

بررسی برابری زن و مرد در حقوق استخدامی با رویکردی تطبیقی

فاطمه اصطبار^۱، صالح یمرلی^۲، مجید صفوی^۳

چکیده

موضوع برابری زن و مرد همواره یکی از موضوعات بسیار مهمی است که در حقوق بین‌الملل و در سطح حقوق نوشته بیش‌تر کشورها مطرح شده است که این موضوع در حیطه قوانین استخدامی اهمیت اساسی دارد. در این راستا، دولت‌ها رسالت بسیار مهمی در عرصه تحقق حقوق شهروندی، عدالت و اصل تساوی دارند. موضوع برابری زنان و مردان در بحث استخدامی در حقوق ایران، اصل بسیار مهمی است که متأسفانه، قوانین جامع و کاملی با ضمانت اجرای مؤثر در این زمینه یافت نمی‌شود و تنها چند مقرر و سند بین‌المللی دیده می‌شود که چالش‌هایی به دنبال دارد. مطابق نص صریح اصل ۲۸ قانون اساسی، هر انسانی اعم از زن و مرد حق اشتغال خواهد داشت و البته شغل وی نمی‌بایست با شریعت اسلام و قوانین کشور منافاتی داشته باشد.

از این رو، هدف از نگارش مقاله پیش‌رو، بررسی برابری زن و مرد در حقوق استخدامی به روش تحلیلی و توصیفی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد با توجه به پذیرش برابری زن و مرد در حقوق استخدامی، قوانین منسجمی در حقوق ایران دیده نمی‌شود و این موضوع، قوه مجریه و مقننه را به وضع آیین‌نامه‌ها و قوانین خاص در این راستا مجاب می‌کند. از جهاتی نمی‌توان در قوانین استخدامی، زنان را به پذیرش اشتغال در موضوعات برخلاف شرع مجاب کرد که این امر، نیازمند تدقیق در قانون‌گذاری است. با این حال، رویه‌های تبعیض‌آمیز در قوانین و رویه قضایی مشاهده می‌شود.

واژگان کلیدی: شغل، استخدام، عدالت، تساوی جنسیتی، انصاف، رویه قضایی.

۱. دانشجوی دکتری گروه حقوق خصوصی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران، Fatemeh6969.esteban@gmail.com

۲. استادیار گروه الهیات، دانشگاه گنبدکاووس، گنبدکاووس، ایران. (نویسنده مسئول)، salehyamrali@gonbad.ac.ir

۳. استادیار گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران، M.safavi@gv.ac.ir

مقدمه

مفهوم لغوی استخدام به معنای به خدمت گرفتن، به کارگماشتن، کسی را به خدمت گرفتن، به کارگماشتن، است. مفهوم غیرحقوقی آن هم به نوبه خود، چندان کم نیست.^۱

بر حسب قاعده عدالت، برابری در اشتغال و استخدام مردان و زنان، یکی از مهم‌ترین قواعد و اصول پذیرفته شده است که در کشورهای مختلف همواره مقررات و آیین‌نامه‌های خاصی در این زمینه وضع شده است. پیشینه حق اشتغال زنان در قوانین استخدامی در حقوق ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی و در سال‌های ۱۳۸۰ به بعد به اوج خود رسیده است تا این‌که حتی در منصب قضا نیز می‌توان از حق اشتغال زنان سخن به میان آورد.

یکی از حقوق اساسی زنان به عنوان نیمی از پیکره جوامع بشری، حضور در عرصه مشارکت‌های سیاسی و اجتماعی و احراز تصدی‌های خرد و کلان است. اگر چنین حقی را در کنار فرآیندهای پیچیده زندگی بشر در عصر کنونی قرار دهیم، در خواهیم یافت که امروزه جایگاه و اعتبار زنان در جوامع بشری از جمله مهم‌ترین معیارهای توسعه‌یافتگی قلمداد می‌شود.^۲

مشارکت اجتماعی زنان در عرصه‌های مختلف در ایران در دهه‌های گذشته رو به افزایش بوده است. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های این دگرگونی‌های اقتصادی و اجتماعی، حضور و مشارکت زنان در سازمان‌ها و نظام دیوان‌سالاری است. این دگرگونی بسیار مهم و حیاتی است. در سال‌های نخست، حضور زنان چندان گسترده نبود، ولی اکنون بخش درخور توجهی از کارکنان اداره‌ها را زنان تشکیل می‌دهند.^۳ اصل برابری در اشتغال و مباحث استخدامی، یکی از مهم‌ترین اصول حقوق اداری است. به همین دلیل، می‌توان گفت اصل برابری در حقوق عمومی، یکی از پراهمیت‌ترین و پیچیده‌ترین اصول است. آن‌چه از منظر این اصل، مهم به نظر می‌رسد، این است که انسان‌ها

۱. کرمی، حامد و مهدی گودرزی، تحلیل حقوقی قرارداد خرید خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی با تأکید بر آراء دیوان عدالت اداری، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال دوم / شماره چهارم / پاییز ۱۳۹۹، ص ۸۱

۲. خسروی، ملک‌تاج، «مشارکت سیاسی زنان و توسعه سیاسی»، علوم سیاسی و روابط بین‌الملل، سال اول، شماره ۴، ۱۳۸۶، ص ۱۲۵.

۳. نقدی، اسدالله و خاطره ترکمان، «بررسی تعارض‌های شغلی زنان شاغل در نظام دیوان‌سالاری (مورد مطالعه: اداره شهرهای منتخب شهر همدان)»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره ۶۷، ۱۳۹۶، ص ۲۲۱.

برابر متولد می‌شوند. پس حیات آن‌ها از ارزش اخلاقی برابر برخوردار است. این اصل در اعلامیه‌های حقوق بشری و قوانین اساسی بروز یافته است، ولی این اصل امروزه در کنار اصل نفی جانب‌داری و ممنوعیت تبعیض که در واقع، برآمده از اصل برابری است، در فرآیند تصمیم‌گیری اداری اهمیت بسیار یافته‌اند، به گونه‌ای که می‌توان نمود عینی این اصل را در رویه قضایی و اداری یافت.

استخدام را به طور خلاصه می‌توان به پذیرش ورود به خدمت شخص متقاضی به منظور فعالیت در خدمات عمومی و کشوری تعریف کرد. آن‌چه امروزه درباره استخدام در جوامع مردم‌سالاری کنونی مسلّم است، حاکمیت قانون بر این فرآیند و به بیان دیگر، قانون‌مندی و اتکای استخدام بر قوانین و مقررات است. یکی از ابعاد عدالت در جامعه، فراهم کردن شرایط یکسان برای همه افراد به منظور رسیدن به جایگاه‌های مختلف در مشاغل گوناگون است. به نظر می‌رسد که در نظام حقوقی اسلام، برابری استخدامی یا عدالت استخدامی هرگز به معنای تساوی مطلق نیست؛ زیرا بر خلاف تصور رایج، در خود مفهوم عدالت، نابرابری نهفته است. عدالت معنایی غیر از رعایت استحقاق‌ها ندارد؛ یعنی رفتار برابر با برابرها و رفتار نابرابر با نابرابرها. با فهم درست این معنا می‌توان نظام هنجاری و رویه‌ای دقیق و منسجمی را طراحی کرد که بسیاری از چالش‌های استخدامی در مرحله تقنین و هنجارگذاری از جمله مسئله جنسیت، اعتقادات، قومیت و نژاد، پاسخی منطقی تنظیم و سامان‌دهی کرد.^۱

با وجود ابهام در مفهوم شکلی، ماهوی و محتوای برابری، برخی از نویسندگان، آن را از جمله اصول زیربنایی حقوق بشر می‌دانند و تحقق آن را از اولویت‌های نخست حاکمیت قانون پنداشته و یکی از حوزه‌های مهم آن را دسترسی به مشاغل عمومی دانسته‌اند. این مفهوم به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. اصولاً تلاش‌های حقوقی برای دستیابی به برابری، با هدف مشارکت سیاسی است و به لحاظ حقوقی، توجهی محدود به «برابری فرصت‌های استخدامی» صورت گرفته است.^۲

۱. صادقی کبریا، جعفر، «رعایت اصل برابری در قوانین و مقررات استخدامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی راهیان نوین دانش، ساری، ۱۴۰۰، ص ۱.

۲. رضایی‌زاده، محمدجواد و منصور پرکاله، «بررسی حقوقی ضوابط و معیارهای استخدام عمومی در ایران و کانادا»، فصل‌نامه حقوق، دوره چهل و یکم، شماره ۲، ۱۳۹۰، ص ۷۹.

