

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج در متون تاریخی فقهی

حمیدرضا ناظمی هرندی

دانشجوی دکتری، گروه حقوق خصوصی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

داود نصیران (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه حقوق خصوصی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

سید محمدهادی مهدوی

استادیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

فصلنامه علمی پژوهشی تاریخ (شاپا) ۲۰۰۸-۲۰۱۱ سال ۱۸ شماره ۷۰- صفحه ۱۷۵-۱۵۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۴/۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج در فقه، حقوق مدنی و رویه قضایی است. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی بوده و نتایج حاکی از آن است که حق اشتغال از جمله آزادی‌های بنیادین و حقوق اساسی هر فردی محسوب می‌شود. زنان نیز به عنوان عضوی از جامعه انسانی از این حق برخوردارند. در اسناد بین‌المللی و قوانین داخلی ایران، مسئله اشتغال زنان مورد توجه و تأیید قرار گرفته است. در اسلام و قوانین موضوعه از سویی استقلال مالی در کسب و کار زن پذیرفته شده و از سوی دیگر ریاست زوج بر خانواده و حق تمکین او محدودیتی برای زوجه در اشتغال ایجاد کرده است. لازمه اشتغال به ویژه اشتغال در خارج از خانه، خروج زن از منزل است در حالی که خروج زن از منزل ممکن است با تمکین او از شوهر و حفظ مصالح خانواده مغایرت پیدا کند. در این مقاله مسأله اشتغال زن در اسناد بین‌المللی، قوانین داخلی و فقه و ارتباط آن با حق تمکین مرد مورد بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: اشتغال، زوج، زوجه، تزام، تمکین عام

مقدمه

موضوع اشتغال زنان یکی از مهم‌ترین مسائلی است که با وجود اهمیت قابل ملاحظه آن، جایگاهی درخور توجه در سیاست‌ها و تدابیر کلان اقتصادی و اجتماعی نداشته است. اشتغال، لازمه زندگی بشر است، زیرا دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است و علاوه بر تأمین معاش، احترام، اعتماد به نفس و سلامت و تقویت روحیه نیز ایجاد می‌کند.

قوانین متعددی بر اشتغال زنان صحنه گذاشته و حق کار زنان را به رسمیت شناخته است. در حقوق ایران، حق اشتغال و حقوق زنان شاغل در قوانین و آیین‌نامه‌های متعددی مورد اشاره قرار گرفته است، که از جمله این قوانین می‌توان به قانون اساسی، قانون کار، قانون مدنی اشاره کرد. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصول متعدد از جمله، اصل سوم، اصل بیستم و اصل بیست و هشتم، به حقوق مساوی برای تمامی افراد تأکید کرده است. در باب اشتغال زوجه، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی به شوهر اختیار داده تا زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.

از لحاظ فقهی نیز از سویی استقلال مالی و کسب و کار زن پذیرفته شده و از سوی دیگر ریاست زوج بر خانواده و حق تمکین او محدودیتی برای زوجه در اشتغال ایجاد کرده است، به گونه‌ای که زوجه بدون اذن زوج نمی‌تواند از خانه خارج شود.

در اسناد بین‌المللی از جمله کنوانسیون منع تبعیض علیه زنان و اسناد حقوق بشری به مسئله اشتغال زنان پرداخته شده است. از آنجا که همه انسان‌ها به صورت برابر از حیثیت ذاتی و انسانی برخوردارند، پس به صورت برابر و فقط به دلیل از سان بودنشان از حقهایی که لازمه محترم شمردن آنها است بهره‌مند هستند.

با وقوع ازدواج، رابطه زوجیت بین زن و مرد به وجود آمده و بدین طریق نهاد خانواده شکل می‌گیرد. همچنین با ایجاد این عقد طرفین در مقابل یکدیگر از حقوق و تکالیفی برخوردار می‌شوند که ممکن است در آغاز و یا در ادامه زندگی مشترک بین برخی از این حقوق و تکالیف

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج ...

تزام به وجود آید. یکی از مصادیق تزام در ارتباط با اشتغال زن می‌باشد، چراکه لازمه اشتغال به ویژه اشتغال در خارج از خانه، خروج زن از منزل است، در حالی که خروج زن از منزل ممکن است با تمکین او از شوهر و حفظ مصالح خانواده مغایرت پیدا کند. به نظر می‌رسد برای جمع بین این دو حق و رفع تزام (ظاهری)، بلید قلئل به این بود که مفهوم تمکین که در گذشته به معنای تبعیت محض زن از شوهر بوده است تغییر پیدا کرده است و باید در تعریف تمکین به دو قید حقوق اساسی زن و مصلحت خانواده توجه شود. چراکه اشتغال زوجه جزء حقوق اساسی وی محسوب می‌شود و مرد تنها در صورتی می‌تواند مانع اشتغال زوجه شود که اشتغال وی با مصالح و حیثیت خانوادگی وی منافات داشته باشد. این مقاله ضمن بررسی حق اشتغال زوجه در اسناد بین‌المللی و حقوق داخلی ایران و بیان دیدگاه فقها در این مورد، به بیان مسئله تزام و حل این مسئله می‌پردازد.

هدف پژوهش حاضر بررسی حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج در فقه، حقوق مدنی و رویه قضایی است.

