوانین کار و همچنین اسناد بین‌المللی که فرانسه به آن‌ها متعهد است، مورد شناسایی و حمایت قرار گرفته است. مطابق پیش‌گفتار قانون اساسی ۱۹۴۶ فرانسه (که در قانون اساسی ۱۹۵۸ به رسمیت شناخته شده)، «هر فرد حق دارد شغل مورد نظر خود را انتخاب کرده و از شرایط کاری عادلانه برخوردار باشد»؛ این اصل مبنای حقوقی مهمی برای شناسایی حق اشتغال در نظام فرانسه است. (جشنی، ۱۴۰۱: ۷۵). در سطح عادی، قانون کار فرانسه (Code du travail) چارچوب جامعی برای روابط کاری، برابری فرصت‌ها، ممنوعیت تبعیض در استخدام و حمایت از زنان شاغل فراهم کرده است. قانون‌گذار فرانسوی در راستای اصول دموکراسی اجتماعی و با الهام از ارزش‌های جمهوری خواهانه، بر برابری جنسیتی در دسترسی به اشتغال، شرایط کاری برابر و حمایت از مادران شاغل تأکید کرده است. از جمله اقدامات حمایتی می‌توان به مرخصی زایمان، منع اخراج زنان باردار، و الزام کارفرما به رعایت برابری در پرداخت دستمزد اشاره کرد. (Pacelli & Silvia, 2022:420). علاوه بر قوانین داخلی، فرانسه متعهد به اجرای مقررات اتحادیه اروپا از جمله منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا (۲۰۰۰) و ماده ۱۵ منشور اجتماعی اروپا است که بر حق اشتغال آزادانه، عادلانه و بدون تبعیض تأکید دارند. همچنین، فرانسه در قالب اجرای ماده ۱۹ و تصویب سیاست‌های حمایتی مرتبط با خشونت خانگی، قاچاق انسان و تبعیض جنسیتی، گام‌هایی برای تأمین بستر مناسب جهت اشتغال پایدار زنان برداشته است.

## ۱-۲- حق بر اشتغال در نظام ایران

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، حق بر اشتغال به عنوان یکی از حقوق اساسی شهروندان به رسمیت شناخته شده است. این حق در اصول متعدد قانون اساسی تصریح شده است. بر اساس بند ۱۲ اصل سوم قانون اساسی، دولت موظف است با پی‌ریزی اقتصادی عادلانه و اسلامی، بستر رفع فقر و محرومیت، از جمله در زمینه اشتغال را فراهم سازد؛ امری که نشان‌دهنده نگاه راهبردی به مقوله کار و تأمین فرصت‌های شغلی برای همه آحاد جامعه است. طبق اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مردم ایران دارای حقوق مساوی هستند و تحت حمایت قانون قرار دارند. اصل نوزدهم می‌گوید: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود» (تقی زاده، ۱۳۹۸: ۶۳). اصل بیستم مقرر می‌دارد: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه نظام انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند». یکی از این نظام، حق اشتغال است. همچنین در اصل ۲۲ قانون اساسی، شغل افراد در کنار حیثیت، جان و مال، از تعرض مصون اعلام شده، مگر به موجب قانون؛ امری که ناظر بر تضمین امنیت شغلی شهروندان است. اصل ۲۸ قانون اساسی به حق انتخاب شغل و آزادی انتخاب شغل اشاره دارد و مقرر می‌کند: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به اشتغال و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند». این حق، مثل همه نظام دیگر، مطلق نیست و مشاغلی که مخالف اسلام و مصالح عمومی و نظام دیگران باشند، محدودیت دارند (محمدی، ۱۳۹۹: ۳۶). افزون بر این، در اصل ۴۳، به‌ویژه بند ۲ آن، بر ضرورت تأمین شرایط اشتغال کامل برای همه و فراهم‌سازی وسایل کار برای افراد توانمند تأکید شده است؛ که بیانگر تعهد دولت به فراهم کردن بسترهای ساختاری برای تحقق این حق اقتصادی و اجتماعی بنیادین است. علاوه بر قانون اساسی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۹) نیز به‌طور مفصل به حقوق کارگران، از جمله زنان، در محیط کار پرداخته و در موادی نظیر ماده ۶، هرگونه تبعیض در اشتغال را نفی کرده است (صفار، ۱۳۹۵: ۷۸). همچنین ماده ۳۸ قانون کار تصریح می‌کند که کار مساوی باید مستحق مزد مساوی باشد، بدون هیچ‌گونه تفاوت به دلیل جنسیت. از سوی دیگر، سیاست‌های کلی اشتغال ابلغی مقام معظم رهبری (۱۳۸۹) نیز بر «تسهیل شرایط اشتغال زنان در چارچوب حفظ کرامت، نقش خانوادگی و رعایت موازین شرعی» تأکید دارد (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۰: ۱۰). علاوه بر این، برخی قوانین حمایتی همچون مرخصی زایمان زنان شاغل (۹ ماهه)، ممنوعیت اخراج زنان در دوران بارداری و الزام به ایجاد مهد کودک در کارگاه‌های بزرگ نیز از جمله مقرراتی هستند که در جهت حمایت از زنان شاغل وضع شده‌اند. با وجود این، چالش‌هایی مانند نگاه سنتی به نقش زنان در خانواده، تفاسیر سخت‌گیرانه از موازین شرعی، و برخی محدودیت‌های ساختاری در پذیرش زنان در برخی مشاغل خاص، موجب شده‌اند که حق اشتغال زنان در عمل با محدودیت‌هایی مواجه باشد؛ هرچند در سطح نظری، این حق در قوانین بالادستی مورد شناسایی قرار گرفته است. همچنین در آموزه‌ها اسلامی، حق بر اشتغال به‌عنوان یکی از حقوق اساسی انسان مورد توجه قرار گرفته است. این حق، نه تنها برای تأمین معاش بلکه به منزله حفظ کرامت انسانی، مشارکت اجتماعی و تحقق عدالت اقتصادی شناخته می‌شود. آموزه‌ها قرآن کریم، سنت پیامبر (ص)، و کلمات امامان معصوم (ع) تأکید زیادی بر اهمیت اشتغال، تلاش، خودکفایی و منع بی‌اشتغالی دارند. اسلام، اشتغال و تلاش مشروع را امری مقدس و واجب اجتماعی می‌داند و آن را نه تنها برای تأمین نیازهای مادی، بلکه به‌عنوان بُعدی از بندگی و تحقق عدالت الهی معرفی می‌کند. آیه‌های متعددی از قرآن کریم بر اهمیت تلاش انسان برای تأمین معاش تأکید دارند. آیه ۳۹ سوره نجم: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى». این آیه، مبنای حق انسان بر بهره‌مندی از دسترنج خویش است. آیه ۱۰ سوره جمعه: «فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ». این آیه بر توازن میان عبادت و فعالیت اقتصادی تأکید دارد. در فقه اسلامی، اشتغال مشروع نه تنها جایز بلکه مستحب مؤکد است و بی‌اشتغالی نکوهیده شمرده شده است. همچنین «قاعده سلطه» (الناس مسلطون علی أموالهم) و «قاعده لاضرر» از جمله اصولی هستند که در تفسیر حق اشتغال می‌توان به آن‌ها استناد کرد (شهید مطهری، ۱۴۰۲: ۱۲). در اندیشه اسلامی، اشتغال وسیله‌ای برای حفظ کرامت انسانی است و کسی که اشتغال نمی‌کند، ممکن است به وابستگی، ذلت و فقر دچار شود. از این رو، دولت اسلامی موظف است زمینه‌های اشتغال را برای همه افراد به‌ویژه جوانان و زنان فراهم سازد تا عدالت اجتماعی برقرار گردد.