دو برداشت از برابری فرصت می‌توان بیان کرد. یکی، برابری عرصه بازی میان افرادی است که برای رسیدن به موقعیت‌های اجتماعی با یکدیگر رقابت می‌کنند و بتوانند وارد عرصه رقابت شوند و دیگر این‌که در رقابت برای کسب موقعیت‌های اجتماعی، همه افرادی که شرایط را دارند، با یکدیگر سنجیده شوند و عدم تبعیض در فرصت‌ها و امکانات حاکم باشد. نکته مهم در برابری عرصه بازی و رفع تبعیض، درک مقوله فرصت است و پاسخ به این پرسش است که چه فرصت‌هایی باید یکسان شوند؟

می‌توان گفت سیاست برابری فرصت باید دستاوردهای آموزشی همه تیپ‌ها را که بر اساس نوع شرایط بیرونی با هم تفاوت دارند، برابر کند، نه دستاوردهای افراد داخل یک تیپ که بر اساس تلاش و توانایی‌شان با یکدیگر فرق می‌کند. بنابراین، در برابری فرصت رفتار برابر با افراد برابر، تساوی عرصه بازی برای ورود همه شایستگان به دایره رقابت و رفع تبعیض در اختصاص به امکانات به گروه‌ها و افراد خاص است.^۱

مقررات مختلفی در راستای حق اشتغال زنان وجود دارد که به عنوان متفرعات موضوع مطرح است. برای مثال، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی کشور ایران، این اختیار را به شوهر اعطا کرده است که از اشتغال زوجه در شرایطی پیش‌گیری کند و از مفاد این ماده برمی‌آید که قانون‌گذار، حق اشتغال را برای زن در نظر گرفته است. از جهاتی می‌توان به دیگر قوانین هم چون قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان، مصوب ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۴ اشاره داشت که به حق اشتغال زنان اشاره داشته است.^۲ مسئله این جاست که دولت در اعطای اشتغال با عنوان مقررات استخدامی چه نقشی دارد؟

۱. سیدباقری، سید کاظم، «راهبرد برابری فرصت‌ها و امکانات در عدالت سیاسی با تأکید بر قرآن کریم»، سپهر سیاست، سال پنجم، شماره ۱۵، ۱۳۹۷، ص ۱۱.

۲. برخی مقررات و قوانین دیگر نیز وجود دارند که به برابری و تساوی حق اشتغال و استخدام اشاره داشته‌اند که به این شرح می‌توان عنوان داشت:

الف) ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی؛

ب) مواد ۷۵ - ۷۸ قانون کار؛

ج) قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان، مصوب ۱۳۶۲؛

و چه نوع ضمانت اجرایی در این راستا در حقوق ایران وضع گردیده است؟

در راستای پاسخ به این مسائل می‌توان به اصول مختلف قانون اساسی اشاره داشت که بر اساس اصل بیست و هشتم قانون اساسی، دولت موظف است با رعایت ضرورت‌های اجتماعی، برای همه شهروندان اعم از زن و مرد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی احراز شغل را فراهم آورد. به طور کلی، در راستای برابری حق شغل و استخدام در حقوق ایران می‌توان به موضوعات مختلفی اشاره داشت که پس از بیان مفهوم‌شناسی به ابعاد حقوقی آن اشاره خواهد شد.

گفتار اول. برابری زن و مرد در حقوق استخدامی در حقوق ایران

از جمله اصول اساسی حقوق بشر، کرامت انسانی و اصل برابری است که این اصول باید در مرحله ورود به خدمت دولتی و استخدام رعایت گردد. این نگرش بر احترام به کرامت انسانی و اصول عدالت در این میان، توجه خاص و برابری استوار است و پیوندی ناگسستنی با آموزه‌های حقوق بشری دارد. به اشخاص آسیب پذیر اهمیتی دوچندان می‌یابد. افرادی که به لحاظ موقعیتشان همواره در معرض آسیب‌ها و تهدیدهای جدی در خصوص پای‌مال شدن حیثیت و کرامت انسانی‌شان هستند، عبارتند از، سالمندان، معلولان و زنان که همواره به حمایت مؤثر از حقوقشان نیاز دارند. برابری در عرصه فرآیندهای اداری و سازمانی چون عینیت یافته و به مرحله اجرا و تصمیم‌گیری رسیده است، برابری در این عرصه به معنای برخورداری یکسان شهروندان از حقوق و تکالیف خود بدون تفاوت‌های گفته شده است. بر این اساس، فرض بر این است که در فرآیند تصمیم‌گیری باید تصمیمی یکسان برای اشخاصی گرفت که در وضعیتی یکسان به سر می‌برند و نباید معیارهای سیاسی، عقیدتی، نژادی یا قومی، مبنای برخورداری یا اولویت

(د) ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۲۶؛

(ه) ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۰؛

(و) ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۴؛

(ز) تبصره ۵ ماده واحده قانون اصلاح قانون الحاق پنج تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات دادگستری، مصوب ۱۳۷۴؛

(ح) ماده ۲ تصویب‌نامه سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی؛

(ط) ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر؛

(ی) ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.

افراد در استفاده از این خدمات باشد. دولت نمی‌تواند به این بهانه‌ها میان شهروندان تبعیض قائل شود و افرادی را از خدمات عمومی محروم کند یا برای برخی از آنان در استفاده از خدمات عمومی، امتیازات خاص در نظر بگیرد^۱ از جمله اشتغال زنان که نه تنها در مقررات ایران، بلکه در مبنای این قوانین که فقه امامیه، منشا و مبنای آن است، اشتغال زنان مورد توجه شارع اسلام بوده است.^۲ در قانون اساسی ایران و قانون کار به حق اشتغال زنان با ذکر مقررات حمایتی توجه شده است، مانند: منع کار شبانه زنان و حمایت از سلامتی زنان کارگر در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت، خطرناک و زیان‌آور. می‌توان گفت که قانون کار ایران در این زمینه تقریباً سیر مشابهی را در راستای اصول بین‌المللی گذرانده، اما گاهی دیده شده است که موانع حقوقی و غیر حقوقی چون نگرش مردسالارانه و نگاه جنسیتی به زنان انجام گرفته است.^۳

به منظور استقرار نظام شایسته‌سالاری در نظام اداری ایران در قانون مدیریت خدمات کشوری، پیش‌بینی‌هایی انجام شده است. ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶ به برگزاری آزمون‌های دوره‌ای، انتصاب حداقل تعداد ممکن مدیران خارج از سلسله‌مراتب مدیریتی و ایجاد فضای رقابتی اشاره دارد.^۴

موضوع امکان حضور زنان در نهادهای عمومی یا صلاحیت آنان برای تصدی مشاغل مختلف در رویه قضایی ایران به جز حوزه حقوق خانواده به درستی تبیین نگردیده است. تنها در بحث آیین‌نامه‌های استخدامی، قانون اساسی، قانون مدنی و اندک آیین‌نامه‌ها و قوانین دیگری که در ادامه مطالب به آن پرداخته، اشاره شده است.

۱. حقیقی، حسن و توسلی نائینی، منوچهر و احمدی، سید محمد صادق، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، نقد معیارهای ورود به خدمت و گزینش در حقوق اداری در پرتو موازین حقوق بشری سال ششم / شماره هجدهم / بهار ۱۴۰۳، ص ۱۱۹.

۲. رستمی چورسی، نسرین، «بررسی فقهی، حقوقی اشتغال بانوان با تأکید بر هست‌ها و باید‌های شغلی در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فقه و مبانی حقوق، مؤسسه آموزش عالی آفاق، ۱۳۹۸، ص ۲۰.

۳. آزمند، زینب، «آزادی کار و حق اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، ۱۳۹۴، ص ۵۱.

۴. فرهادی نژاد، محسن و همکاران، «بررسی وضعیت موجود و ترسیم وضعیت مطلوب نظام انتصاب در سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره دوازدهم، شماره ۱، ۱۴۰۱، ص ۸۷.

بند اول. برابری فرصت‌های شغلی

برابری در دو جهت مطرح می‌شود: برابری در فرصت‌ها و برابری در نتایج. در این زمینه، چالش‌های زیادی در میان اقتصاددانان و سیاست‌گذاران وجود دارد. جریان اصلی اقتصاد یعنی اقتصاد نئوکلاسیک بر برابری در فرصت‌ها تأکید می‌کند و معتقد است دیگر نابرابری‌ها به عملکرد بازار مرتبط است و برای از بین بردن آن نباید اقدامی کرد. در این دیدگاه، برابری در نتایج تقبیح می‌شود؛ چون این اعتقاد وجود دارد که ثمره آن، تضعیف بهره‌وری است. در مقابل این دیدگاه، اقتصاددانان فمینیست بر میزانی از برابری در نتایج تأکید دارند. آن‌ها می‌گویند نابرابری در فرصت و نتایج با یکدیگر رابطه نزدیکی دارند؛ چون ترویج فرصت‌های برابر با توجه به معایبی که از گذشته تاریخ به جای مانده و ترتیبات اجتماعی کنونی را به وجود آورده است، کافی نیست. در دیدگاه اسلامی، به بحث عدالت جنسیتی توجه شده است. می‌توان گفت دیدگاه اسلامی، ناظر بر فرصت‌های عادلانه و نتایج عادلانه است. عدالت جنسیتی اسلام، ناظر به وجود تفاوت میان زنان و مردان و حقوقی متناسب با این تفاوت‌هاست.^۱

در قانون اساسی بر اصل تساوی زن و مرد در برخورداری از حقوق متنوع انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلامی تأکید شده است و دقت قانون‌گذار با آوردن «قید موازین اسلامی» به خوبی فهمیده می‌شود. در قوانین و مقررات عمومی استخدام مانند قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون گزینش، محدودیتی در استخدام زنان وجود ندارد و بین زن و مرد تفکیکی صورت نگرفته است. الفاظ به کار رفته در قوانین عام هستند و زن و مرد را شامل می‌شوند و در قوانین و مقررات استخدامی خاص نهادها و ارگان‌ها نیز تلاش بر این است تا جایی که امکان دارد، تفاوتی بین آن‌ها لحاظ نگردد. البته این امر کاملاً مطابق با موازین اسلامی است؛ زیرا تنها در برخی از حوزه‌ها منع وجود دارد و باید به قدر متیقن اکتفا کرد. در همان موارد مصرح نیز قانون‌گذار تلاش کرده است تا جایی که می‌تواند، قوانین را به گونه‌ای وضع کند که ابزاری برای سوء استفاده علیه نظام جمهوری اسلامی قرار نگیرد و نهاد‌های به اصطلاح حقوق بشری غرب آن را دستاویزی برای هجمه به نظام قرار ندهند. نمونه بارز این امر را می‌توان در ترکیب اعضای شورای نگهبان

۱. خیری‌دوست لنگری، زهرا و همکاران، «درآمدی بر مبانی نظری شاخص توان‌مندسازی زنان»، زنان و خانواده، سال چهاردهم، شماره ۴۸، ۱۳۹۸، ص ۱۷۶.