پژوهش حاضر به بررسی حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج در فقه، حقوق مدنی و رویه قضایی پرداخته است. با تحقیق و تتبع در کتب فقهی و حقوقی مشخص می‌شود که حق اشتغال زوجه به صورت قاعده مند و ساختاری مورد بحث قرار نگرفته است. تحقیق حاضر حول محور مبانی و ادله حق اشتغال زوجه که به صورت پراکنده در کلام فقها و حقوق مدنی ذکر شده است، اقدام به جمع‌آوری و تطبیق ادله این مهم نموده است.

۱- مبانی حق اشتغال زن

ابتدا به بررسی حق اشتغال زوجه از منظر اسلام و حقوق داخلی جمهوری اسلامی ایران و اسناد بین‌المللی می‌پردازیم.

۱-۱- حق اشتغال زوجه از منظر اسلام

ا سلام بر استقلال مالی زنان تأکید دارد و مالکیت زنان بر دست‌رنج کارشان را تأیید می‌کند، در حالی که هرگونه الگوی اشتغال و طرح درآمدزایی که زنان را در مقابل مردان و مردان را در برابر زنان قرار می‌دهد به رسمیت نمی‌شناسد (شیرودی، ۱۳۸۵: ۴۲). اشتغال و درآمدزایی زنان به خودی خود امری مباح است که در اسلام ممنوع محسوب نگردیده است. به عبارت دیگر به استثنای مشاغل حرام و فسادانگیز نظیر آوازه‌خوانی و روسپی‌گری (حرعاملی، ۱۴۰۳: ۹۲) از کار زن منع نشده است، هرچند توصیه و تشویقی هم در این مورد وجود ندارد (جعفری مهر، ۱۳۹۶: ۳۵). مهم‌ترین دلیل بر حق اشتغال در شریعت اسلامی، آیات شریفه قرآن، روایات و سیره مسلمین است که مورد تأیید واقع گردیده است. خداوند می‌فرماید: "لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا و لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ" «مردان از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند و زنان نیز از آنچه کسب کرده‌اند بهره می‌برند». ظاهر آیه پذیرش کسب و تلاش اقتصادی مردان و زنان و مترتب شدن مالکیت بر آن است که نزول آن در عصر جاهلیت تحولی شگرف بود (خورسندیان، ۱۳۹۰: ۶۴). از صراحت در تفکیک زن و مرد در آیه، عدم انحصار مالکیت و کسب و کار به مردان استنباط می‌شود. آیه شریفه دلیل است که زنان هم می‌توانند به تجارت مشغول شوند و همچنین به نسبت سعی و کوشش خود از نعم الهی بهره‌مند شوند (العلوی الحسینی الموسوی، ۱۳۹۶: ۳۵۲).

قرآن در آیات متعددی به کسب و کار و دعوت به آبادانیو بهره‌برداری از منافع زمین، برخی از نمونه‌های حضور و تلاش زنان به کار و تلاش اقتصادی را بیان کرده است. حتی قرآن کریم ماجرای اشتغال زنان را در قالب داستان چوپانی دختران حضرت شعیب نقل کرده است.

علاوه بر آیاتی که بر وجوب کسب و تلاش هر یک از زن و مرد برای تأمین معاش به نحو عام دلالت دارد، روایاتی از بزرگان وارد شده است که اختیاراتاً اشتغال زن را مورد ترغیب قرار داده‌اند. در روایتی از حضرت علی (ع) که بر ام‌الحسینین گذشت و وی را در حال ریسندگی دید فرمودند: آن حلال‌ترین کسب است (افتخارجهرمی، ۱۳۹۰: ۱۲). در عصر پیامبر به اشتغال زنان به شکلی گسترده اشاره شده و حضور زنان در مشاغل رایج آن زمان مانند: صنایع دستی، پزشکی،

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزامم آن با حق تمکین زوج ...

شبانى و دامدارى و تجارت تأييد شده است (قدير، ۱۳۸۳: ۳). بنا بر اين در آزادى اشتغال زنان به كار و تلاش و اختصاص دست رنج زنان به خودشان به صورت مستقل از شوهر و خانواده، ترديدى وجود ندارد.

۱-۲- حق اشتغال زن در قوانين

قوانين متعددى بر اشتغال زنان صحه گذاشته و حق كار زنان را به رسميت شناخته است. زنان و مردان مى توانند به مشاغل مختلف دست يابند و منع قانونى براى اشتغال وجود ندارد. با توجه به مقررات قانونى ايران، زن همانند مرد از اهليت تمتع برخوردار است و در صورت داشتن بلوغ، عقل و رشد مثل مرد حق انجام هرگونه عمل حقوقى از جمله كسب درآمد را دارد و از اين جهت فرقى بين زن مجرد و شوهردار نيست.