## ۲- مبانی حق بر اشتغال زنان

حق اشتغال زنان در هر دو نظام حقوقی مورد بررسی، از مشروعیت حقوقی یا فقهی برخوردار است، با این تفاوت که مبانی و خاستگاه این مشروعیت در هر نظام با یکدیگر متفاوت است. در نظام حقوقی فرانسه، حق اشتغال زنان بر اساس اصول بنیادین حقوق بشر، اصل برابری جنسیتی و منع تبعیض، در قالب یک نظام سکولار و مبتنی بر حقوق موضوعه تثبیت شده و از ضمانت اجرای قانونی برخوردار است. در نظام حقوقی ایران، حق اشتغال زنان در پرتو قانون اساسی، قوانین عادی و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی به رسمیت شناخته شده است؛ به این معنا که آموزه‌های اسلامی، منبع اصلی چارچوب حقوقی و ارزش‌های این نظام محسوب می‌شوند و محدودیت‌ها و قیود مربوط به اشتغال زنان نیز بر اساس همین آموزه‌ها تعیین می‌گردد. بنابراین، آموزه‌های اسلامی در این پژوهش به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از نظام حقوقی ایران لحاظ شده‌اند و بررسی جداگانه آن‌ها به عنوان یک نظام مستقل صورت نمی‌گیرد. بر این اساس، گرچه اصل حق اشتغال زنان در هر دو نظام ایران و فرانسه پذیرفته شده، تفاوت‌های بنیادین در مبانی ارزشی، حقوقی و فرهنگی موجب تفاوت در حدود و شرایط اعمال این حق شده است.

### ۲-۱- مبانی حق بر اشتغال زنان در فرانسه

فرانسه سنت دیرینه‌ای در قانون‌گذاری به نفع برابری جنسیتی در حوزه شغلی و زندگی حرفه‌ای دارد. برابری یکی از آرمان‌های اساسی قانون اساسی فرانسه است. اصل برابری جنسیتی در مقدمه قانون اساسی ۱۹۴۶ مطرح شد که مانند قانون اساسی ۱۹۵۸ به اعلامیه نظام بشر و شهروند در سال ۱۷۸۹ اشاره داشت. فرانسه سنت قانون‌گذاری برابری جنسیتی در شغل و زندگی حرفه‌ای دارد. با شروع قانون ۲۲ دسامبر در مورد دستمزد برابر در سال ۱۹۷۲، حداقل ۱۲ قانون در مورد این موضوع قبل از سال ۲۰۱۴ تصویب شد، از جمله قانون ۱۹۸۳ در مورد برابری حرفه‌ای (کوه زارع، ۱۴۰۰: ۱۰۱). اگرچه فرانسه سابقه‌ای در زمینه قوانین برابری جنسیتی دارد، قانون برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان، که در سال ۲۰۰۰ تصویب شد، اولین قانونی بود که نگرانی‌های برابری جنسیتی را خارج از حوزه‌های سیاست برابری جنسیتی ادغام کرد. قانون‌گذاری و سیاست فرانسه در مورد برابری جنسیتی اقدامات پیچیده فزاینده‌ای را در زمینه‌های نظام باروری (قانون اساسی قانونی سقط جنین در سال ۱۹۷۵)، اشتغال، حمایت اجتماعی، نظام بازنشستگی، خشونت علیه زنان، دسترسی به تصمیم‌گیری و مبارزه با تبعیض جنسیتی ایجاد کرد (Pettit & Hook, 2015: 25). با این حال، اولین قانون جامع و فراگیر برای تقویت برابری جنسیتی در کل جامعه تنها در سال ۲۰۱۴ با قانون برابری واقعی بین زنان و مردان به تصویب رسید. این قانون مراحل قانونی قبلی را خلاصه می‌کند و اثربخشی اقدامات اجرایی را در زمینه‌های مختلف برابری جنسیتی افزایش می‌دهد. ماده ۱ قانون همچنین حاوی اولین اشاره صریح به جریان سازی جنسیتی است که از آن به عنوان رویکرد یکپارچه در مورد جنسیت یاد می‌شود (Betti, 2021: 229). عدم تبعیض در مقررات مختلف قانون اشتغال فرانسه با اصل عمده بیان شده در این قانون ذکر شده است.

طبق این قانون هیچ اشتغال‌مندی را نمی‌توان از فرایند استخدام مستثنی، تحریم، اخراج یا مشمول هرگونه اقدام تبعیض‌آمیز مستقیم یا غیرمستقیم، به‌ویژه در مورد پاداش، مشارکت در سود، سهام رایگان، طبقه‌بندی، صلاحیت، ارتقاء حرفه‌ای، انتقال و تجدید قرارداد. مهم‌ترین برنامه اقدام ملی تا به امروز، طرح بین‌وزارتی برای برابری جنسیتی در محل اشتغال ۲۰۱۶-۲۰۲۰ بود، اگرچه برای سال ۲۰۲۱ تمدید نگردید؛ هدف این طرح مبارزه با نابرابری‌های ساختاری بین زنان و مردان در اشتغال بود. این رویکرد متکی به یک رویکرد جریان‌سازی جنسیتی بود که خدمات نظام زنان و برابری جنسیتی، سایر بخش‌های وزارت امور اجتماعی، بهداشت و نظام زنان، و برخی وزارتخانه‌های دیگر را در حمایت از مشارکت شرکای اجتماعی و مذاکره در سطح شاخه‌های شغلی درگیر می‌کرد (Bratti & other, 2018: 124) در راستای تعهد دولت به برابری جنسیتی، وزارت فرهنگ به‌ویژه فعال شده است و نقشه راه برابری جنسیتی ۲۰۱۸-۲۰۲۲ را با وزیر و اتحادیه‌های اشتغال‌گری با امضای یادداشت تفاهم برای برابری جنسیتی در محل اشتغال تهیه کرده است. بسیاری از وزارتخانه‌ها برنامه عملی را برای برابری جنسیتی اتخاذ کرده‌اند. در سطح ملی، خدمات نظام زنان و برابری جنسیتی نهاد دولتی مسئول برابری جنسیتی و جریان‌سازی جنسیتی است. این تحت مسئولیت اداره کل همبستگی اجتماعی واقع در وزارت همبستگی و بهداشت است. اختیارات بر بین وزارت همبستگی و بهداشت و معاون وزیر مسئول برابری جنسیتی و مبارزه با تبعیض (از جمله موارد دیگر)

مشترک است (Abatemarco & Russolillo, 2022: 241). در سطح نسبتاً پایینی از وزارت قرار دارد و بنابراین هیچ اختیاری در رابطه با تصمیمات وزارتخانه‌های دیگر ندارد، بنابراین تأثیر آن را در رابطه با جریان اصلی جنسیت محدود می‌کند.