مصّحّح در اصل ۹۳ یافت که کاملاً عام است، ولی در عمل شامل زنان نمی‌شود. در برخی موارد هم هدف قانون‌گذار از عام نوشتن الفاظ، پوشش همه زمینه‌هاست؛ چون به‌کارگیری زنان به عنوان کارمند و مستخدم اداری هیچ‌گونه منعی ندارد و در برخی موارد هم شاید گریزی از آن نباشد، به نحوی که حتی در قانون نیروهای مسلح نیز منعی برای استخدام آن‌ها پیش‌بینی نشده است. با این حال، در عمل، استخدام زنان در ارتش به عنوان نیروی نظامی صورت نمی‌گیرد.^۱

اصل برابری فرصت‌های شغلی یا به عبارتی، اصل پذیرش به خدمت و منع تبعیض در استخدام و اشتغال، یکی از مصادیق مهم حقوق بشر محسوب می‌شود که در بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است. تأکید بر این حق به عنوان یکی از اصول ورود به خدمت در ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری به ویژه برای آشکار کردن تعهد دولت به رعایت آن در استخدام کشوری، از نکات مثبت این قانون است، اما سازوکارهای دقیق رعایت آن پیش‌بینی نشده است که جای ایراد دارد. با وجود این، در نظام حقوق ایران، بر این اصل در مورد استخدام زنان و اقلیت‌های مذهبی در برخی مشاغل، استثنائاتی وجود دارد، به این صورت که زنان نمی‌توانند در مشاغل نیروهای مسلح استخدام شوند.^۲

بند دوم. لزوم رعایت شایستگی در استخدام

بدون تردید، نظام اداری و استخدامی کارآمد و شایسته زمانی برقراری می‌شود که توانایی جذب و به‌کارگیری افراد لایق را داشته باشد و بتواند بر اساس معیارهایی مانند تخصص، کارایی، خلاقیت، اخلاق حسنه و مانند آن، چنین افرادی را جذب کند و افراد بر پایه لیاقت و شایستگی‌هایی که دارند، پذیرش شوند و ارتقا یابند. هم‌چنین این نظام باید به گونه‌ای سازمان‌دهی شود که این افراد را حفظ و از خروج و جذب آن‌ها به سازمان‌های دیگر جلوگیری کند. پذیرش افراد بر اساس وابستگی‌های قومی، مذهبی، سیاسی، دوستی و مانند آن، خلاف اصل یاد شده است و در عمل

۱. غمامی، سید محمد مهدی و حسین عزیزی، «مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال اول، شماره ۴، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶.

۲. رستمی، ولی، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری (فصل‌های ششم و هفتم)»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دهم، شماره ۲، ۱۳۸۹، ص ۱۹.

موجب ورود افراد ناشایست به خدمت می‌شود.^۱ هر چند در اسلام، تساوی در حقوق اولیه وجود دارد. مساوات مطلق نه ممکن است و نه مطلوب، بلکه عدالت مورد نظر اسلام با تشابه حقوق مرد و زن مخالف است.

دولت نمی‌تواند مشاغل دولتی را در انحصار افرادی خاص قرار دهد، ولی می‌تواند بدون توجه به داوطلبان، شرایطی معین کند تا هر کس، آن شرایط را داشت، به خدمت دولت درآید. امروزه در بیش‌تر کشورها، استخدام از طریق مسابقه صورت می‌گیرد. نه تنها در مقام استخدام دولت، بلکه در تمام مراحل خدمتی، اصل تساوی باید رعایت شود. برتری و ارجحیت در ارتباط با لیاقت، کاردانی، تحصیلات و تجربه‌ها به اصل تساوی لطمه وارد نمی‌آورد، ولی مقدم داشتن روابط بر معیارها و ضوابط قانونی، نفی رضایت عمومی را به دنبال دارد.^۲

بند سوم. لزوم تبعیض روا در مورد زنان

تبعیض روا، تفاوت حقوقی موقتی است که قانون‌گذار آن را به نفع یک گروه از اشخاص حقیقی یا حقوقی و به زیان گروهی دیگر تجویز می‌کند تا نابرابری‌های پیشین آن‌ها را جبران کند. اعمال این تبعیض، موقعیت گروه یا افراد فرودست اجتماعی را در قبال گروه یا افراد دیگر ارتقا می‌دهد و در واقع، آن‌ها را به سوی برابری رهنمون می‌کند. نتیجه به کار بستن تبعیض روا در مورد استخدام این می‌شود که به جای آن‌که برای تصدی مشاغل مختلف، کارمندان را تنها بر اساس معیار شایستگی انتخاب کنیم، ملاک‌هایی مانند نژاد، رنگ، جنس و دیگر موارد را نیز دخالت دهیم و ملاک شایستگی را در مرتبه بعدی قرار دهیم.^۳

تبعیض مثبت به آن دسته از سیاست‌ها و دستورات عمل‌هایی اطلاق می‌شود که قانون‌گذار به شکل موقتی و مخصوص به دوره‌ای خاص به کار می‌برد تا تفاوت‌های ناشی از شرایط خاص گروهی در

۱. امامی، محمد و کوروش استوارسنگری، حقوق اداری (جلد ۱)، تهران: میزان، ۱۳۸۷، ص ۲۱۳.

۲. سعیدی، داوود و محمدرضا کیخا، «وجاهت شرط تأهل در استخدامی برخی مشاغل»، مطالعات فقه و حقوق اسلامی، سال نهم، شماره ۱۶، ۱۳۹۶، ص ۱۸۹.

۳. گرجی ازندریانی، علی‌اکبر و همکاران، «دلایل موجهه اولویت‌های استخدامی ایناثرگران و کهنه‌سربازان در حقوق ایران و آمریکا»، مجله حقوق بشر، جلد هفتم، شماره ۲، ۱۳۹۱، ص ۱۱۶.

اجتماع از قبیل رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، عقیده، اصالت ملی یا قومی را با هدف نابرابری‌های ایجادشده در گذشته یا حال جبران کند. در نتیجه، این امر باعث خواهد شد تا منافی پدیدار شود که به نفع گروه‌هایی خاص از افراد در یک اجتماع و به زیان گروه‌هایی دیگر از اشخاص با هدف جبران نابرابری‌های ایجاد شده است. سیاستی که در حمایت از معلولان، زنان و اقلیت‌ها در پیش گرفته می‌شود، باید بر این محور قرار گیرد که از یک سو، تبعیض‌های منفی از بین رود و از سوی دیگر، تبعیض‌های مثبت به نفع این افراد لحاظ شود.^۱

این سخن به آن معناست که انتظار می‌رود زنان بتوانند مثل مردان بر اساس شرایط عمومی یکسان و مجال‌های برابر به مناصب عمومی، سیاسی، اجتماعی یا اقتصادی و فرهنگی دست یابند. بر این اساس، تضمین حقوق برابر زنان و مردان در بهره‌مندی از تمامی مواهب و احترام به شخصیت بشر بوده و این مهم نیز متضمن رفع موانع مشارکت زنان در شرایط مساوی با مردان در زندگی انسانی اجتماعی و تحقق سعادت اجتماعی آنان بر پایه شکوفایی قابلیت‌ها و استعداد‌های جنس جنسیتی در خدمت به کل جامعه بشریت است.^۲

حاکمیت اصل برابری در احراز مشاغل عمومی به معنای منتفی بودن تبعیض‌های روا و موجه در این زمینه نیست که مستند به دلایل موجه، برخورد تبعیض‌آمیز موضوعیت می‌یابد. البته تبعیض‌های روا و اعمال حمایتی در خصوص گروه‌هایی مانند زنان و اقلیت‌ها باید واجد شرایطی باشند که آن‌ها را در پرونده کارگران فولاد علیه ویر در سال ۱۹۷۹ می‌توان مشاهده کرد که دیوان عالی آمریکا بیان می‌کند. مطابق رأی صادرشده از این دیوان که در پرونده‌های بعدی نیز مقرر و تکرار می‌شود، عمل حمایتی در حوزه استخدام باید واجد چهار شرط باشند: ضرورت داشته باشد؛ با هدف اصلاح عدم توازن موجود باشد؛ موجب ممنوعیت ورود دیگر داوطلبان نگردد؛ موقتی باشد.^۳

۱. بلوردی، طیبه، «بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی»، فصل‌نامه علمی و پژوهشی زن و جامعه، سال یازدهم، ۱۳۹۹، شماره ۳، ص ۲۸.

۲. صباحی‌گراغانی، معین و همکاران، «تأملی بر مفهوم برابری در نظام حقوقی ایران با رویکردی به اسناد فراملی»، پژوهش‌نامه حقوق اسلامی، سال ۲۲، شماره ۵۳، ۱۴۰۰، ص ۲۸۲.