قانون اساسى در بعضى از اصول خود، اشتغال را به عنوان حق اساسى مطرح مى كند. اصل ۲۸ قانون اساسى مقرر داشته "هر كس حق دارد شغلى را كه بدان ماييل است و مخالف اسلام و مصالح عمومى و حقوق ديگران نيست، برگزيند". دولت موظف است با رعايت نياز جامعه به مشاغل گوناگون، براى همه افراد امكان اشتغال به كار و شرايط مساوى را براى احراز مشاغل ايجاد نمايد. چنانچه مشهود است اين اصل بين زن و مرد تفاوتى قائل نشده است. در اصل ۴۳ قانون اساسى نيز تأمين شرايط و امكانات كار براى همه به منظور رسيدن به اشتغال كامل و قرار دادن و سايل كار در اختيار همه كسانى كه قادر به كارند ولى و سايل كار ندارند و رعايت آزادى انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به كارى معين و جلوگيرى از بهره كشى كار ديگران، به عنوان مبانى اقتصاد جمهورى اسلامى ايران ذكر شده است. در اينجا عموم كلمه همه بر حق تمام افراد اعم از زن و مرد در اشتغال تأكيد دارد. اصل ۲۱ قانون اساسى نيز مقرر مى دارد: دولت موظف است با ايجاد زمينه هاى مساعد براى رشد شخصيت زن و احياى حقوق مادى و معنوى او، حقوق زن را در همه جهات با رعايت موازين اسلامى تضمين نمايد. تعبير حقوق زن در تمام جهات عام است و يكى از اين جهات حق اشتغال است (شيرودى، ۱۳۸۵: ۴۵). بنا بر اين در قانون اساسى علاوه

بر اینکه بر انجام وظایف مادری برای زنان تأکید شده است، زن و مرد از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار از حقوق اجتماعی یکسان برخوردارند (جاراللهی، ۱۳۷۱: ۲۶۶).

در قوانین عادی جمهوری اسلامی ایران نیز به مسئله اشتغال زنان اشاره شده است. در ماده ۱۱۱۷ ق.م ذکر شده است: شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. این ماده به زوج حق داده از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری نماید. بدین مفهوم که زوج در غیر شرایط مذکور حق ممانعت از اشتغال زوجه را ندارد و زوجه حق اشتغال دارد (خوهرسندیان، ۱۳۹۰: ۵۶). علاوه بر آن در موارد متعددی از قانون کار همچون مواد ۳۸، ۷۵، ۷۶، ۷۷ و ۷۸ به مواردی از قبیل اشتغال و مزد مساوی زن با مرد در قبال کار مساوی و ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور، مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن پرداخته است. در فرصت‌های شغلی، علی‌الاصول زنان مانند مردان می‌توانند به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد (عراقی، ۱۳۸۹: ۳۱). از دیگر موارد بر سر ماده ۵ مصوبه ۲۰ مرداد ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی است. این ماده ناظر بر سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران است که بر اختصاص حیطه اشتغال زنان در مشاغلی که پرداختن به آن‌ها از نظر شارع مطلوب است مانند مامایی تأکید دارد (نوری ابیانه، ۱۳۸۴: ۱۹۲).

۱. برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی مذهبی ممنوع است.

۲. انجام کارهای خطرناک سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است.

۳. مرخصی بارداری و زایمان کارگران جمعاً ۹۰ روز است که حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد.

۴. در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی نوع کار برای کارگر باردار خطرناک تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسری حق‌السعی کار سبک‌تر و مناسب‌تری به او ارجاع می‌نماید.

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزامم آن با حق تمکین زوج ...

علاوه بر قوانین مذکور در قوانین دیگری به صراحت بر اشتغال و حقوق زنان شاغل اشاره شده است. از جمله این قوانین می‌توان به قانون خدمت نیمه وقت بانوان^۵ م. صوب ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران م. صوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی م. صوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران م. صوب ۱۳۷۴ و تبصره ۵ ماده واحده اصلاح قانون الحاق ۵ تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۷۴ اشاره کرد (گلشنی، ۱۳۹۶: ۱۴۰).

در مجموع آنچه در تحلیل این مواد می‌توان گفت آن است که بر پایه عموم آیات و روایات، اشتغال نیز مانند سایر امور مباح از حقوق انسان است که هم برای زن و هم برای مرد در نظر گرفته شده است. ایجاد فرصت‌های شغلی با در نظر گرفتن شرایط زنان و معیارهای اسلامی از سوی دولت و آگاه‌سازی زنان از حقوق خود از جمله حق تحصیل، داشتن دارایی و درآمد مستقل، ضروری به نظر می‌رسد (معدنی، ۱۳۹۳: ۱۶۶).

۱-۳- حق اشتغال زن در اسناد بین‌المللی

حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی از دیرباز در جوامع بشری وجود داشته است و در اسناد بین‌المللی مختلفی به مسئله اشتغال زنان توجه شده است. ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌دارد: هرکس حق دارد کار کند و کار خود را آزادانه انتخاب نماید، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد. همه حق دارند بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی اجرت مساوی دریافت دارند (مدنی، ۱۳۶۹: ۸۵).

بر اساس اعلامیه وین و برنامه عمل کنفرانس جهانی حقوق بشر ۲۵ ژوئن ۱۹۹۳ زنان، غیرقابل انکار و قسمت لاینفک حقوق بشر جهانی هستند (جلالی، ۱۳۸۳: ۱۳۸). در اعلامیه رفع تبعیض از زن م. صوب ۱۹۶۷ بر اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم توسط دولت‌ها برای امحای عرف و عادات و

در ماده یک این قانون آمده است: در اجرای بندهای ۱ و ۲ از اصل ۲۱ قانون اساسی، بانوان کارمند رسمی وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و نیروهای مسلح، در صورت موافقت بالاترین مقام مؤسسه می‌توانند از خدمت نیمه وقت استفاده کنند (ذکر شده در: مؤمنی‌راد، ۱۳۹۶: ۳۶).