## ۲-۲- مبانی حق بر اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران

فقه اسلامی، به‌ویژه فقه امامیه، اصل اشتغال زنان را نه‌تنها نفی نکرده، بلکه در پرتو قواعد عام شریعت، آن را مجاز شمرده است؛ مشروط بر آن که با احکام اولیه و ثانویه اسلام در تعارض نباشد. در قرآن کریم، آیاتی نظیر «لِّلرَّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا» (نساء: ۳۲) صراحتاً دلالت بر جواز کسب و اشتغال برای زنان دارد و درآمد حاصل از آن را به رسمیت می‌شناسد. همچنین در سیره حضرت خدیجه (سلام‌الله‌علیها) که یکی از بازرگانان موفق مکه و همسر پیامبر بود، مشروعیت اشتغال زنان در صدر اسلام مورد تأیید عملی قرار گرفته است. در نهج‌البلاغه نیز گرچه تأکید بر نقش خانوادگی زن به عنوان مادر و همسر وجود دارد، اما نشانه‌ای از تحریم اشتغال اقتصادی زنان مشاهده نمی‌شود. حضرت علی(ع) در نامه‌ها و خطبه‌های خود بر رعایت عفت، حفظ منزلت زنان و کرامت آنان تأکید دارد، نه بر نفی مشارکت اجتماعی یا اقتصادی آنان. در شرح لمعه، شهید ثانی در باب مکاسب، زنان را از جمله کسانی می‌داند که مالک منافع خود هستند و می‌توانند در چارچوب موازین شرعی، شغل اختیار کنند؛ مگر در مواردی که حرمت خاص دارد، مانند اشتغال به امور محرّمه (شهید ثانی، شرح لمعه، ج ۱، ص ۳۶۹). امام خمینی (ره) در تحریر الوسیله نیز تصریح می‌کند که اشتغال زن، مادامی که مستلزم فساد یا اختلاط غیرشرعی نباشد، فی‌نفسه جایز است و نیاز به اذن شوهر در مواردی که با حقوق او تعارض نداشته باشد، ندارد (امام خمینی، تحریر الوسیله، ج ۲، ص ۶۲۹). همچنین در جواهر الکلام، صاحب جواهر با استناد به ادله فقهی، اصل جواز تصرف زنان در اموال، معاملات و فعالیت‌های اقتصادی را پذیرفته و تنها محدودیت را در تعارض با اصول شرعی و مصالح عامه دانسته است (نجفی، جواهر الکلام، ج ۲۲، ص ۲۸۰). در مجموع، مبانی فقهی نشان می‌دهد که اشتغال زنان در فقه امامیه مشروع دانسته شده و تنها در حدود خاصی مثل رعایت عفاف، عدم اختلاط، و حفظ حقوق خانواده، مشروط شده است؛ نه آن‌که اصل اشتغال نفی گردد. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، یکی از مهم‌ترین مبانی مرتبط با حق اشتغال زنان، اصل بیست‌ویکم است که به‌طور اختصاصی به جایگاه و حمایت از زنان پرداخته است. بر اساس این اصل، دولت موظف است با رعایت موازین اسلامی، زمینه‌های رشد شخصیت زن را فراهم کرده و نظام مادی و معنوی او را تقویت نماید (هاشمی، ۱۳۹۰: ۲۵). این تکلیف شامل ایجاد فرصت‌های برابر در حوزه اشتغال نیز می‌شود و می‌توان آن را مبنایی برای تضمین حق کار زنان، چه متأهل و چه مجرد، دانست (شعبانی محلی، ۱۴۰۰: ۵۵). علاوه بر این، سیاست‌های فرهنگی و اجتماعی کشور نیز در جهت حمایت از حضور زنان در بازار کار تدوین شده است. شورای عالی انقلاب فرهنگی بر تقویت نقش زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی تأکید دارد و بر همین مبنا ساسیت‌هایی را ایجاد نموده است. این سیاست‌ها با هدف ایجاد توازن میان نقش خانوادگی و فعالیت‌های شغلی زنان طراحی شده‌اند (یاسری، ۱۳۹۲: ۸۵). تا ضمن حفظ جایگاه زن در خانواده، امکان مشارکت فعال او در عرصه کار فراهم شود. همچنین در تفسیر حقوقی قوانین، شرط عدم مغایرت فعالیت‌های شغلی با احکام اسلامی و مصالح عمومی به عنوان چارچوبی کلی در نظر گرفته می‌شود (نواصر، ۱۳۹۸: ۷۴). این شرط اگرچه محدودیتی نسبی برای برخی مشاغل ایجاد می‌کند، اما در عین حال سازوکاری برای هماهنگی بین ارزش‌های دینی و الزامات اقتصادی محسوب می‌شود. به این ترتیب، نظام حقوقی کشور تلاش کرده است تا با تلفیق الزامات شرعی و اصول عدالت اجتماعی، زمینه حضور زنان در بازار کار را به رسمیت بشناسد و حمایت کند (موسوی میرکلای، ۱۴۰۰: ۴۱؛ قاضی، ۱۴۰۰: ۱۶۵). در نظام ایران، با توجه به اینکه نقش و جایگاه زن در خانواده و جامعه بسیار در اسلام مقدس است، سیاست‌هایی توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در نظر گرفته شده که در ۱۳ بند تصویب شده است:

۱. نقش بانوان در فرایند رشد و توسعه جامعه با توجه به اهمیت مقام او باید در نظر گرفته شود.
۲. حضور بانوان در مشاغل نشانه‌ی تحقق عدالت در اجتماع است و باید به آن توجه ویژه‌ای شود.
۳. برای ایفای نقش زنان در جامعه، نیاز است که بین اعضای خانواده هم اشتغالی وجود داشته باشد.
۴. محیط اشتغال زنان نباید به سلامت روحی و جسمی آن‌ها لطمه بزند و باید موجب رشد آن‌ها باشد.

۵. باتوجه به اینکه زنان ۵۰٪ جامعه را تشکیل می‌دهند باید برنامه‌ریزی‌هایی بدون تبعیض جنسیتی صورت بگیرد تا بتوانند در شغل موردنظر خود مشغول به اشتغال شوند.
  ۶. زنان متخصص باید به سمت‌وسوی مشاغل مدیریتی و در سطوح بالای اجرایی مشغول به اشتغال شوند (مهرپور، ۱۳۹۴: ۱۰۶).
  ۷. باتوجه به اینکه دولت هزینه‌ی بسیاری در جهت آموزش افراد تحصیل کرده می‌کند، باید امکانات حضور بانوان در مشاغلی که در آن به تحصیل پرداخته‌اند فراهم شود.
  ۸. مراکز تبلیغاتی باید سیاست‌هایی بدون تأثیر فرهنگ غرب برای جذب بانوان در مشاغل بر اساس ارزش‌های اسلامی فراهم کنند.
  ۹. نظام و مزایای برابر با مردان برای زنان معین شود.
  ۱۰. شرایط مرخصی، کاهش ساعت اشتغال، امنیت شغلی، نظام تأمین اجتماعی در زمان بی‌اشتغالی یا ناتوانی و سالخوردگی برای بانوان در نظر گرفته شود.
  ۱۱. امکانات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای بانوان محروم جامعه فراهم شود.
  ۱۲. شغل‌هایی در نظر گرفته شود که بانوان بتوانند در محیط خانه و در کنار فرزندان مشغول شده و نظام و مزایا دریافت کنند.
  ۱۳. سازمان امور اداری و استخدامی، وزارت اشتغال و شورای فرهنگی و اجتماعی بانوان موظف‌اند با هم اشتغالی یکدیگر سیاست‌هایی در خصوص این اصلاحات در نظر بگیرند.
- مجموعه سیاست‌ها و مقررات موجود در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که نگاه حاکم به اشتغال زنان، تلفیقی از حمایت اجتماعی، ملاحظات خانوادگی و رعایت اصول اسلامی است. مقرراتی نظیر ممنوعیت مشاغل سنگین برای زنان، اعطای مرخصی بارداری و زایمان، ایجاد مهدکودک در محل اشتغال و مرخصی شیردهی، در راستای حمایت از زنان در ایفای هم‌زمان نقش مادری و شغلی طراحی شده‌اند (بالویی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۶). همچنین، تأکید بر حضور زنان در مشاغل مدیریتی، ایجاد فرصت‌های برابر، آموزش حرفه‌ای، و تدوین سیاست‌های فرهنگی مستقل از الگوهای غربی، نشان‌دهنده تلاشی برای تحقق عدالت جنسیتی در چارچوب موازین اسلامی است (مهرپور، ۱۳۹۴: ۱۰۶؛ مهری‌نژاد، ۱۳۹۸: ۴۹). در نتیجه، این سیاست‌ها در راستای توانمندسازی زنان، افزایش مشارکت اقتصادی و کاهش تبعیض ساختاری طراحی شده‌اند، اما در اجرا نیازمند هماهنگی میان نهادهای متولی، فرهنگ‌سازی گسترده و نظارت مؤثر هستند. اجرای کامل این سیاست‌ها می‌تواند به افزایش نرخ اشتغال زنان، ارتقای بهره‌وری نیروی کار زن، تقویت نهاد خانواده و رشد متوازن جامعه منجر شود.
- در قوانین اشتغال کشور ایران، مقررات مشخصی برای حمایت از اشتغال زنان به تصویب رسیده است. از جمله مهم‌ترین این موارد در قانون کار جمهوری اسلامی ایران عبارت‌اند از: - اشتغال‌های سنگین و خطرناک مثل حمل بار با وزن بالا بدون استفاده از دستگاه برای بانوان ممنوع است؛
- ممنوعیت اشتغال زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور؛ طبق ماده ۷۵ قانون کار، اشتغال زنان در کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار با دست بیش از حد مجاز ممنوع است.
- حمایت از مادران شیرده: مطابق ماده ۷۸ قانون کار، کارفرما موظف است برای مادران شیرده، امکان تغذیه کودک را هر سه ساعت یک‌بار به مدت نیم ساعت فراهم کند و در صورت وجود بیش از پنج فرزند خردسال، ایجاد مهدکودک در محل کار الزامی است.
- در نظام حقوقی ایران، تسهیلاتی برای بازنشستگی زنان در نظر گرفته شده است. مطابق مقررات سازمان تأمین اجتماعی، زنان شاغل در بخش غیردولتی می‌توانند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه بیمه‌پردازی و سن ۴۲ سال، به‌صورت اختیاری و با دریافت مستمری کمتر، بازنشسته شوند. این تسهیل در مقایسه با مردان، نوعی امتیاز حمایتی محسوب می‌شود که به‌منظور تطبیق شرایط شغلی با