۳. سهراب‌لو، علی و حسن لطفی، «بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو اصول حاکم بر استخدام دستگاه‌های دولتی و قوانین موضوعه»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال ششم، شماره ۱۸، ۱۳۹۸، ص ۱۳۱.

گفتار دوم. نگاهی به قوانین و رویه قضایی در حوزه برابری استخدامی زنان و مردان

نظام حقوق اداری ایران بر اثر پراکندگی قوانین در موارد زیادی دچار آشفتگی است و در برخی موارد، قوانین، توانایی تعیین حکم دعاوی را ندارند. در این وضعیت، نقش قاعده‌گذاری قضایی از طریق رویه قضایی اهمیت بسیار بیش‌تری می‌یابد. از یک سو، رویه قضایی، نقص ناشی از انعطاف‌ناپذیری قانون اساسی را درباره مسائل اجتماعی جدید جبران می‌کند که شاید مبانی کلی نظام حقوقی را دربرگیرد و به نوعی، در قانون اساسی اشاره نشده است. از سوی دیگر، پراکندگی قوانین عادی و نیز تورم مقررات‌گذاری گاه متعارض دولت را جبران می‌کند و قوانین متعارض را با اموری سازگار می‌سازد که برای قانون‌گذار قابل پیش‌بینی نبوده است. در این خصوص، دیوان عدالت اداری با رویه قضایی پویا و متحول که در شرایط نبود قانون عام اداری و اشاره نکردن قانون اساسی به اصول جدید، راه‌گشا خواهد بود، می‌تواند منجر به ارائه اصول و حقوق جدید به ویژه در حوزه حقوق اداری شود.^۱

بند اول. وضعیت قوانین و بخش‌نامه‌های موجود

در بند ۲ ماده ۲ قانون‌گزینش کشور، یکی از مواردی که باید در‌گزینش در نظر گرفته شود و از موانع استخدام افراد به شمار می‌رود، «عدم التزام عملی به احکام اسلام» است. دامنه مושع اصطلاح حاضر، اختیاری گسترده برای هیئت‌های‌گزینش و قضات قرار می‌دهد و تشخیص مصادیق را با دشواری همراه ساخته است. یکی از مصادیقی که به استناد این بند قانونی در نظر هیئت‌گزینش همواره مورد توجه بوده، مسئله حجاب بانوان است که در مواردی، از نظر هیئت مرکزی‌گزینش نزد دیوان عدالت اداری اعتراض شده است. داشتن حجاب، یکی از مصادیق وجود التزام عملی به احکام اسلام است. در بند ۲ ماده ۲ قانون‌گزینش تصریح شده و تعیین مصادیق آن نیز بر عهده هیئت‌گزینش قرار گرفته است که اولاً مصادیق احکام اسلام را برای احراز صلاحیت تصدی شغل تشخیص دهد. ثانیاً مصادیق التزام عملی را بیابد و بر اساس‌گزینش خود به این نکته دست یابد که شخص مورد نظر به حکم اسلام التزام عملی دارد یا خیر؟ گرچه این تشخیص در برخی امور به ویژه امور اعتقادی با سختی همراه است و نحوه تشخیص آن به ویژه در امور قلبی خود جای سؤال دارد،

۱. حسنونند، محمد و مینا اکبری، «گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تأکید بر حقوق استخدامی»، مجله حقوقی دادگستری، دوره هشتم و چهارم، شماره ۱۱۲، ۱۳۹۹، ص ۸۷.

اما به نظر می‌رسد با توجه به ظاهری بودن حجاب، بتوان در خصوص التزام عملی به آن نظر داد. نداشتن حجاب اسلامی، مطابق تفسیر موجود و انطباق آن بر مصادیق، طبق نظر هیئت‌گزینش می‌تواند موجب ردّ فرد در مراحل استخدام گردد، اما ذکر انکار حجاب، در کنار ضعف یا نداشتن حجاب با ورود در رویه می‌تواند عواقبی ناپسند داشته باشد^۱.

در نظام حقوقی ایران با عنایت به حاکمیت موازین شرعی علاوه بر این‌که موازینی در بدو استخدام وجود دارد، در حین خدمت نیز ارکان‌گزینش کشور با توجه به قانون‌گزینش کارمندان، حق ورود و دخالت دارد و در مواردی، اقدام به صدور آرای مبنی بر «قطع رابطه کاری» می‌کند. بنابراین، بر اساس قانون‌گزینش، مسئله نداشتن حجاب، مختص زنان است، در حالی که حجاب در موازین شرعی به زنان اختصاص ندارد و حجاب، امری عرفی است که در مورد مردان نیز مصداق دارد.

در قوانین عادی ایران نیز به طور خاص به رعایت فرصت برابر در استخدام اقلیت‌های قومی و مذهبی و زنان نه هیچ اشاره‌ای شده است و نه آمار دقیقی از استخدام آنان در دست است. فقط در مورد استخدام اقلیت‌های دینی و مذهبی، بخش‌نامه‌ای در تاریخ ۱۳۸۰/۹/۴ با این مضمون صادر شده است که در اجرای اصول ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی در خصوص حمایت قانونی یکسان از حقوق همه آحاد ملت و وظیفه دولت در ایجاد شرایط مساوی برای احراز شغل؛ رعایت حقوق اجتماعی همه افراد، سیاست کلان جمهوری اسلامی است. در خصوص زنان نیز شاهد تصویب قوانینی مثل قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان بوده‌ایم که فقط برای تسهیل کار زنان است، اما به اعطای فرصت‌های بیش‌تر به زنان و افزایش آنان در کل نیروی کار توجهی نشده است. به طور کلی، دولت ایران، سیاستی در مورد اعطای فرصت‌های برابر به زنان و اقلیت‌های قومی و مذهبی ندارد.^۲

بند دوم. وضعیت رویه قضایی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

نگاهی به رویه قضایی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، توجه جدی این نهاد را به موضوع منع

۱. افشاری، فاطمه، «شرط التزام عملی به احکام اسلام حجاب در استخدام دولتی: نقد و بررسی رأی دیوان عدالت اداری»، اندیشه‌های حقوق عمومی، سال دهم، شماره ۲، ۱۴۰۰، ص ۱۴.

۲. یآوری، اسدالله و مصطفی رضایی، «ارزیابی مؤلفه‌های عدالت استخدامی در ورود به خدمت در ایران و انگلستان»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال نهم، شماره ۲۰، ۱۴۰۱، ص ۲۳۱.

تبعیض و حاکمیت قانون شکلی در استخدام عمومی نشان می‌دهد. هیئت عمومی دیوان در رأی وحدت رویه شماره ۱۷۸۸ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۲۲ چنین مقرر می‌کند: «با توجه به این‌که چگونگی ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های اجرایی در مواد ۳۲، ۴۲ تا ۴۵ آن قانون تعیین تکلیف شده است و مفاد مصوبه شماره ۴۳۳۴۶/۱۳۱۱۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۷/۱ هیئت وزیران که در حاکمیت قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب شده است، نمی‌تواند بر خلاف قانون تکلیف ایجاد کند. بنابراین، به غیر از احکام مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری، ورود به خدمت و استخدام در دستگاه‌های اجرایی موضوع قانون امکان‌پذیر نیست»^۱.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۴۴۵ مورخ ۱۳۹۸/۷/۱۶ که در مقام اعلام تعارض در آرای شعب دیوان در مورد تبدیل وضعیت قرارداد خانم‌های شاغل سرپرست خانوار صادر شده، چنین بیان داشته است: «با توجه به این‌که مصوبه شماره ۴۳۳۴۶/۱۳۱۱۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۷/۱ هیئت وزیران که مورد استناد شاکیان برای تبدیل وضعیت قرار گرفته است، به موجب مصوبه دیگر هیئت وزیران به شماره ۲۷۸۰۹۶/۴۳۳۴۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۵ اصلاح شده و عبارت «با رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری» به آن اضافه شده است و بر اساس مواد ۵۱، ۴۵، ۴۴ و ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، ورود به خدمت بر اساس مجوزهای صادره و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها پس از پذیرفته شدن در امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است و در قانون مذکور، حکمی راجع به تبدیل وضعیت کارمندان قراردادی و زنان سرپرست خانوار بیان نشده است. بنابراین، رأی صادرشده بر رد شکایت صحیح هستند».

هم‌چنین هیئت عمومی در رأی دیگری به شماره ۱۸۴۱ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۹ که در مورد ابطال بخش‌نامه شماره ۱۸۰/۳۸۰۸۸ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۸ وزارت آموزش و پرورش صادر شده، بیان داشته است: «هرچند وزارت آموزش و پرورش مجاز است به استناد بند (ز) ماده ۴۲ قانون مدیریت و رعایت آیین‌نامه اجرایی مربوط، معیارهای توانایی جسمی و شرایط فیزیکی مناسب برای استخدام مشاغل از جمله میزان قد داوطلبین برای مشاغل آموزشی را تعیین کند و رأی شماره ۱۳۱۲ هیئت عمومی دیوان مؤید این امر است، لیکن از آن جایی که در دفترچه آزمون استخدامی سال ۹۵ وزارت آموزش

۱. همان، ص ۲۲۲.