مقررات و اعمال تبعیض آمیز علیه زنان و برقراری حمایت قانونی کافی از تساوی حقوق مردان و زنان، به خصوص با درج اصل تساوی حقوق، در قانون اساسی کشورها تأکید شده است و قید شده است که باید شرایط مساوی برای حضور مساوی و بدون تبعیض زنان در انتخابات، رفراندومها و تصدی مناصب و مشاغل عمومی و استفاده یکسان از حقوق مربوط به کار تأمین شود (مؤمنی‌راد، ۱۳۹۶: ۱۹).

در ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان به حق کار، به منزله‌ی یک حق لاینفک انسانی اشاره شده است. در بندهای دیگر این ماده به مواردی که تضمین کننده رفع تبعیض علیه زنان در حق انتخاب آزادانه‌ی حرفه و شغل، دریافت مزد مساوی با حق برخورداری از تأمین اجتماعی و مراقبت بهداشتی و امنیت شرایط کار، مانند ایمنی لازم برای دوران بارداری اشاره شده است (جعفر پور، ۱۳۸۶: ۷۰).

ماده ۵ منشور سازمان ملل متحد نیز بر حق اشتغال تأکید می‌کند و مقرر می‌دارد: با توجه به ضرورت ایجاد شرایط ثبات و رفاه برای تأمین روابط مسالمت آمیز دوستانه بین‌المللی، سازمان ملل متحد، بالا بردن سطح زندگی، فراهم ساختن کار برای همه و حصول شرایط ترقی و توسعه در نظام اقتصادی را تشویق خواهد کرد. در ماده ۷ میثاق حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی نیز ذکر شده است: زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین‌تر از شرایط مورد استفاده مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند. مقاله‌های سازمان بین‌المللی کار نیز حق اشتغال زن را به رسمیت شناخته‌اند، از جمله مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ سازمان که مقرر می‌نماید: برای همه اشخاص آماده به خدمت و جویای کار باید امکان اشتغال وجود داشته باشد (رنجکش، ۱۳۹۲: ۱۰). می‌توان گفت شرکت برابر و کامل زنان در زندگی سیاسی، مدنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سطوح ملی، منطقه‌ای و جهانی و ریشه‌کن کردن تمام شکل‌های تبعیض جنسی از اهداف اولویت‌دار جامعه بین‌المللی است.

۲- تأثیر ریاست زوج بر حق اشتغال زوجه در رویه قضایی

عقد ازدواج برای زوجین محدودیت‌هایی ایجاد می‌کند که از آن جمله محدودیت‌های شغلی است. با ایجاد این عقد، طرفین در مقابل یکدیگر از حقوق و تکالیفی برخوردار می‌شوند که ممکن است در آغاز و یا در ادامه‌ی زندگی مشترک بین برخی از این حقوق و تکالیف تزامم به وجود آید. یکی از مصادیق این تزامم در ارتباط با اشتغال زن می‌باشد، چراکه لازمه‌ی اشتغال به ویژه اشتغال در خارج از خانه خروج از منزل است، در حالی که خروج زن از منزل ممکن است با تمکین^۶ او از شوهر و حفظ مصالح خانواده مغایرت پیدا کند.

طبق ماده ۱۱۱۷ ق.م. شوه‌ر می‌تواند زن خود را از حرفه و صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده نیز مقرر داشت: شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی^۷ یا حیثیت خود یا زن باشد، منع کند.^۸ زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی بنماید (همتی، ۱۳۹۶: ۷۹). قانون مدنی در ماده ۹۱۱۰۵ ریاست خانواده را از خصایص شوهر دانسته و از سوی دیگر در قانون اساسی برای زوجه حق اشتغال قائل شده است. لذا در مواردی ممکن است میان اصل ریاست مرد بر خانواده در قانون مدنی و حق زوجه بر اشتغال تعارض رخ دهد. عمده مبنایی که برای ریاست و سرپرستی شوهر بر خانواده ذکر شده، آیه شریفه "الرجال قوامون علی النساء" است (فاطمی، ۱۳۹۶: ۳۲). اقتداری که به مرد داده می‌شود در برابر مسئولیت و تکلیفی است که بر دوش او نهاده شده است تا بتواند به بهترین شکل از عهده این وظیفه بر آید (روشن، ۱۳۹۴: ۹۸).

به نظر علامه طباطبایی سرپرستی مردان نسبت به زنانشان، مانع از بهره‌مندی زنان از حقوق فردی و اجتماعی و استقلال در حفظ و دفاع از این حقوق و تصرف در اموال و املاکشان نیست.

^۶ در اصطلاح فقهی تمکین به این معنی است که زن از خواسته‌ی مرد سرپیچی نکند و او را اجابت کند و با او همراهی نماید.

^۷ از نظر اکثریت کمیسیون مشورتی خانواده استان اصفهان، در تاریخ ۹۶/۱۲/۱۰ منظور از مصالح خانواده هر چیزی است که باعث تشدید و استحکام مبانی خانواده می‌گردد و امور منافی با مصالح نیز هر امری است که باعث سستی و از هم گسیختگی زندگی زناشویی می‌شود.