مسئولیت‌های خانوادگی زنان در نظر گرفته شده است. این مقرر به‌طور خاص در آیین‌نامه بازنشستگی پیش از موعد و همچنین بند «ت» ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده (مصوب ۱۴۰۰) ذکر شده است، که به دستگاه‌های اجرایی اجازه می‌دهد امکان بازنشستگی زنان را با شرایط سهل‌تری فراهم کنند (احمدی، ۱۳۹۵: ۱۴). در زمینه ازدواج و عقد نکاح و ارتباط آن با حق بر اشتغال زنان در نظام ایران، باید عنوان نمود که اگر زن حق اشتغال را در عقدنامه طلب کند، مرد فقط در صورتی که شغل زن موجب هتک آبروی او شود می‌تواند درخواست استرداد حق اشتغال زن را تقدیم دادگاه کند (ابراهیمی و صالحی، ۱۳۹۰: ۶۵). دادگاه با بررسی حکم عادل را صادر می‌کند. البته حکم ممنوعیت اشتغالی که از سمت دادگاه صادر شده، مانع ادامه اشتغال نیست و فقط زن را از آن‌گونه مشاغل منع می‌کند. اما اگر زن حق اشتغال را در عقدنامه ذکر نکرده باشد، مرد می‌تواند به دلیل عدم رسیدگی زن به فرزندان و وظایف زناشویی او را از ادامه اشتغال منع کند. بر اساس ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی کشور ایران، مرد می‌تواند همسر خود را از شغلی که با حیثیت و مصلحت خانوادگی اش منافات دارد، منع کند (حاجی محمد حسن، ۱۳۹۴: ۶۰). در کل زن حق اشتغال دارد اما اگر شوهر از این بابت ناراضی باشد می‌تواند حق اشتغال زن را سلب کند. (دفتر امور زنان، ۱۳۹۲: ۵۴). البته در شرایط ضمن عقد زن می‌تواند حق اشتغال به اشتغال را طلب کند. با این حال در صورتی که مرد احساس کند شغل زن موجب آسیب به حیثیت اجتماعی خانواده می‌شود، می‌تواند برای منع اشتغال زن اقدام کند. این ممانعت در خصوص شاغل بودن زن نیست و زوجه می‌تواند در شغل دیگر مشغول به اشتغال شود. البته در صورتی دادگاه حکم عدم اشتغال برای زن را صادر می‌کند که شرایط لازم را داشته باشد (رحیمی سجاسی و دیگران، ۱۴۰۱: ۱۱۲) البته زن نیز همین حق را دارد. مغایرت داشتن اشتغال با منافع خانوادگی یعنی شغلی که موجب شود زن به وظایف زناشویی و امور مربوط به خانه و فرزندان رسیدگی نداشته باشد؛ مغایرت شغل با حیثیت خانوادگی به معنای حرفه‌ای است که در آن شأن و منزلت خانواده و خود زن زیر سؤال می‌رود (نصیری، ۱۳۸۹: ۴۱). در زمان رسیدگی به چنین پرونده‌هایی، دادگاه ابتدا نوع شغل و شرایط اشتغالی زن را مورد بررسی قرار داده و در صورتی که شرایط فوق را نداشته باشد، بسیار بعید است حکم ممنوعیت از اشتغال برای وی صادر شود.

### ۳- موانع و چالش‌های موجود در زمینه حق بر اشتغال زنان

اشتغال برابر زنان یکی از بنیان‌های تحقق عدالت اجتماعی، بهره‌مندی از ظرفیت‌های انسانی، و توسعه پایدار تلقی می‌شود. از منظر حقوقی، اصل برابری در اشتغال بر مبنای ممنوعیت تبعیض جنسیتی و تحقق فرصت‌های برابر برای زنان و مردان استوار است (Maida, 2022: 36). بر اساس مبانی اقتصادی نیز حضور فعال زنان در بازار کار می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری، رشد اقتصادی و کاهش شکاف درآمدی شود. (Yan, 2022: 141). از منظر اجتماعی، مشارکت برابر زنان در اشتغال، به تقویت سرمایه اجتماعی و ایجاد تعادل در نقش‌های جنسیتی منجر می‌شود. همچنین از دیدگاه فقهی و تفسیری، اشتغال زنان فی‌نفسه مجاز بوده و تنها محدود به رعایت ضوابط شرعی خاصی است، نه نفی کلی این حق. پژوهشگران با تأکید بر ظرفیت‌های موجود در متون اسلامی و فقهی، بر ضرورت اصلاحات قانونی، تقویت پوشش‌های حمایتی نظیر بیمه زایمان و بازبینی سیاست‌های عمومی اشتغال تأکید کرده‌اند (Wells & Dall, 2022: 265). از دیدگاه سیاست‌گذاری، افزایش مشارکت زنان نیازمند فراهم‌سازی محیطی عاری از تبعیض و دارای حمایت‌های اجرایی است. کاهش رتبه جهانی ایران در شاخص برابری جنسیتی و استمرار تبعیض در استخدام‌های دولتی و خصوصی، نشانه لزوم تدوین راهبردهایی برای حمایت حقوقی و نهادی از اشتغال زنان است (زرگوش نسب و احمدی، ۱۴۰۱: ۲۰۹). نقش زنان در خانواده‌ها و بازار اشتغال در نیمه دوم قرن بیستم به طرز چشمگیری تغییر کرد. نرخ مشارکت زنان در نیروی اشتغال افزایش یافت، میزان و نسبت نسبی اشتغال خانگی که آنها انجام دادند کاهش یافت، و حمایت آنها از نقش‌های خانوادگی متمایز از جنسیت کاهش یافت (Betti, 2016: 141). مدافعان نظام بشر و سازمان‌های جامعه مدنی که برای حمایت از نظام بشر زنان و برابری جنسیتی اشتغال می‌کنند، نقش اساسی در اروپا دارند (صدیقی، ۱۳۹۸: ۵۴). آنها کمک‌های بسیار مورد نیاز را به قربانیان خشونت مبتنی بر جنسیت ارائه می‌کنند، با تبعیض علیه زنان مبارزه می‌کنند، به ایجاد صلح کمک می‌کنند و مقامات را برای انجام تعهدات نظام بشری خود مسئول می‌دانند. زنان در سراسر جهان همچنان با موانع و سرخوردگی‌های سیستماتیک در محل اشتغال مواجه هستند. در حالی که این پدیده جهانی است، جزئیات از کشوری به کشور دیگر متفاوت است که توسط نیروهای فرهنگی و اقتصادی شکل می‌گیرد. زنان در نقش‌های رهبری تجاری در سرتاسر جهان کمتر حضور دارند، و تنوع جالب در سراسر جهان و حتی در بین صنایع در همان کشور نشان می‌دهد که بیشتر