و پرورش مقرر شده داشتن سلامت جسمانی، روانی معلمان طبق ضوابط و مقررات آموزش و پرورش مورد سنجش قرار می‌گیرد و در آن مقطع زمانی طبق مصوبه آموزش و پرورش، قد مناسب برای داوطلبان زن جهت استخدام، ۱۵۵ سانتی‌متر تعیین شده است، ثانیاً دستگاه‌های اجرایی موظفند شرایطی را که وفق مقررات قانونی تعیین و در آگهی استخدام درج کرده‌اند، رعایت کنند و آرای وحدت رویه دیوان، شرایط قیدشده در آگهی‌های استخدام را الزام‌آور دانسته است و داوطلبان با آگاهی از این موضوع در آزمون شرکت کرده‌اند. بنابراین، تغییر بعدی شرایط آزمون استخدامی که در نامه رئیس مرکز برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش صادر شده، مغایر با بند (ز) ماده ۴۲ و ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری از حیث عدم رعایت شرایط آگهی استخدام است و ابطال می‌شود».

هیئت عمومی دیوان در دادنامه شماره ۹۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۷/۲۹ به موجب رأی صادره بر ابطال مصوبه شماره ۱۳۵۱۸۲۴-۱۳۹۶/۵/۳۰- شورای عالی اداری نظر داده است: «تبصره ۶- به منظور بهره‌گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست‌های مدیریتی، میزان تجربه مورد نیاز برای تصدی هر یک از سطوح مدیریت حرفه‌ای (از تجربه خدمت دولتی) در مورد زنان و کارمندان کم‌تر از ۱۵ سال سابقه در مواردی که سایر شرایط احراز شده باشد، به دو سوم مدت زمان پیش‌بینی شده در جدول شماره ۱ تصویب‌نامه، توسط شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه تقلیل می‌یابد.

تبصره ۷- زنان و جوانان شاغل در دستگاه‌های اجرایی کشور می‌توانند با ارائه اقدامات علمی و پژوهشی خود در زمینه موضوعات مدیریتی یا در رابطه با حوزه‌های تخصصی عملکرد دستگاه متبوع از امتیازات ویژه‌ای برای تصدی پست‌های مدیریتی برخوردار گردند».

شاکی، مصوبه را با مقررات مندرج در مواد ۵۴ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز بند نهم اصل سوم قانون اساسی، اصل نوزدهم قانون اساسی و هم‌چنین بند ۳ سیاست‌های کلی اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مغایر دانسته است. در نهایت، هیئت عمومی دیوان به این شرح رأی داد: «با توجه به این‌که به موجب مقررات فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری، اصول حاکم بر انتصاب و ارتقای شغلی کارکنان تعیین شده و بر استقرار نظام شایستگی تأکید شده است، از جمله به موجب ماده ۵۳ قانون مذکور مقرر است نسبت به «انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی

آنان صورت گیرد.» هم‌چنین در تبصره ۴ ماده ۵۴ مقرر شده است: «دستگاه‌های اجرایی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.» بنابراین، شورای عالی اداری اختیار ندارد خارج از چارچوب اصول شایستگی و فضای رقابتی اقدام به وضع مقرراتی نماید که طی آن برای بخشی از کارمندان دولت شامل زنان و جوانان به لحاظ جنسیت و سن، فراتر از قانون، امتیازات خاصی در نظر بگیرد. بنابراین، مصوبه مورد شکایت به جهت تبعیض آمیز بودن و مغایرت با قانون ابطال می‌شود».

گفتار چهارم. رویکرد تطبیقی در برابری مرد و زن

جنبش حمایت از حقوق زنان با تأکید بر حق اشتغال، بیش از یک قرن پیش در زمان حکومت عثمانی آغاز شد. قوانین اساسی مصوب در مصر در سال‌های ۱۹۵۶ و نیز ۱۹۷۱ بر برابری زنان و مردان در زمینه‌های مشارکت سیاسی، اشتغال و آموزش تصریح دارند. ماده ۱۳ قانون اساسی ۱۹۷۱ به حق اشتغال برای زنان و مردان بدون تبعیض تصریح دارند.^۱

در قوانین و مقررات کشورهای اسلامی و غیر اسلامی به برابری حقوقی زن و مرد توجه شده است که در این گفتار به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

بند اول. حقوق مصر

قانون اساسی مصر که در سال ۲۰۱۴ میلادی به تصویب رسید، به مسائل زنان بیش از حقوق ایران توجه می‌کند و بیش از ۲۰ ماده را در بر داشته است که زنان را به گونه مستقیم خطاب قرار می‌دهد و دارا بودن فرصت‌های برابر و مشارکت زنان در جامعه و برابری بین زنان را تضمین می‌کند. قانون اساسی ۲۰۱۴ مصر در ماده ۱۱ به این موارد اشاره کرده است: دولت، برابری زن و مرد را در همه حقوق مدنی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مطابق احکام قانون اساسی تضمین می‌کند. دولت، تدبیرهای لازم را برای تضمین نمایندگی مناسب زنان در پارلمان‌ها به روشی که قانون معین می‌کند، اتخاذ خواهد کرد. دولت، حق زنان را برای تصدی مناصب عمومی و مناصب مدیریتی ارشد در ایالت و انتصاب در ارگان‌ها و مقامات قضایی بدون تبعیض تضمین می‌کند. در اصل ۱۸۰ قانون

1. Outi kärkkäinen, etf, *women and work in egypt tourism and ict sectors: a case study*, 2010, p. 41.

اساسی مقرر شد ۲۵ درصد کرسی‌های شوراهای محلی به زنان اختصاص یابد و بدین ترتیب، تعداد کرسی‌های اختصاص یافته به زنان به ۱۳۵۰۰ کرسی می‌رسد. ماده ۶ این قانون، این حق را به زنان مصری می‌دهد که تابعیت خود را به فرزندان خود منتقل کنند. ماده ۲۱۴ نیز استقلال و مصونیت شورای ملی زنان و حق بررسی همه قوانین مربوط به زنان را قبل از صدور آن اعطا می‌کند. ماده ۱۷ قانون، ارائه خدمات اجتماعی را تضمین می‌کند. ماده ۱۹ نیز سن برای تحصیل اجباری را تا پایان دوره متوسطه تعیین می‌کند که اقدامی بی‌سابقه در مواجهه با ازدواج زودهنگام است. ماده ۹۳، پای بندی به معاهدات، میثاق‌ها و کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق بشر را که مصر تصویب کرده است و دارای قوت قانون تلقی می‌شوند، پیش‌بینی می‌کند و پس از تصویب اصلاحات اخیر قانون اساسی در آوریل ۲۰۱۹، یک چهارم کرسی‌های مجلس نمایندگان همان طور که در ماده ۱۰۲ اصلاحی آمده است، علاوه بر بسیاری از مواد قانون اساسی که بر عدم تبعیض بین جنسیت تأکید کرده بودند، به زنان اختصاص یافت. در کلیه مواد (هم‌چون مواد ۸، ۹، ۱۷، ۱۹، ۷۴، ۸۰، ۸۱، ۸۳، ۱۸۰، ۱۸۱، ۲۱۴، ۲۴۴)، حقوق و تکالیف اصلاح شده است.^۱

به طور کلی، مبنای حقوق مصر بر آن است که اشتغال زنان به عنوان یک حق در دین اسلام شناسایی شده و آیات قرآن کریم، کار را جزء عبادات قرار داده و آیات قرآن بین زن و مرد، تفاوتی قائل نشده است. دولت مصر در ماده ۱۱ قانون اساسی خود که به طور خاص به موضوع زنان پرداخته است، از دولت می‌خواهد بستر فعالیت زنان را در عرصه خصوصی و اجتماعی فراهم کند و برای ایجاد فرصت برابر با مردان در همه زمینه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی تضمین دهد. اصل ۴۰ قانون اساسی مصر نیز بر مساوی بودن زن و مرد در برابر قانون تأکید و هر گونه تبعیض و اعمال معیارهای دوگانه در سیستم قضایی را به شدت نفی می‌کند.

در کنفرانس زنان، توان‌مندسازی و مشارکت در قانون خدمات کشوری مصر که در سال ۲۰۲۲ میلادی با همکاری شورای ملی زنان تشکیل شد، به چالش‌هایی اشاره و برای احقاق حقوق حداکثری مقرر گردید:

۱. حق تصدیٰ مناصب دولتی؛ زنان حق دارند بر اساس صلاحیت و شایستگی، بدون تبعیض برای پست‌های عمومی در واحدهای مختلف دستگاه اداری دولتی درخواست دهند.