رعایت مصالح خانوادگی مختص حقوق ایران نیست و در سایر نظام‌های حقوقی نیز ملاحظه می‌شود به موجب ماده ۱۶۷ قانون مدنی سوئیس، هر یک از زوجین در انتخاب شغل و انجام فعالیت‌هایش باید رعایت شخص همسر و منافع زندگی مشترک را بنماید (مهرپور، ۱۳۸۴: ۳).

^۹ در روابط زوجین ریاست خانواده از خصایص شوهر است.

(طباطبایی، ۱۴۳۰: ۳۶۹). پس ریا ست مردان در خانواده به معنای سروری و برتری نیست، بلکه مردان م. مسئول حفظ مصالح خانواده، انجام وظایف خانوادگی و صلنت از حریم خانواده‌لند (العبدالخانی، ۱۳۹۴: ۱۲۶). باید توجه داشت که دامنه ریا ست شوهر در امور غیر مالی زن از دو جهت به مصلحت‌اندیشی و مراعات حقوق و آزادی‌های شرعی و قانونی زن محصور می‌گردد و در تشخیص مصالح خانوادگی و حیثیت زوجین باید به عرف مراجعه کرد. اموری منافی با حیثیات شوهر و زن است که از نظر رسوم و عادات اجتماع از شخصی مانند زن و شوهر انتظار انجام آن نمی‌رود. دادگاه با توجه به اخلاق حسنه، عادات و رسوم جامعه و ویژگی‌های فردی و اجتماعی زوجین تشخیص می‌دهد که آیا شغل زن با مصالح خانواده مخالفت دارد یا خیر (کاتوزیان، ۱۳۷۱: ۲۳۳). به عبارت بهتر منظور از مصالح خانواده، هر چیزی است که باعث تشدید و استحکام مبانی خانواده می‌گردد و امور منافی با مصالح نیز هر امری است که باعث سستی و از هم گسیختگی زناشویی می‌شود و تشخیص اینکه چه امری در تنافی با حیثیت زن یا شوهر است با عرف بوده و دادگاه با در نظر گرفتن عرف حاکم بر جامعه و به اعتبار وضعیت فردی و اجتماعی زوجین نسبت به آن تصمیم‌گیری می‌کند. به عنوان مثال در پرونده کلاسه ۹۴۰۹۹۸۶۸۳۱۰۰۱۴ صادره از مرجع تجدید نظرخواهی اصفهان، زوج، خواهان منع اشتغال زوجه از شغل پرستاری بوده است، اما دادگاه با توجه به اینکه زوجه پرستار بخش مامایی بوده است و شغل مذکور مستلزم اشتغال بانوان در این حرفه می‌باشد، شغل وی را منافی مصالح خانوادگی ندانسته و حکم به بطلان دعوا صادر کرده است و در مقابل در پرونده‌ای به شماره ۹۳۰۹۹۸۳۶۵۷۵۰۲۱۳۲ دادگاه تجدید نظر استان اصفهان، نظر به اینکه شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه و شغلی که منافی با مصالح خانوادگی و یا حیثیات خود یا زن باشد منع نماید و اشتغال تجدید نظرخواه (زوجه) در شغلی به صورت شیفته و شبانه‌روزی منافات با مصالح خانوادگی وی داشته است، حکم به رد تجدید نظرخواهی و منع اشتغال زوجه صادر کرد.

بعضی از حقوق‌دانان در تحلیل ماده ۱۱۰۵ با توجه به نظریه مشهور فقها، بیان داشته‌اند که اصولاً خروج زن از خانه به هر منظوری که باشد، باید با موافقت شوهر انجام پذیرد (محقق داماد، ۱۳۷۲:

حق اشتغال زوجه و چگونگی تراحم آن با حق تمکین زوج ...

۳۱۶). شهید ثانی در این باره می‌نویسد: از حقوق شوهر بر زن خارج نشدن زن از منزل شوهر بدون اجازه او است (خورسندیان، ۱۳۹۰: ۶۰). با توجه به اینکه اصلاح برخی از مقررات ضروری است، ماده ۱۱۰۵ ق.م به این شکل مقرر شود که سرپرستی و مدیریت خانواده با زوج بوده و این اختیار مفید به حفظ مصالح خانواده و عدم اضرار به افراد خانواده می‌باشد (اکبرینه، ۱۳۹۰: ۱۰۴).