مقصر هستند. از فرهنگ یکپارچه پدرسالاری. دیدگاه‌های شبکه جهانی از اساتید متخصص در سراسر شبکه جهانی خواست تا در مورد موانع - آشناسنتغال یا ضمنی - برای زنان مشارکت‌کننده در اقتصاد کشورهایشان نظر دهند (زعفرانچی، ۱۳۹۹: ۶۵). گزارش شبکه جهانی که در مارس ۲۰۱۷ با عنوان «زنان در نیروی اشتغال جهانی» منتشر شد، با جزئیات مباحث معضلی را که تهدیدی برای ضربه زدن به مشاغل زنان در سراسر جهان است، تشریح کرد. از یک طرف، اشتغال فرمایان به در دسترس بودن شبانه روزی پاداش می‌دهند. از سوی دیگر، انتظارات در مورد جایگاه زنان در خانه تقریباً جهانی است (Bird, 2010: 35). اگر زنان به طور نامتناسب بارهای اشتغال خانوادگی را بر دوش می‌کشند، چه اشتغالی می‌توان انجام داد تا زنان شانس برابر برای موفقیت حرفه‌ای را در دنیایی که به صرف زمان در اشتغال پاداش می‌دهد، را داشته باشند.

### ۱-۳- چالش‌های اشتغال در نظام فرانسه

فرانسه دارای قوانین جامعی در زمینه حق اشتغال زنان است که در قانون اشتغال فرانسه و مقررات اتحادیه اروپا تجلی یافته است. همچنین، حمایت‌های گسترده‌ای؛ مانند مرخصی زایمان و مراقبت از کودک، حمایت در برابر تبعیض‌های جنسی و اقدامات قانونی برای ترویج برابری جنسیتی در محل اشتغال وجود دارد. تبعیض در استخدام و ارتقاء شغلی یکی از موانع مهم در زمینه حق اشتغال زنان در فرانسه است (Enrico, 2022: 22). این نابرابری معمولاً به دلایل مختلفی اتفاق می‌افتد، از جمله تفاوت‌های در شرایط قراردادی، نگرش‌های تبعیض‌آمیز در جامعه و در برخی موارد، تبعیض سازمانی. برای مثال، ممکن است شرکت‌ها برای موقعیت‌های اشتغالی خاص، به دلیل ترجیحات سنتی یا فرهنگی، به مردان دستمزد بالاتری پرداخت کنند<sup>۱</sup>، در حالی که زنان برای اشتغال‌های مشابه، دریافت دستمزد کمتری داشته باشند. برای حل این مسئله، لازم است که سیاست‌های مؤثری برای جلوگیری از نابرابری دستمزد اعمال شود، مانند تشویق به شفافیت در دستمزد، تقویت نظارت بر اجرای قوانین ضد تبعیض، و ارائه نظام برابر برای زنان و مردان بر اساس اشتغالاتی و توانمندی‌ها. این اقدامات می‌توانند بهبودی مؤثری در شرایط اشتغال زنان در فرانسه ایجاد کنند و به تسهیل راه‌های برابری جنسیتی در بازار اشتغال کمک کنند. مشکلات تعادل اشتغال و زندگی برای زنان می‌تواند یکی از چالش‌های اساسی در بازار اشتغال فرانسه باشد (Mercer's, 2019: 111). زنان ممکن است با چالش‌های بیشتری مواجه شوند که به تعادل بین مسئولیت‌های اشتغالی و خانوادگی ارتباط دارد. بسیاری از زنان در فرانسه با مسئولیت‌های خانوادگی از جمله مراقبت از فرزندان و والدین سالمند مواجه هستند، همچنین برخی از آنها ممکن است مسئولیت‌های خانگی بیشتری نسبت به مردان داشته باشند. این وضعیت می‌تواند به تعویق در پیشرفت حرفه‌ای زنان، کاهش فرصت‌های آموزشی و حرفه‌ای، و افزایش فشار روانی و استرس آنها منجر شود. بسیاری از زنان به دنبال راه‌حلی برای تعادل بهتر بین اشتغال و زندگی هستند، از جمله استفاده از اجازه پایه، تسهیلات مربوط به مراقبت از کودکان و افراد معترض، و ارائه گزینه‌های انعطاف‌پذیرتر برای اشتغال از راه دور. این اقدامات می‌تواند به زنان کمک کند تا در محیط‌های اشتغالی موفقیت بیشتری داشته باشند و به تعادل بهتری بین زندگی خصوصی و حرفه‌ای دست یابند.

### ۲-۳- چالش‌های اشتغال در نظام ایران

قوانین حق اشتغال زنان در ایران در قانون اساسی و قوانین دیگر آمده است. زنان باردار از حمایت‌هایی مانند مرخصی زایمان و عدم اخراج در دوران بارداری برخوردارند. محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی باعث می‌شود که برخی مشاغل برای زنان محدود شود که این ممکن است به دلیل تفسیرهای فرهنگی و مذهبی باشد. نگرش‌های سنتی جامعه نیز برخی مشاغل را مردانه می‌داند و حضور زنان در این مشاغل با مقاومت فرهنگی مواجه است. فشارهای اجتماعی و نقش‌های سنتی زنانه نیز می‌تواند زنان را از پیگیری شغل‌های تمام وقت یا با مسئولیت بالا بازدارد (قربان نیا، ۱۳۹۴: ۶۵). تفاسیر شرعی نیز در تعیین نوع فعالیت‌های شغلی زنان نقش دارد و برخی از این تفاسیر می‌توانند محدودیت‌هایی ایجاد کنند، به‌ویژه در مشاغلی که نیاز به تعامل گسترده با مردان دارند یا در محیط‌های مختلط است. این دیدگاه‌ها می‌تواند زنان را از ورود به مشاغلی مانند مدیریت، اشتغال در صنعت و مهندسی بازدارد. همچنین، تفاسیر شرعی ممکن

<sup>1</sup> Comparative Historical Analysis Of France And The Netherlands, Pp.91-134./ / available at: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

است بر پوشش زنان در محل اشتغال تأکید داشته باشد که می‌تواند نوع و محل اشتغال زنان را محدود کند (توفیقیان و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۶). نگرش‌های سنتی و جنسیتی در جامعه ایران بر اشتغال زنان تأثیر می‌گذارد و اغلب آنان را به مشاغل خاص و محدودی محدود می‌کند. این نگرش‌ها باعث می‌شود که زنان کمتر به‌عنوان نیروی اشتغال در بیرون از خانه دیده شوند و بیشتر به شغل‌های نیمه‌وقت یا سازگار با مسئولیت‌های خانوادگی هدایت شوند (جهانی جوانمردی، ۱۴۰۱: ۶۶). تصورات نادرست درباره توانایی‌های زنان نیز باعث می‌شود که فرصت‌های کمتری برای ورود به مشاغل فنی یا مدیریتی داشته باشند. کمبود حمایت‌های قانونی و عدم نظارت کافی بر اجرای قوانین نیز از چالش‌های مهم در زمینه حق اشتغال زنان است. در آموزه‌ها اسلامی، اصل عدالت، کرامت انسانی و مسئولیت اجتماعی به‌عنوان مبانی مهم در تضمین حق بر اشتغال زنان مطرح است؛ باین‌حال، موانع و چالش‌هایی نیز در مسیر تحقق کامل این حق وجود دارد که در ادامه به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود از جمله، تفاسیر محدودکننده از متون دینی. برخی دیدگاه‌های فقهی و تفاسیر سنتی، اشتغال زنان را تنها در چارچوب خاصی مشروع می‌دانند و هر نوع فعالیت خارج از محیط خانه را نافی نقش مادری و همسری تلقی می‌کنند. این رویکردها ممکن است به محدود شدن فرصت‌های شغلی برای زنان منجر شود (رجبی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰). چالش بین کرامت انسانی و وظایف خانوادگی، در آموزه‌ها اسلامی، حفظ کرامت انسانی زن در کنار نقش‌های خانوادگی او مورد تأکید قرار دارد. گاهی اوقات، تعارض میان تحقق کرامت انسانی در عرصه اجتماعی و انجام وظایف خانوادگی به‌عنوان مانعی برای اشتغال زن تلقی می‌شود. ساختارهای اجتماعی و فرهنگی محافظه‌اشغال، در بسیاری از جوامع اسلامی، عرف و فرهنگ محلی بر اساس نقش‌های سنتی جنسیتی شکل گرفته است. حتی در صورت وجود مبانی دینی برای حق اشتغال زنان، این ساختارها ممکن است مانعی در مسیر اجرای عملی آن باشند. فقدان سیاست‌گذاری مبتنی بر جنسیت در نظام آموزه‌ها اسلامی، نبود برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منسجم برای تحقق عدالت جنسیتی در سطح کلان، از جمله چالش‌های اصلی برای بهره‌مندی زنان از حق اشتغال است (توفیقیان و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۵۷). درحالی‌که آموزه‌ها اسلامی بر عدالت اجتماعی و مشارکت فعال همه اقشار تأکید دارد، عدم ترجمه عملی این مفاهیم در قالب قانون و اجرا، مانع مؤثری به شمار می‌آید. عدم تطابق برخی قوانین داخلی با ظرفیت‌های فقهی روزآمد، برخی از قوانین موجود در کشورهای اسلامی، مبتنی بر فقه سنتی هستند و کمتر به فقه پویا و اجتهاد روزآمد توجه شده است؛ این امر باعث می‌شود نظام شغلی زنان به شکل کامل تحقق نیابد.