1. Rick Penn-Kraus, **Barriers to employment tha women face in Egypt**, available at: WWW.rand. Org., 2015, p. 12.

۲. حق ارتقا با انتخاب کارمند زن: در صورت اثبات برتری و ممتاز بودن به ترتیبی که در قانون خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی آن مقرر می‌شود، زنان حق ترفیع با انتخاب دارند.
۳. حق تصدی مناصب رهبری: زنان حق دارند برای پست‌های رهبری و مدیریت نظارتی در واحدهای مختلف دستگاه اداری دولتی درخواست دهند، تا زمانی که شرایط لازم برای تکمیل این پست‌ها را داشته باشند.
۴. حق درخواست کار پاره‌وقت: کارمند زن در ازای دریافت ۶۵ درصد مزد شغلی و تکمیلی و مرخصی استعلاجی و اتفاقی حق دارد سه روز در هفته، درخواست کار کند.
۵. حق کاهش ساعات کار روزانه: در برخی موارد، ساعات کار روزانه برای هر یک از این موارد، یک ساعت کاهش می‌یابد: کارمندی که تا دو سالگی به فرزندش شیر می‌دهد؛ کارمندی که فرزند معلول دارد و کارمند باردار از ماه ششم بارداری.
۶. حق مرخصی زایمان: کارمند زن برای مدت چهار ماه و حداکثر سه بار در تمام مدت کار در خدمات کشوری حق مرخصی زایمان دارد و حتی اگر نوزادش فوت کرده باشد، از مرخصی زایمان برخوردار است. مرخصی زایمان از روز بعد از زایمان شروع می‌شود و این مرخصی ممکن است یک ماه قبل از موعد مقرر زایمان بر اساس درخواست کارمند زن و گزارش شورای پزشکی صلاحیت‌دار شروع شود.
۷. حق مرخصی مراقبت از کودک: کارمند زن برای نگهداری از فرزندش، مستحق مرخصی بدون حقوق است و این مرخصی هر بار، حداکثر دو سال و حداکثر، شش سال در تمام مدت کار در خدمات کشوری است.
۸. حق مرخصی برای همراهی با همسر کارمند زن: در صورتی که شوهرش برای کار یا تحصیل حداقل شش ماه به خارج از کشور سفر کند، تا زمانی که شوهر در خارج از کشور بماند، مستحق مرخصی ویژه بدون حقوق است.
۹. حق مرخصی برای انجام حج: کارمند زن برای ادای حج یا زیارت بیت‌المقدس به مدت سی روز و برای یک بار در طول کار در خدمات کشوری از مرخصی ویژه با حقوق کامل برخوردار است.

۱۰. حق مرخصی برای همراهی با بیمار: کارمندی که با بیمار مبتلا به بیماری عفونی در تماس بوده، به مدت تعیین شده توسط شورای پزشکی صلاحیت دار از مرخصی ویژه با حقوق کامل برخوردار است.

۱۱. حق مرخصی آسیب ناشی از کار: کارمندی که دچار آسیب ناشی از کار شود، برای مدتی که شورای پزشکی صلاحیت دار تعیین می‌کند، از مرخصی ویژه با حقوق کامل برخوردار است.

۱۲. حق مرخصی استعلاجی: کارمند زن به ازای هر سه سالی که در خدمت سپری می‌کند، در این حدود، مستحق مرخصی استعلاجی است: سه ماه اول با حقوق کامل، سه ماه آینده با دستمزدی معادل ۷۵ درصد دستمزد شغل، شش ماه آینده با دستمزدی معادل ۵۰ درصد دستمزد شغل و ۷۵ درصد دستمزد شغل برای افراد بالای پنجاه سال.

۱۳. حق مرخصی استعلاجی استثنایی با حقوق کامل: کارمندی که مبتلا به بیماری مزمن است، تا زمان بهبودی یا تثبیت وضعیتش تا وقتی که بتواند به کار خود بازگردد، از مرخصی استثنایی با حقوق کامل برخوردار است. در صورت محرز شدن ناتوانی کامل وی تا رسیدن به سن بازنشستگی با همان حقوق در مرخصی استعلاجی می‌ماند.

۱۴. حق مرخصی در روزهای امتحانات نهایی: کارمندان زن که در یکی از دانشکده‌ها، مؤسسات یا مدارس ثبت نام کرده‌اند، برای روزهای برگزاری امتحانات نهایی، از مرخصی ویژه با حقوق کامل برخوردارند.^۱

به طور کلی، در ماده ۱ قانون خدمات کشوری مصر مصوب ۲۰۱۶ میلادی عنوان گردیده است: «مشاغل عمومی بر اساس شایستگی برای شهروندان به عنوان حق تلقی می‌شود و در جهت خدمت به مردم به متولیان آن واگذار می‌گردد و دولت از حقوق آن‌ها حمایت می‌کند و وظایف آن‌ها را در تأمین منافع تضمین می‌کند. ایجاد تبعیض بین کارکنان در اجرای احکام این قانون به دلیل مذهب، جنسیت یا هر دلیل دیگر ممنوع است».

بند دوم. حقوق فرانسه

دولت فرانسه، رویه‌ای جدید از تعهدات را برای کارفرمایان با هدف ارتقای برابری حرفه‌ای بین مردان و زنان در محل کار ایجاد کرده است، از جمله معرفی و انتشار شاخص‌های شکاف دستمزد خاص و

۱. عمید، مکرم، المرأة: تمکین و شراكة فی قانون الخدمة المدنية، قاهره: مکتب الشکاوی، ۲۰۲۲، صص ۲-۵.

مجازات برای رسیدگی نکردن به نابرابری دستمزد. رئیس جمهور وقت (امانوئل ماکرون)، قبل و بعد از انتخابش در سال ۲۰۱۷ میلادی، متعهد به برابری جنسیتی و به ویژه دست‌یابی به برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان تا پایان دوره پنج‌ساله خود بود. جای تعجب نیست که پیشنهادهای او برای دست‌یابی به این هدف، انتظارات زیادی خلق کرد. در زمان انتخاب ماکرون، قانون کار از قبل شامل تعداد زیادی از اقدامات طراحی شده برای ارتقای برابری جنسیتی در محیط کار بود، از جمله الزام به مشورت با کمیته اجتماعی و اقتصادی (CSE) در مورد برابری جنسیتی هر ساله و مذاکره با کارگران. با وجود این معیارها، میانگین شکاف دستمزد بین مردان و زنان هم‌چنان قابل توجه است (۲۴ درصد به طور کلی و ۹ درصد برای موقعیت‌ها و ساعات کاری معادل) و بسیاری از کارمندان زن نیز انواع دیگری از رفتار نابرابر را در محل کار تجربه می‌کنند. بنابراین، دولت فرانسه تصمیم گرفت به منظور دست‌یابی به برابری جنسیتی در پرداخت مؤثرتر، به تعهدات شرکت‌ها اضافه و آن‌ها را تشدید کند. این تعهدات جدید از طریق «آزادی انتخاب یک قانون حرفه‌ای در آینده» که در ۶ سپتامبر ۲۰۱۸ منتشر گردید، ایجاد شد که شامل افزودن یک بخش کامل به برابری جنسیتی است.^۱ قانون جدید، حاوی مقرراتی با هدف ارتقای برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان به ویژه در زمینه پرداخت و مبارزه با خشونت جنسی و جنسیتی در محل کار است.^۲

فرمانی که در ۸ ژانویه برای اجرای این مقررات منتشر شد، جزئیات بیش‌تری را در مورد شاخص‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری شکاف دستمزد بین زنان و مردان و الزام گزارش‌دهی برای شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ کارمند مشخص کرد. در این جا ضرورت بحث از تغییرات عمده‌ای است که بر شیوه‌های منابع انسانی اثر می‌گذارد.

۱. در سال ۲۰۱۸، مارلن شیپا، وزیر امور خارجه وقت برای برابری جنسیتی و موریل پینیکا، وزیر کار وقت، از شاخص برابری جنسیتی با هدف از بین بردن نابرابری حرفه‌ای در سه سال رونمایی کردند. بنابراین، هر ساله از شرکت‌ها خواسته می‌شود تا امتیازی از ۱۰۰ را بر اساس پنج معیار اصلی منتشر کنند: شکاف دستمزد (۴۰ امتیاز)، درصد مردان و زنانی که در طول سال افزایش یافته‌اند (۲۰ امتیاز)، درصد مردان و زنانی که ترفیع دریافت کردند (۱۵ امتیاز)، افزایش حقوق بعد از مرخصی زایمان (۱۵ امتیاز) و تعداد زنان در میان ده کارمند پردرآمد (۱۰ امتیاز). در سال ۲۰۲۰، ۷۰ درصد از شرکت‌های دارای بیش از ۵۰ کارمند به تعهد خود مبنی بر انتشار امتیاز برابری حرفه‌ای خود تا اول مارس عمل کردند.

2. Marion Le Roux and Ji Eun Kaela Kim, *New Gender Equality Obligations Established*, Paris, Capstan Avocats, 2019, p. 22.

از نظر پرداخت برابر در فرانسه، برخی از کارفرمایان به شدت، موظف به تضمین حقوق برابر بین زنان و مردان هستند. آن‌ها هم‌چنین مشمول یک سیستم ارزیابی شکاف جنسیتی می‌شوند که شامل ارزیابی شاخص‌های خاص شکاف پرداختی و انتشار نمرات آن‌ها در این شاخص‌هاست. در صورتی که آنان، امتیاز خود را به حداقل سطح مورد نیاز نرسانند، جریمه مالی می‌شوند.

ظرف سه سال، کدام شرکت‌ها نگران‌کننده هستند؟ قانون جدید، همه کارفرمایان را ملزم می‌کند که به دنبال رفع شکاف‌های حقوقی جنسیتی باشند. با این حال، تکالیف قانونی جدید صرف نظر از داشتن اتحادیه‌های صنفی یا نمایندگی، فقط برای شرکت‌هایی با حداقل ۵۰ کارمند اعمال می‌شود.