از مفهوم حقوقی کار چند اصل و قاعده مهم استخراج می‌گردد از جمله؛ اصل مالکیت که در حقوق اسلام به آن قاعده تسلیط می‌گویند و به این مفهوم است که هر کس که مالک مالی شناخته شد، حق هرگونه استفاده مشروع و قانونی از آن را دارا می‌باشد. قاعده آزادی انتخاب شغل و کار که مبتنی بر کرامت انسان‌ها و حرمت و حفظ حقوق آن‌ها می‌باشد و در همه جوامع و تمدن‌ها به رسمیت شناخته شده است (رنجکش، ۱۳۹۲: ۱۹). با توجه به قاعده لا ضرر زوج نمی‌تواند بدون اثبات موارد خاص مندرج در قانون مدنی از اشتغال همسرش ممانعت کند. بر اساس اصل اباحه، عمل و آزادی اراده، خروج زن از منزل و معاشرت او علی‌الاصول باید عملی روا تلقی شود. اما در بین فقها نظرات گوناگونی مطرح شده است (پروین، ۱۳۹۲: ۷۴). مراجع نظام تقلید در پاسخ‌گویی به یک استفتاء نظرات متفاوتی بیان کرده‌اند. سؤال: چنانچه اشتغال زوجه مستلزم خروج وی از منزل مشترک باشد آیا زوج می‌تواند با اشتغال زوجه مخالفت کند و یا از ادامه اشتغال ایشان جلوگیری به عمل آورد؟ آیت الله العظمی سید علی سیستانی فتوا می‌دهد: خارج شدن از منزل احتیاج به اذن شوهر دارد و بدون اجازه جایز نیست هر چند برای کار باشد و هر چند با حق شوهر منافات نداشته باشد. آیت الله شبیری زنجانی نیز معتقدند که زوج می‌تواند ممانعت کند. آیت الله مکارم شیرازی نیز در پاسخ به استفتاء فرمودند که این کار بدون اجازه زوج جایز نیست. آیت الله بیات زنجانی نیز فرمودند: در صورتی که زوج از وضعیت اشتغال زن مطلع بوده و در ضمن عقد نکاح شرط بر عدم اشتغال زوجه نکرده باشد، حق جلوگیری از اشتغال وی را نداشته و حضور زن در محل کار تنافی با حق تمکین ندارد. بعضی دیگر از فقها چون آیت الله موسوی اردبیلی معتقدند چنانچه اشتغال زن با حقوق و شئون شوهر منافات نداشته باشد ظاهراً اذن شوهر شرط نیست (خورسندیان، ۱۳۹۰: ۶۱).

۲-۱- اشتغال زوجه بعد از عقد نکاح

در خصوص اشتغال زن پس از ازدواج، عده‌ای معتقدند که در صورت عدم اشتراط، مرد در هر حال، به استناد ضرورت اذن شوهر در خروج از منزل، می‌تواند با تشکیل زندگی مشترک، از کار همسرش در بیرون از منزل ممانعت نماید و در صورت عدم اطاعت، زن ناشزه محسوب می‌شود (محقق داماد، ۱۳۸۲: ۲۸۸). همه فقهای اسلامی معتقدند که خروج از منزل شوهر بدون اذن نشوز محسوب می‌شود. درباره‌ی محدوده‌ی استیذان زوجه در فقه امامیه چند قول بیان شده است: گروهی از فقها استیذان زوج را به طور مطلق واجب می‌دانند^۱، گروه دوم، استیذان را مقید به قید منافات نداشتن با حق زوج در استمتاع تام از زوجه می‌دانند^{۱۱} (احمدیان، ۱۳۹۴: ۱۱). برخی از حقوقدانان معتقدند در صورتی که زوجه پس از انعقاد عقد نکاح شاغل شود باید اصل را بر صحت اشتغال قرار، داد و اذن شوهر نقشی در صحت آن ندارد. زیرا علاوه بر عموم و اطلاق لزوم وفای به عهد و اصله الصحه زوج حقی بر استمتاع زوجه ندارد، اما در مواردی که اشتغال زوجه منافی مصالح خانوادگی باشد باید تنها از طریق دادگاه و به شرط اثبات، حق منع اشتغال برای زوج قائل شد (قربان‌نیا، ۱۳۸۴: ۱۰۳). به عنوان مثال در رأی شماره ۹۴۰۹۹۸۶۸۳۶۱۰۰۰۳۵ شعبه ۱ دادگاه خانواده شهر استان اصفهان در مورد خواسته زوج مبنی بر منع اشتغال زوجه از شغل مربی آموزشگاه آرایشگری، قاضی با استناد به اینکه شغل زوجه منافی مصالح خانوادگی و حیثیت زوجه نیست و محیط کاری زوجه کاملاً زنانه است حکم به بطلان دعوا صادر کرد.

در رأی بدوی شعبه ۲۵۱ دادگاه عمومی خانواده تهران، در مورد خواسته زوج مبنی بر منع اشتغال زوجه از شغل پرستاری، قاضی نظر به اینکه شغل زوجه پرستاری می‌باشد و این شغل بر حسب عرف جامعه ایران منافی مصالح خانوادگی و یا برخلاف حیثیت زن تلقی نمی‌گردد، دعوی خواهان را منطبق با قانون ندانسته است و به استناد ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی و ماده ۱۹۷ قانون آیین دادرسی

^{۱۰} سخنان بسیاری فقیهان متقدم و متأخر امامیه، از جمله شیخ مفید، شیخ طوسی، ابوصلاح حلبی، علامه حلی، امام خمینی و آیت الله سیستانی.

^{۱۱} فتاوی برخی از فقهای معاصر مانند آیت الله خویی، شیخ محمد مهدی شمس الدین، آیت الله بجنوردی.

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزامم آن با حق تمکین زوج ...