## نتیجه‌گیری

حق بر اشتغال زنان، به‌عنوان یکی از مصادیق بارز حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، در دهه‌های اخیر به موضوعی محوری در مطالعات حقوق تطبیقی و اسلامی بدل شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظام حقوقی ایران و فرانسه هر دو به نوعی در راستای شناسایی و حمایت از این حق گام برداشته‌اند، اما مسیر و مبنای این حمایت متفاوت است. در نظام حقوقی ایران، حق اشتغال زنان در چارچوب احکام شرعی و با رعایت مصالح اجتماعی و خانوادگی به رسمیت شناخته شده است؛ اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی، مواد مختلفی از قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، و برخی سیاست‌های حمایتی، همگی در جهت تسهیل اشتغال زنان طراحی شده‌اند. باین‌حال، چالش‌هایی نظیر نبود فرصت‌های برابر، اعمال محدودیت‌های شغلی مبتنی بر جنسیت، فقدان ضمانت اجرایی کافی برای قوانین حمایتی و غلبه نگاه سنت‌محور بر قوانین اجرایی، مانع از بهره‌مندی کامل زنان از حق اشتغال در عمل شده‌اند. در مقابل، نظام حقوقی فرانسه که مبتنی بر اصل برابری مطلق و سکولاریسم است، تلاش کرده تا هرگونه تبعیض جنسیتی را در عرصه اشتغال نفی کند. با این حال، سیاست‌های سخت‌گیرانه نسبت به مظاهر دینی زنان مسلمان (مانند منع پوشش اسلامی در برخی مشاغل دولتی یا آموزشی) موجب شده تا نوعی تعارض میان آزادی دینی و حق اشتغال شکل گیرد؛ امری که نه‌تنها به نقض آزادی‌های بنیادین انجامیده، بلکه مشارکت برخی از اقلیت‌ها را در بازار کار فرانسه کاهش داده است. از منظر آموزه‌های اسلامی نیز، نه‌تنها اشتغال زنان مجاز شمرده شده بلکه در منابع فقهی، قرآنی و روایی (از جمله آیات سوره نحل، قصص، نهج‌البلاغه و کتب فقهی نظیر تحریر الوسیله و جواهر الکلام) بر اصل جواز اشتغال زن و حق مالکیت بر دستمزد خود تأکید شده است. آنچه در اسلام محل بحث است، نه اصل اشتغال، بلکه شرایط و حدود آن است که ناظر بر حفظ کرامت، سلامت جسمی و روحی، و مصالح خانواده است. در جمع‌بندی می‌توان گفت، تعارضی بنیادین میان آموزه‌های اسلامی و حق بر اشتغال زنان وجود ندارد. بلکه با بهره‌گیری از اجتهاد پویا و عقلانی، و تفسیر اجتماعی‌محور از منابع

دینی، می‌توان الگویی از نظام حقوقی طراحی کرد که در آن هم کرامت انسانی زن رعایت شود، هم مشارکت اجتماعی و اقتصادی او تضمین گردد، و هم ارزش‌های دینی در بستر جامعه اسلامی حفظ شود.

## منابع

- ابراهیمی، جعفر؛ صالحی، فرزانه (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای میزان رضایت از زندگی زنان شاغل و خانه‌دار. *مطالعات جامعه‌شناسی*. ۴ (۱۳)، ۴۷-۶۰.
- موسوی، سید روح‌الله (۱۳۷۹). *تحریر الوسیله*. جلد ۲. قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- احمدی سیستانی، سید مصطفی (۱۴۰۱). *رهیافتی بر اشتغال‌آفرینی و اشتغال بانوان با رویکرد فقهی*. تهران: نشر عطران.
- احمدی، سپیده (۱۳۹۵). *اصل عدم تبعیض در کنواسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان با نگاهی به مقام زن در دوره هخامنشی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مفید. قم. ایران.
- بالویی، سمیه؛ شمسی، امیررضا؛ قادری، نرجس (۱۳۹۴). *اشتغال زنان: از دیدگاه نظام مدنی و فقهاء با رویکردی بر منابع دینی*. تهران: واش وا.
- بهشتی نژاد محمد (۱۳۹۶). *عدالت محوری استراتژی دولت اسلامی*. تهران: معاونت سیاسی نمایندگی.
- تقی زاده، بیژن (۱۳۹۸). *حمایت نظام بشری از فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان خارجی در چارچوب نظام بین‌الملل و نظام ایران*. پایان‌نامه ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران. تهران. ایران.
- توفیقیان، خدیجه و دیگران (۱۴۰۰). *چالشها و موانع اشتغال شایسته زنان در ایران و نظام بین‌الملل*. فصلنامه علمی-پژوهشی *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*. ۵ (۴)، ۲۵۴-۲۴۶.
- جشنی، رامش (۱۴۰۱). *بررسی تطبیقی وضعیت نظام بشر زنان در نظام بین‌المللی اسلامی و نظام بین‌الملل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان سمنان. سمنان. ایران.
- جهانی جوانمردی، سارا سادات (۱۴۰۱). *تحلیل تطبیقی برابری جنسیتی در حوزه اشتغال در نظام ایران و فرانسه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران.
- حاجی محمد حسن، زهرا (۱۳۹۴). *بررسی موارد منع و محدودیت اشتغال زنان از دیدگاه فقهی و نظامی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده اقتصاد و حسابداری. دانشگاه الزهرا. تهران. ایران.
- دفتر امور زنان (۱۳۹۲). *جایگاه زن در قانون، گزینش موارد اشتغال*. تهران: نهاد ریاست جمهوری.
- رجبی، سوسن؛ بهنیافر، احمدرضا؛ باقی زاده، محمد جواد (۱۳۹۹). *بررسی موانع و چالش‌های حضور زنان در اجتماع از منظر فقه اسلامی*. فصلنامه علمی - پژوهشی *فقه و تاریخ تمدن*. ۱۱ (۴۶)، ۱-۲۳.
- رحیمی سجاسی، مریم؛ شاکری گلپایگانی، طوبی؛ کلانتری، عبدالحسین (۱۴۰۱). *نظام زنان در کشاکش عرف و شرع: مواجهه زنان با چالش‌های برخورداری از حق اشتغال و استقلال مالی*. *مطالعات زن و خانواده*. ۱۰ (۲۴)، ۱۰۳-۱۲۷.
- زرگوش نسب عبد الجبار؛ احمدی، مژگان (۱۴۰۱). *واکاوی اذن ولی قهری در اشتغال زنان از منظر فقه و نظام*. *فقه و نظام نوین*. ۳ (۱۱)، ۲۰۱-۲۲۰.
- زعفرانچی، لیلا سادات (۱۳۹۹). *اشتغال زنان*. تهران: پژوهشکده زن و خانواده.