تعهدات جدید حق اشتغال برابر چیست؟ این موضوع به مفهوم ارزیابی و انتشار شاخص‌های برابری دستمزد جنسیتی است. هر سال، کارفرمایان باید پنج شاخص را در مورد شکاف دستمزد جنسیتی اندازه‌گیری و منتشر کنند (فقط چهار شاخص برای شرکت‌هایی با ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند): درصد شکاف دستمزد بین زنان و مردان بر اساس میانگین دستمزد زنان و مردان در همان گروه سنی و رده شغلی (مقیاس از ۰ تا ۴۰ امتیاز) محاسبه شده است. شکاف در میزان حقوق فردی بین زنان و مردان افزایش می‌یابد (مقیاس از ۰ تا ۲۰ امتیاز یا از ۰ تا ۳۵ امتیاز) و برای شرکت‌هایی است که بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند استخدام می‌کنند. شکاف در میزان ارتقا بین زنان و مردان (مقیاس از ۰ تا ۱۵ امتیاز) که در مورد شرکت‌هایی که بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند استخدام می‌کنند، صدق نمی‌کند. درصد زنانی که از افزایش حقوق سالانه، پس از بازگشت از مرخصی زایمان بهره‌مند می‌شوند (مقیاس از ۰ تا ۱۵ امتیاز). تعداد کارمندان از جنس کم‌تر در میان ۱۰ کارمند پردرآمد (مقیاس از ۰ تا ۱۰ امتیاز). امتیاز کلی، مجموع امتیازهای به دست آمده برای هر یک از پنج شاخص (چهار شاخص برای شرکت‌های بین ۵۰ تا ۲۵۰ کارمند) است. حداقل امتیاز کلی مورد نیاز، ۷۵ از ۱۰۰ امتیاز است. در صورت ناکامی، کارفرما باید اقدامات اصلاحی انجام دهد. امتیاز کلی هر سال تقویمی می‌بایست تا اول مارس سال بعد، در وب‌سایت شرکت منتشر شود یا در صورت نداشتن وب‌سایت، به هر طریقی به اطلاع کارکنان برسد. در صورت وجود وب‌سایت باید این اطلاعات را در مورد سال تقویمی قبل تا اول مارس ارائه کند: شاخص‌ها، نتایج، هرگونه اطلاعات لازم برای (CSE) برای درک روش اعمال شده و در صورت لزوم، اقدامات اصلاحی برنامه‌ریزی شده یا قبلاً اجرا شده. این اطلاعات باید در پایگاه داده‌های اقتصادی و اجتماعی (BDES) در دسترس همه نمایندگان کارکنان قرار گیرد و هم‌چنین باید در اختیار مقامات

کار قرار گیرد. اگر امتیاز کلی برای یک سال معین، کم‌تر از ۷۵ امتیاز باشد، کارفرما ملزم خواهد بود برای مذاکرات اجباری با اتحادیه‌های کارگری در مورد جنسیت حرفه‌ای، طرح جبران دستمزد را در دستور کار قرار دهد.^۱

مذاکرات اجباری در فرانسه در خصوص برابری جنسیتی گسترش یافته است. تاکنون مذاکرات اجباری در مورد برابری جنسیتی در محیط کار بر اقداماتی برای مبارزه با هرگونه تبعیض جنسیتی در استخدام، استخدام و دسترسی به آموزش حرفه‌ای متمرکز بود. قانون جدید این فهرست را گسترش داد تا موضوعات مربوط به کسب مدرک حرفه‌ای (شرکت در حداقل یک دوره آموزشی، کسب الزامات مورد نیاز برای صدور گواهی نامه از طریق آموزش یا تأیید تجربه قبلی، افزایش حقوق یا پیشرفت شغلی) را شامل شود. برابری جنسیتی در رأس برخی شرکت‌ها تشویق می‌شود. هیئت مدیره یا هیئت ناظر همه شرکت‌های محدود، شرکت‌های با مسئولیت محدود و شرکت‌های محدودشده با سهام فرانسوی باید سالانه در مورد خط مشی شرکت در مورد حرفه و حقوق صاحبان سهام مشورت کنند. در این قانون، در هر شرکتی با حداقل ۲۵۰ کارمند، شرکت باید یک فرد مرجع را برای راهنمایی، اطلاع‌رسانی و حمایت از کارکنان در مبارزه با آزار و اذیت جنسی و رفتارهای جنسیتی منصوب کند. برخی از اقدامات جدید از ۶ سپتامبر ۲۰۱۸ اعمال شده است، مانند مذاکرات اجباری سالانه در مورد برابری جنسیتی و تعهدات در بدنه‌های مدیریتی. دیگر اقدامات مانند اقدامات سخت‌گیرانه علیه آزار و اذیت جنسی و رفتارهای جنسی، از اول ژانویه اعمال شده‌اند. بنابراین، هر شرکتی باید مطمئن شود که اقدامات مناسبی را برای رعایت تعهدات جدید انجام داده است.^۲

1. Lepinard, E., **From Breaking the Rules to Making the Rule: the adoption and diffusion of gender quotas in France**, working paper series, Law Department, European University institute, Florence, 2015, p. 22.

۲. هرگز فراموش نکنید که برای زیر سؤال بردن حقوق زنان فقط یک بحران سیاسی، اقتصادی یا مذهبی لازم است. این نقل قول از نویسنده فرانسوی سیمون دوبووار امروزه به شدت طنزین‌انداز شده است. بر اساس گزارش آوریل ۲۰۲۰ سازمان ملل محمد، بحران کوئید ۱۹ به ویژه زنان را تحت تأثیر قرار داده است، در درجه اول از طریق افزایش خشونت مبتنی بر جنسیت، به طوری که بسیاری از زنان در کشورهایی که قرن‌تینه را تجربه می‌کنند، مجبور به ماندن در خانه با افراد آزردهنده خود هستند. افزایش کار مراقبتی بدون دستمزد، به دلیل تعطیلی مدارس و افزایش نیازهای مراقبتی سالمندان، عمدتاً به زنان بستگی دارد و تأثیرات اقتصادی بحرانی به ویژه توسط زنان احساس می‌شود که عموماً درآمد کم‌تری نسبت به مردان دارند و مشاغل ناامن بیش‌تری دارند. به طور کلی، اشتغال زنان ۱۹ درصد بیش‌تر از مردان در معرض خطر است. فرانسه نیز از این قاعده مستثنی نیست. در طول اولین قرن‌تینه، افزایش ۳۶ درصدی در گزارش‌ها و

بر اساس میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مصوب ۱۹۶۶، دولت‌های عضو متعهد می‌شوند حقوق پیش‌بینی‌شده در میثاق را بدون تبعیض از نظر نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگری که منشأ ملی یا اجتماعی، مالی یا نسبی داشته باشد، تضمین کنند. بنابراین، کشورهای عضو باید بکوشند تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از همه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر در میثاق برآورند. در این زمینه، دولت‌های عضو باید حق کار را برای زنان به رسمیت بشناسند و به آن‌ها نیز فرصت دهند تا شغلی را آزادانه انتخاب یا قبول کنند که به وسیله آن به معاش خانواده کمک شود. دولت‌ها برای تحقق این موارد، اقدامات مقتضی به عمل می‌آورند که شامل راهنمایی، تربیت فنی، آموزش حرفه‌ای، طرح‌ریزی، تعیین خط مشی و دیگر تدبیرهای لازم می‌شود. این اقدام‌ها از لوازم توسعه مداوم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اشتغال تام و مولد است، مشروط به این‌که به آزادی‌های اساسی، سیاسی و اقتصادی زن آسیب وارد نکند.^۱

نتیجه‌گیری

تساوی در حقوق مردان و زنان از جمله برابری در اشتغال و مباحث استخدامی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که همواره دغدغه سیاست‌گذاران و دولتمردان است. هر کشوری با توجه به اهمیتی که برای اشتغال زنان و تساوی در حقوق کار قائل گردیده است، قوانین مختلف وضع می‌کند.

مداخلات ثبت‌شده توسط مجریان قانون مربوط به خشونت خانگی مشاهده شد. بر اساس گزارش مؤسسه ملی آمار و مطالعات اقتصادی فرانسه، مادران دو برابر بیش‌تر از پدران برای مراقبت از فرزندان خود از کار دست می‌کشند. وقتی نوبت به نابرابری مربوط به کار می‌رسد، بحران فقط وضعیت شکننده‌ای را برای زنان در فرانسه تشدید کرد: از ۵ میلیون شغل نیمه‌وقت، ۳/۸ میلیون (یا ۷۶ درصد) در اختیار زنان است. ۲۹/۳ درصد از زنان به صورت پاره‌وقت کار می‌کنند، در مقایسه با ۸/۴ درصد از مردان. این توزیع نابرابر بین زنان و مردان در بازار کار تأثیر پایداری بر نابرابری دستمزد دارد: مردان ۲۸/۵ درصد بیش‌تر از زنان درآمد دارند و شکاف دستمزد برای همان موقعیت و مهارت‌های برابر ۹ درصد است. گزارش شکاف جنسیتی در سال ۲۰۲۱ که در مجمع بین‌المللی اقتصاد جهانی رونمایی شد، فرانسه را در رتبه ۱۶ در جهان و رتبه دهم از ۲۲ کشور اروپای غربی و آمریکای شمالی قرار داده است. این نتیجه ولرم تا حدودی با امتیاز ضعیف فرانسه از نظر مشارکت اقتصادی و فرصت (که برای آن در رتبه ۵۸ جهانی قرار دارد) توضیح داده می‌شود که یکی از چهار بعد کلیدی مورد مطالعه (همراه با پیشرفت تحصیلی، سلامت و بقا و توان‌مندسازی سیاسی) است. این گزارش، تداوم سقف شیشه‌ای را نشان می‌دهد که بیانگر حضور محدود زنان در پست‌های ارشد، حتی در برخی از پیشرفته‌ترین اقتصادهاست.

۱. ناصرزاده، هوشنگ، اعلامیه‌های حقوق بشر، تهران: ماجد، ۱۳۷۲، ص ۱۰۳.