مدنی حکم به بطلان دعوی صادر کرد. در رأی شماره ۹۳۰۹۹۷۰۲۲۳۰۰۲۰۷۵ شعبه ۳۰ دادگاه تجدیدنظر استان تهران نیز رأی بدوی را تأیید نمود اما بیان نمود در صورتی که زوجه بدون رضایت و اذن شوهر جهت اشتغال به کار از منزل خارج شده ناشزه محسوب می شود و در آن صورت مستحق نفقه نخواهد بود. اما به نظر می رسد اگر زوجه بعد از ازدواج با اذن زوج، متعهد به انجام کار برای دیگری شود و مدت تعهد پایان نیافته باشد، در این صورت به نظر همه فقها شوهر نمی تواند تا پایان مدت تعهد از کار زن ممانعت کند. اداره حقوقی قوه قضائیه در نظریه مشورتی شماره ۷/۱۵۵۸ به تاریخ ۷۶/۷/۲ بر همین اساس پاسخ داده است (معاونت پژوهش مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۳: ۱۲). بنابراین می توان گفت اشتغال زوجه که اذن و رضایت زوج را به همراه دارد، در صورت منع زوج و عدم امتناع زن از اشتغال، عنوان نشوز بر زن صدق نکرده و نفقه نیز از این نظر ساقط نمی شود (ایزدی فر، ۱۳۹۳: ۴۱). زوج حق ندارد به دلخواه خود و بدون اینکه دلیل موجهی داشته باشد زن را از معاشرت با خویشان نزدیک خود یا انجام تکالیف اجتماعی باز دارد زیرا همانطور که گفته شد ریاست مرد باید به منظور حفظ مصالح خانواده اعمال شود نه تأمین حکومت خود سرلنهای مرد بر زن (پروین، ۱۳۹۲: ۷۵) و اجرای حق نبلید باعث اضرار دیگری شود، در صورت ممانعت بدون دلیل منطقی و قانونی، باعث سلب آزادی زن می باشد (اکبرینه، ۱۳۹۰: ۱۰۶) و با قاعده امساک به معروفو معاشرت نیکو با زن مغایرت دارد. دیدگاه صحیح، دیدگاهی است که اصول حاکم بر شخصیت زن، نظیر تساوی زن و مرد در اصل آفرینش، تساوی ایشان در وصول به بالاترین مراتب کمال و معنویت و توصیه های دین در دعوت زن و مرد به کار، و عبادت محسوب نمودن کار را مورد ملاحظه قرار دهد.

۲-۲- اشتغال زوجه قبل از ازدواج و آگاهی زوج به آن

اگر زن حین ازدواج شاغل باشد، در منع وی از اشتغال توسط زوج دو نظر وجود دارد. نظر اول آنکه اشتغال زن در حین عقد نکاح و علم مرد به آن، مانعی در جهت منع زوجه از اشتغال خود نمی باشد و زوج می تواند مانع اشتغال زوجه شود و صرف آگاهی زوج از اشتغال زوجه نمی تواند مانع از استیفای حقوق زوج گردد و آگاهی، به تنهایی حکم شرط ضمن عقد را ندارد. از میان

فقه‌های معا صر آیت الله بیات زنجانی و آیت الله شبیری زنجانی و آیت الله موسوی اردبیلی فتوا داده‌اند که زوج می‌تواند مانع اشتغال زوجه شود (معاونت آموزش قوه قضاییه، ۱۳۸۸: ۲۸). نظر دوم بیان می‌دارد که ضایعیت زوج و علم وی به اشتغال زوجه قبل از ازدواج، به منزله شرط صحیح ضمن عقد تلقی می‌شود که مرد علیه خود چنین شرطی را پذیرفته است. اصل منع مداخله در حقوق دیگران، اصل منع سوءاستفاده از حق و نیز اصل استقلال دارایی زوجین از یکدیگر، چنین ایجاب می‌کند که مرد با فرض علم و اطلاع از اشتغال زوجه، حق مخالفت بعدی را در این خصوص ندارد (بررسی فقهی حقوق خانواده: ۷۸-۷۹). آیت الله مکارم شیرازی و آیت الله سیستانی نیز فتوا داده‌اند که چنانچه اشتغال زوجه برای زوج مسلم باشد و هنگام عقد آن را نفی نکند، زوج نمی‌تواند مانع اشتغال زوجه شود.

در رأی شماره ۹۴۰۹۹۸۰۳۵۲۱۰۰۵۵۴ شعبه ۸ دادگاه خانواده شهرستان اصفهان در مورد دادخواست زوج مبنی بر منع اشتغال همسرش از شغل مربی کانون زبان، قاضی با این استدلال که زوج از نوع اشتغال همسرش در زمان عقد نکاح مطلع بوده است و اجازه اشتغال نیز به وی داده است، حکم بر بطلان دعوای خواهان صادر کرده است.

کمیسیون اسفئنات و مشاورین حقوقی شورای عالی قضایی نیز نظر داده‌اند که اگر اشتغال زوجه قبل از ازدواج بود و یا بعد از ازدواج با اذن خود زوج انجام یافت در این دو صورت، زوج نمی‌تواند زوجه را از ادامه شغلش منع کند و اگر اشتغال بعد از ازدواج بدون اذن شوهر بوده در صورتی زوج می‌تواند مانع اشتغال زوجه شود که شغل زن منافی حق شوهر و یا منافی مصالح خانوادگی و یا حیثیات خود و یا زن باشد (مجموعه سؤالات کمیسیون اسفئنات شورای عالی قضایی ۱۳۶۳: ۴۲).

در مورد اشتغال زوجه در داخل منزل نیز فقها نظرات متفاوتی ارائه نمودند. برخی فقها از جمله آیت الله مکارم شیرازی و آیت الله سیستانی، اشتغال زوجه در داخل منزل را جایز دانسته‌اند. اگر شغل زوجه در خانه باشد و احتیاج به خروج از منزل نباشد، شوهر حق ممانعت نسبت به شغل

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج ...