- شاهی طرزجانی، مریم (۱۴۰۱). مطالعه تطبیقی حق اشتغال زنان در نظام نظامی ایران و انگلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت. تفت. ایران.
- شعبانی محلی، امیر حسین (۱۴۰۰). بررسی تطبیقی نظام اقتصادی زن در خانواده در نظام نظام ایران و فرانسه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر. بهشهر. ایران.
- امام علی (ع) (۱۳۸۰). نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی. قم: مؤسسه امیرالمؤمنین.
- شهید ثانی، زین‌الدین عاملی (۱۳۷۱). الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة (شرح لمعه). جلد ۱. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- صدیقی، عبدالله (۱۳۹۸). جایگاه اشتغال زنان در نظام بین‌الملل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور. سمنان. ایران.
- صفار، محمود (۱۳۹۵). شرح جامع قانون کار جمهوری اسلامی ایران. تهران: سمت.
- قرآن کریم.
- سامانه ملی قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹). قانون کار جمهوری اسلامی ایران.
- قاضی (شریعت پناهی)، ابوالفضل (۱۴۰۰). بایسته‌های نظام اساسی. تهران: میزان.
- قربان نیا، ناصر (۱۳۹۴). بازپژوهشی نظام زن. جلد ۲. تهران: روز نو.
- کوه زارع، سمیه (۱۴۰۰). بررسی تطبیقی تبعیض علیه زنان در نظام ایران و فرانسه با نگاهی به اسناد بین‌المللی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور. قزوین. ایران.
- محمدی، فروزان (۱۳۹۹). نظام زنان در اسناد بین‌المللی نظام بشر و قوانین افغانستان. تهران: موسسه نظام بشر و محو خشونت.
- مهرپور، حسین (۱۳۹۴). نظری بر جایگاه زن و نظام اجتماعی او. مجله کانون وکلا. ۵۲، ۱۴۰-۹۹.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۰). تحلیل سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری. تهران: دفتر مطالعات اجتماعی.
- مهری نژاد، سمیرا (۱۳۹۸). رابطه اشتغال زوجه با نظام زوج در روابط زناشویی. پایان نامه کارشناسی ارشد. پردیس دانشگاهی. دانشگاه گیلان. رشت. ایران.
- مهری نژاد، فاطمه (۱۳۹۸). سیاست‌گذاری فرهنگی در حوزه اشتغال زنان. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
- موسوی میرکلائی، سیده صدیقه (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی حمایت نظامی از اشتغال زنان با تکیه بر نظام ایران و فرانسه. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی طبرستان. طبرستان. ایران.
- مطهری، مرتضی (۱۴۰۲). اسلام و نیازهای زمان. قم: موسسه انتشارات صدرا.
- نصیری، خدیجه (۱۳۸۹). موانع و مشکلات اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان. تهران: مؤسسه اشتغال و تأمین اجتماعی.
- نواصر، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی نظامی اشتغال زن در نظام بین‌الملل. تهران: انتشارات فرزندگان.
- نجفی، محمدحسن (۱۳۶۲). جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام. جلد ۲۲. قم: دار الکتب الاسلامیه.
- هاشمی، محمد (۱۳۹۰). نگرشی بر قانون اشتغال جدید جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده نظام دانشگاه شهید بهشتی. تهران. ایران.

یاسری، زینب (۱۳۹۲). بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. تهران. ایران.

Abatemarco, A. & Russolillo, M. (2022). Absolute and relative gender gap in pensions: The impact of the transition from DB to NDC in Italy. *Mathematical and Statistical Methods for Actuarial Sciences and Finance*. DOI:10.1007/978-3-030-99638-3\_1

Betti, E. (2016). *Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism*. Published online by Cambridge University.

Betti, E. (2021). Industrial home work and fordism in Western Europe: Women's activism, labour legislation and union's mobilization in golden age Italy, 1945–75. *Home-Based Work and Home-Based Workers*. DOI:10.1163/9789004499614\_014.

Bird, K. (2010). Who are the women? Where are the women? And what Difference can they make? Effects of gender parity in French Municipal elections. *French Politics*. 1 (1), 5-38. DOI:10.1057/palgrave.fp.8200014

Bratti, M.; Frattini, T. & Scervini, F. (2018). Grandparental availability for child care and maternal labor force participation: pension reform evidence from Italy. *Journal of Population Economics*. 31, 1239–1277.

Cooklin, A.R.; Heather, J. R. & Jane, R.W. F. (2012). Paid parental leave supports breastfeeding and mother-infant relationship: a prospective investigation of maternal postpartum employment. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. 36 (3), 249-256. DOI:10.1111/j.1753-6405.2012.00846.x.

Enrico. R. (2022). Taxing the gender gap: Labor market effects of a payroll tax cut for women in Italy. *CESifo Working Paper No. 9671*.

Fredman, S. (2008). *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*. Oxford: Oxford University Press.

Maida, A. & Weber, A. (2022). Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform. *ILR Review*. 75 (1), 001979392096199. DOI:10.1177/0019793920961995

Mercer's, F. W. (2019). Women Can Now Work Up To Childbirth, Then Take Maternity Leave. *Official Gazette*.

Mantouvalou, V. (2012). Work and human rights: Is there a connection? *International Labour Review*. 151 (1–2), 39–55.

Pacelli, L.; Silvia, P. & Claudia, V. (2022). Labor market penalties for mothers in Italy. *Journal of Labor Research*. 34, 408-432

Pettit, Becky & Hook, Jennifer. (2015). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*. 84 (2), 779-801. DOI:10.1353/sof.2006.0029

Saguy, A. C. (2019). Employment discrimination or sexual violence? Defining sexual harassment in American and French law. *Law & Society Review*. 63 (43), 96-110.

UN General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.

Wells, H. & Dall, C. (2022). *The College, the Market, and the Court or, Woman's Relation to Education*. Boston: Lee and Shepard.

Yan, Yuxin. (2022). Research on how to strengthen women's right to employment in MNEs. *Psychology Research*. 13 (3), 123-130. doi:10.17265/2159-5542/2023.03.002