در این مقاله، اهمیت برابری زن و مرد در حقوق استخدامی در حقوق ایران بررسی شد که ضعف تقنینی و اجرایی ایران در برابر کشورهای دیگر و اسناد بین‌المللی نمایان است. در قانون اساسی، اصول مختلفی در راستای برابری حقوق زن و مرد تبیین شده است. برای مثال، در اصل ۲۰ قانون اساسی مقرر گردیده است: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند». در اصل ۲۱ نیز آمده است: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او...».

بر اساس این اصول، پس از انقلاب اسلامی، تحولات حقوقی زیادی با هدف احیای حقوق زنان انجام گرفته، اما انتقاد مهم در مورد تساوی حقوق استخدامی این است که زمینه‌ها و ضمانت‌های اجرایی مناسبی در راستای تحقق تساوی در حق اشتغال و استخدام زنان و مردان در حقوق ایران دیده نمی‌شود. از سوی دیگر، برای زنان خانه‌دار با توجه به تساوی در حق اشتغال باید فرصت شغلی ایجاد گردد، به طوری که قانون‌گذار در بیش‌تر کشورها به این موضوع توجه کرده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

۱. فارسی

الف) کتاب

۱. امامی، محمد و کوروش استوارسنگری، **حقوق اداری (جلد ۱)**، تهران: میزان، ۱۳۸۷.
۲. بسته‌نگار، محمد، **حقوق بشر از منظر اندیشمندان**، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۰.
۳. دهخدا، علی‌اکبر، **لغت‌نامه**، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۷.
۴. زاهدی، فضل‌الله، **بررسی تطبیقی شرایط کار زنان**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.
۵. شریعتی، روح‌الله، **قواعد فقه سیاسی**، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۷.
۶. مصباح، محمدتقی، **حکومت اسلامی و ولایت فقیه**، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۹.
۷. ناصرزاده، هوشنگ، **اعلامیه‌های حقوق بشر**، تهران: ماجد، ۱۳۷۲.

ب) مقاله

۱. افشاری، فاطمه، «**شرط التزام عملی به احکام اسلام حجاب در استخدام دولتی: نقد و بررسی رأی دیوان عدالت اداری**»، اندیشه‌های حقوق عمومی، سال دهم، شماره ۲، ۱۴۰۰.
۲. بلوردی، طیبه، «**بررسی فقهی و حقوقی تبعیض شغلی زنان با تأکید بر امنیت شغلی**»، فصل‌نامه علمی و پژوهشی زن و جامعه، سال یازدهم، ۱۳۹۹، شماره ۳.
۳. حسنونند، محمد و مینا اکبری، «**گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تأکید بر حقوق استخدامی**»، مجله حقوقی دادگستری، دوره هشتاد و چهارم، شماره ۱۱۲، ۱۳۹۹.
۴. حسینی، سید ابراهیم، ۱۳۷۹، «**فمینیسم علیه زنان**»، کتاب نقد، ۱۳۷۹، شماره ۱۷.
۵. خان‌باشی، محمد، ۱۳۹۴، «**کار شایسته و منابع شایسته انسانی**»، ماه‌نامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۳۹۴، شماره ۱۸۲.
۶. خسروی، ملک‌تاج، «**مشارکت سیاسی زنان و توسعه سیاسی**»، علوم سیاسی و روابط بین‌الملل،

سال اول، شماره ۴، ۱۳۸۶.

۷. خیری دوست لنگری، زهرا و همکاران، «درآمدی بر مبانی نظری شاخص توان‌مندسازی زنان»، زنان و خانواده، سال چهاردهم، شماره ۴۸، ۱۳۹۸.
۸. رستمی، ولی، «نقد و بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام در قانون مدیریت خدمات کشوری (فصل‌های ششم و هفتم)»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دهم، شماره ۲، ۱۳۸۹.
۹. رضایی‌زاده، محمدجواد و منصور پرکاله، «بررسی حقوقی ضوابط و معیارهای استخدام عمومی در ایران و کانادا»، فصل‌نامه حقوق، دوره چهل و یکم، شماره ۲، ۱۳۹۰.
۱۰. سعیدی، داوود و محمدرضا کیخا، «وجاهت شرط تأهل در استخدامی برخی مشاغل»، مطالعات فقه و حقوق اسلامی، سال نهم، شماره ۱۶، ۱۳۹۶.
۱۱. سهراب‌لو، علی و حسن لطفی، «بومی‌گزینی در آزمون‌های استخدامی در پرتو اصول حاکم بر استخدام دستگاه‌های دولتی و قوانین موضوعه»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال ششم، شماره ۱۸، ۱۳۹۸.
۱۲. سیدباقری، سید کاظم، «راهبرد برابری فرصت‌ها و امکانات در عدالت سیاسی با تأکید بر قرآن کریم»، سپهر سیاست، سال پنجم، شماره ۱۵، ۱۳۹۷.
۱۳. فرهادی‌نژاد، محسن و همکاران، «بررسی وضعیت موجود و ترسیم وضعیت مطلوب نظام انتصاب در سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره دوازدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱.
۱۴. صباحی‌گراغانی، معین و همکاران، «تأملی بر مفهوم برابری در نظام حقوقی ایران با رویکردی به اسناد فراملی»، پژوهش‌نامه حقوق اسلامی، سال ۲۲، شماره ۵۳، ۱۴۰۰.
۱۵. غمامی، سید محمد مهدی و حسین عزیزی، «مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال اول، شماره ۴، ۱۳۹۳.
۱۶. گرجی‌ازندریانی، علی‌اکبر و همکاران، «دلایل موجهه اولویت‌های استخدامی اینترگران و کهنه‌سربازان در حقوق ایران و آمریکا»، مجله حقوق بشر، جلد هفتم، شماره ۲، ۱۳۹۱.
۱۷. نقدی، اسدالله و خاطره ترکمان، «بررسی تعارض‌های شغلی زنان شاغل در نظام دیوان‌سالاری (مورد مطالعه: اداره شهرهای منتخب شهر همدان)»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و

هشتم، شماره ۶۷، ۱۳۹۶.

۱۸. یاوری، اسدالله و مصطفی رضایی، «ارزیابی مؤلفه‌های عدالت استخدامی در ورود به خدمت در ایران و انگلستان»، فصل‌نامه حقوق اداری، سال نهم، شماره ۳۰، ۱۴۰۱.

ج) پایان‌نامه

۱. آزمند، زینب، «آزادی کار و حق اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، ۱۳۹۴.
۲. رستمی چورسی، نسرین، «بررسی فقهی. حقوقی اشتغال بانوان با تأکید بر هست‌ها و باید‌های شغلی در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فقه و مبانی حقوق، مؤسسه آموزش عالی آفاق، ۱۳۹۸.
۳. صادقی کبریا، جعفر، «رعایت اصل برابری در قوانین و مقررات استخدامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی راهیان نوین دانش، ساری، ۱۴۰۰.

۲. عربی

۱. رمضان البوطی، محمدسعید، ضوابط المصلحه فی شریعه الاسلامیه، بیروت: مؤسسه الرسالیه، ۱۹۹۲.
۲. شائلی، فتوح، حمایه المرأه فی قوانین العمل و الوظیفه العامه، قاهره، الطبعة الاولى، ۲۰۱۲.
۳. عمید، مکرم، المرأه؛ تمکین و شراکه فی قانون الخدمه المدنیه، قاهره: مکتب الشکاوی، ۲۰۲۲.
۴. موسوی خمینی، سید روح‌الله، کتاب البیع (جلد ۲)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۳۸۸.

3.Latin Source

1. Lemiere, S., **Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes: une question de politique**, Regards croisés sur l'économie, n°15, Paris: La Découverte, 2014.
2. Lepinard, E., **From Breaking the Rules to Making the Rule: the adoption and diffusion**

of gender quotas in France, working paper series, Law Department, European University institute, Florence, 2015.

3. Marion Le Roux and Ji Eun Kaela Kim, **New Gender Equality Obligations Established**, Paris, Capstan Avocats, 2019.

4. Outi kárkkäinen, etf, **women and work in egypt tourism and ict sectors**: a case study, 2010.

5. Rick Penn-Kraus, **Barriers to employment tha women face in Egypt**, available at:W-WW.rand. Org.,2015.



Examining the equality of men and women in employment rights

Fatemeh Estebar¹

Saleh Yamarli²

Majid Safavi³

Abstract

One of the most important issues that has been raised in international law and at the level of written laws of most countries is the issue of equality between men and women, which is of fundamental importance in the field of employment laws, and in this regard, governments have a very important mission in the field of realizing citizenship rights, justice, the principle of equality, etc. The issue of equality between men and women in the employment debate is a very important principle in Iranian law, unfortunately, there are no comprehensive and complete laws guaranteeing effective implementation in this field, and only a few regulations and international documents are seen, which lead to challenges. According to the explicit text of Article 28 of the Constitution, every person, both men and women, has the right to work, and of course, his work should not be in conflict with the Islamic Sharia and the laws of the country. Therefore, the purpose of writing the following article is to examine the equality of men and women in employment rights in an analytical and descriptive way, and we have found that, due to the acceptance of equality and equality of men and women in employment rights, there are no consistent laws in Iranian law, and this issue compels the executive and legislature to establish regulations and special laws in this regard, and in some ways,

Keywords: Job, employment, justice, gender equality, fairness.

1. Doctoral student Department of Private Law Department, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran, Fatemeh6969.estebar@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Theology, Gonbad Kavos University, Gonbad Kavos, Iran. (Corresponding author), salehyamrali@gonbad.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Golestan University, Gorgan, Iran, M.safavi@gv.ac.ir