## References

- Abatemarco, A. & Russolillo, M. (2022). Absolute and relative gender gap in pensions: The impact of the transition from DB to NDC in Italy. *Mathematical and Statistical Methods for Actuarial Sciences and Finance*. DOI:10.1007/978-3-030-99638-3\_1
- Ahmadi, S. (2016). *The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women with Reference to the Status of Women During the Achaemenid Era*. Master's Thesis. Mofid University. Qom. Iran.
- Ahmadi Sistani, S. M. (2022). *An Approach to Job Creation and Women's Employment from a Jurisprudential Perspective*. Tehran: Atrān Publications.
- Balouei, S.; Shamsi, A. R. & Ghaderi, N. (2015). *Women's Employment: From the Perspective of Civil Law and Jurists with an Approach to Religious Sources*. Tehran: Vashva Publications.
- Beheshti Nejad, M. (2017). *Justice-Oriented Strategy of the Islamic State*. Tehran: Political Affairs Deputy of the Supreme Leader's Office.
- Betti, E. (2016). *Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism*. Published online by Cambridge University.
- Betti, E. (2021). Industrial home work and fordism in Western Europe: Women's activism, labour legislation and union's mobilization in golden age Italy, 1945–75. *Home-Based Work and Home-Based Workers*. DOI:10.1163/9789004499614\_014.
- Bird, K. (2010). Who are the women? Where are the women? And what Difference can they make? Effects of gender parity in French Municipal elections. *French Politics*. 1 (1), 5-38. DOI:10.1057/palgrave.fp.8200014
- Bratti, M.; Frattini, T. & Scervini, F. (2018). Grandparental availability for child care and maternal labor force participation: pension reform evidence from Italy. *Journal of Population Economics*. 31, 1239–1277.
- Cooklin, A.R.; Heather, J. R. & Jane, R.W. F. (2012). Paid parental leave supports breastfeeding and mother-infant relationship: a prospective investigation of maternal postpartum employment. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*. 36 (3), 249-256. DOI:10.1111/j.1753-6405.2012.00846.x.
- Ebrahimi, J. & Salehi, F. (2011). A comparative study of life satisfaction among employed and housewife women. *Sociological Studies*. 4 (13), 47-60.
- Enrico. R. (2022). Taxing the gender gap: Labor market effects of a payroll tax cut for women in Italy. *CESifo Working Paper No. 9671*.
- Fredman, S. (2008). *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghorbannia, N. (2015). *Re-Examining the Legal System of Women*. Vol. 2. Tehran: Rooz-e No Publications.
- Haji Mohammad Hassan, Z. (2015). *A Study of Prohibitions and Limitations on Women's Employment from Jurisprudential and Legal Perspectives*. Master's Thesis. Faculty of Economics and Accounting. Alzahra University. Tehran. Iran.
- Hashemi, M. (2011). *A Study of the New Employment Law of the Islamic Republic of Iran*. Master's Thesis, Faculty of Law. Shahid Beheshti University. Tehran. Iran.
- The Holy Qur'an*.
- Imam Ali (2001). *Nahj al-Balagha*. M. Dashti (Trans). Qom: Amir al-Mu'minin Institute.

- Imam Khomeini, S. R. (2001). *Tahrir al-Wasilah*. Vol. 2. Qom: Institute for the Compilation and Publication of Imam Khomeini's Works.
- Jashni, R. (2022). *A Comparative Study of Women's Human Rights Status in the Islamic International System and the International Legal Order*. Master's Thesis. Payame Noor University. Semnan. Iran.
- Jahani Javanmardi, S. S. (2022). *A Comparative Analysis of Gender Equality in Employment in the Iranian and French Legal Systems*. Master's Thesis. University of Isfahan. Isfahan. Iran.
- Kouhzar'e, S. (2021). *A Comparative Study of Discrimination Against Women in Iran and France with Reference to International Instruments*. Master's Thesis, Payame Noor University, Qazvin Province. Qazvin. Iran.
- Laws and Regulations Portal of Islamic Republic of Iran (1990). *Labor Law of the Islamic Republic of Iran*.
- Maida, A. & Weber, A. (2022). Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform. *ILR Review*. 75 (1), 001979392096199. DOI:10.1177/0019793920961995
- Mantouvalou, V. (2012). Work and human rights: Is there a connection? *International Labour Review*. 151 (1-2), 39-55.
- Mehri Nejad, F. (2019). *Cultural Policy-Making in the Field of Women's Employment*. Tehran: Research Institute of Culture and Islamic Thought.
- Mehri Nejad, S. (2019). *The Relationship Between a Wife's Employment and the Legal Status of the Husband in Marital Relations*. Master's Thesis, University of Guilan.
- Mehrpour, H. (2015). Reflections on the status of women and their social system. *Iranian Bar Association Journal*, No. 52, 99-140.
- Mercer's, F. W. (2019). Women Can Now Work Up To Childbirth, Then Take Maternity Leave. *Official Gazette*.
- Mohammadi, F. (2020). *Women's Legal System in International Human Rights Instruments and Afghan Law*. Tehran: Institute for Human Rights and the Elimination of Violence.
- Motahhari, M. (2023). *Islam and the Needs of the Time*. Tehran: Sadra Publications.
- Mousavi Mirkalai, S. S. (2021). *A Comparative Study of Legal Protection for Women's Employment in Iran and France*. Master's Thesis, Tabarestan Higher Education Institute. Tabaresstan. Iran.
- Najafi, M. H. (1984). *Jawahir al-Kalam fi Sharh Shara'i' al-Islam*. Vol. 22. Qom: Dar al-Kutub al-Islamiyya.
- Nasiri, K. (2010). *Social and Cultural Barriers and Challenges of Women's Employment*. Tehran: Employment and Social Security Institute.
- Navasser, F. (2019). *Legal Analysis of Women's Employment in the International system*. Tehran: Farzanegan Publications.
- Office of Women's Affairs. (2013). *The Status of Women in Law: Selection of Employment-Related Provisions*. Tehran: Presidency of the Islamic Republic of Iran.
- Pacelli, L.; Silvia, P. & Claudia, V. (2022). Labor market penalties for mothers in Italy. *Journal of Labor Research*. 34, 408-432
- Pettit, Becky & Hook, Jennifer. (2015). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*. 84 (2), 779-801. DOI:10.1353/sof.2006.0029

Qazi Shariatpanahi, A. F. (2021). *Fundamentals of the Constitutional System*. Tehran: Mizan Publications.

Rahimi Sajasi, M.; Shakeri Golpayegani, T. & Kalantari, A. (2022). Women's legal system between custom and Sharia: Women's confrontation with challenges of employment rights and financial independence. *Women and Family Studies*. 10 (24), 103–127.

Rajabi, S.; Behniafar, A. R. & Baghi Zadeh, M. J. (2020). Obstacles and challenges to women's social participation from the perspective of Islamic jurisprudence. *Journal of Jurisprudence and History of Civilization*. 11 (46), 1–23.

Research Center of the Islamic Consultative Assembly (2011). *Analysis of the General Employment Policies Announced by the Supreme Leader*. Tehran: Social Studies Office.

Saffar, M. (2016). *Comprehensive commentary on the Labor Law of the Islamic Republic of Iran*. Tehran: SAMT Publications.

Saguy, A. C. (2019). Employment discrimination or sexual violence? Defining sexual harassment in American and French law. *Law & Society Review*. 63 (43), 96-110.

Seddighi, A. (2019). *The Status of Women's Employment in the International Legal System*. Master's Thesis. Payame Noor University. Semnan. Iran.

Shabani Mahalli, A. H. (2021). *A Comparative Study of Women's Economic Status Within the Family in the Iranian and French Legal Systems*. Master's Thesis, Islamic Azad University. Behshahr Branch. Behshahr. Iran.

Shahi Tazarjani, M. (2022). *A Comparative Study of Women's Right to Employment in the Iranian and English Legal Systems*. Master's Thesis. Islamic Azad University. Taft Branch. Taft. Iran.

Shahid Thani (Zayn al-Din al-'Amili). (1992). *Al-Rawda al-Bahiyya fi Sharh al-Lum'a al-Dimashqiyya*. Vol. 1. Qom: Islamic Publications Office.

Taghizadeh, B. (2019). *Human Rights Protection of Children Born from Marriages Between Iranian Women and Foreign Men Within International and Iranian Legal Systems*. Master's Thesis. Payame Noor University. Tehran. Iran.

Tofiqian, K. et al (2021). Challenges and obstacles to decent employment for women in Iran and the international legal system. *Islamic Lifestyle Journal with a Focus on Health*. 5 (4), 246-254.

UN General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.

Yan, Yuxin. (2022). Research on how to strengthen women's right to employment in MNEs. *Psychology Research*. 13 (3), 123-130. doi:10.17265/2159-5542/2023.03.002

Yaseri, Z. (2013). *A Study of Employment Policy-Making for Women in the Islamic Republic of Iran*. Master's Thesis. Allameh Tabataba'i University. Tehran. Iran.

Wells, H. & Dall, C. (2022). *The College, the Market, and the Court or, Woman's Relation to Education*. Boston: Lee and Shepard.

Zafaranji, L. S. (2020). *Women's Employment*. Tehran: Women and Family Research Institute.

Zargoush Nasab, A. J. & Ahmadi, M. (2022). An analysis of the necessity of guardian consent for women's employment from jurisprudential and legal perspectives. *Modern Jurisprudence and Legal System*. 3 (11), 201–220.