وی را نخواهد داشت (گنجینه آرای فقهی قضایی، سؤال ۹۰۷۹) و برخی دیگر از جمله آیت الله شبیری زنجانی و بیات زنجانی فتوا داده‌اند که زوج می‌تواند مانع از اشتغال همسرش شود. کمیسیون مشورتی خانواده دادگستری استان اصفهان، بنا به اتفاق نظر اعضای کمیسیون مطرح کرده است که اطلاق ماده ۱۱۱۷ ق.م.انصراف به خارج از منزل نداشته و شامل مشاغل داخل در منزل نیز می‌گردد.

۳- تأملی بر تزام حق اشتغال زوجه و تمکین

با توجه به مطالبی که ذکر شد می‌توان گفت، به صورت کلی در مورد رفتن زن به خارج از منزل با هدف کار، نظر اکثر فقها این است که اذن شوهر لازم است (العبدلخانی، ۱۳۹۴: ۱۲۷). اذن مرد به این دلیل شرط شده است که ریاست خانواده به عهده مرد است و این شرط برای مدیریت خانواده لازم است. از سوی دیگر مرد حق ندارد بدون دلیل از اشتغال زن جلوگیری کند و لازم است که مرد در صورت داشتن مفسده و یا مصلحتی بالاتر، به زن اجازه کار دهد. همچنین مرد حق ندارد زن را در خانه حبس کند و این کار با قاعده امساک به معروف و معاشرت به معروف که از دیدگاه قرآن باید بر زندگی زناشویی حاکم باشد سازگاری ندارد.

اشتغال زوجه از یک طرف جزء حقوق اساسی وی و موافق با اصل آزادی اشتغال زن است و زنان نیز می‌توانند مانند مردان به شغل دلخواه خود مبادرت ورزند و حق هر گونه تصرف در دارایی خود را دارند (صادقی مقدم، ۱۳۹۶: ۴۶۵) و از طرف دیگر لازمه این اشتغال در برخی موارد خارج شدن زوجه از منزل مشترک است که این امر با لزوم تمکین و اطاعت‌پذیری وی از زوج تزام دارد. بعضی از حقوقدانان معتقدند به دلیل اینکه مرد ریاست خانواده را به عهده دارد، او می‌تواند تشخیص دهد که آیا شغل همسرش با وظایف خانوادگی و مصالح زندگی تزام دارد یا خیر و کدام یک اهمیت بیشتری دارد و مرد می‌تواند همسر خود را به دلیل تزام شغلش با وظایفی چون شوهرداری، تربیت فرزند، از اشتغال منع کند (العبدلخانی، ۱۳۹۴: ۱۳۵).

علامه طباطبایی معتقد است اشتراک زن و مرد در اصول مواهب وجودی فکر و اراده که اختیار را به دنبال می‌آورد، اقتضا دارد که زن همانند مرد از آزادی فکر و اراده برخوردار باشد. بنابراین زن

می‌تولند در تمام شئون مربوط به زندگی فردی و اجتماعی اش به گونه‌ای مستقل رفتار نمایند (محقق داماد، ۱۳۸۸: ۴۵). با استناد به آیه‌ی ۸۷ سوره حج^{۱۲} و آیه‌ی ۸۵ سوره بقره^{۱۳} در مواردی که استیذان، عسر، حرج، سختی و مشقت برای زوج فراهم کند لزوم شرعی ندارد (احمدیان، ۱۳۹۴: ۲۱).

با تأکید قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی، معنوی و تصریح آن به تأمین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد در بیان حق مساوی افراد در انتخاب شغل و تکلیف دولت به ایجاد اشتغال و امکان کار بدون تبعیض برای همه، می‌توان عنایت قانونگذار را به منع تبعیض بین زنان و مردان در امر کار و اشتغال استنباط نمود. همانطور که قبلاً گفته شد در بسیاری از اسناد بین‌المللی نیز امر تساوی زن و مرد در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، مدنی که اشتغال نیز از جمله آن‌ها محسوب می‌شود مورد تأکید قرار گرفته است (دیلمی، ۱۳۸۷: ۱۱۳). اصل انسان‌شناسانه اشتراک وجودی زن و مرد در انسانیت، می‌تواند مبنای نظری عینی را برای بهره‌مندی برابر هر دو جنس از حقوق برابر انسانی فراهم کند. حقوق بشر مجموعه حق‌هایی هستند که نه به خاطر تعلقات دینی، اجتماعی، جنسیتی، بلکه صرفاً به خاطر انسان بودن برای همه افراد بالغ و عاقل تضمین شود. تفاوت‌های بیولوژیک زن و مرد نمی‌توانند و نباید به عنوان امتیاز و یا ضعفی برای هر یک از دو جنس در بهره‌مندی از حقوق و آزادی‌ها تلقی شود (سید فاطمی، ۱۳۸۸: ۳۳۰). با توجه به مطالب مذکور، قانون مدنی، به صراحت حکمی راجع به ممنوعیت یا جواز مطلق اشتغال زن ندارد، از این رو موضع قانون مدنی را باید جواز مشروط اشتغال زن دانست. قانون مدنی به زوج اجازه ممانعت از اشتغال به طور کلی نداده است و لازم است که بر ممانعت از اشتغال به شغل معین، اقامه دلیل نماید یا اثبات کند که شغل وی منافی مصالح خانوادگی است. از این رو دامنه ریاست مرد را نباید

^{۱۲}. ما جعل علیکم فی الدین من حرج .
^{۱۳}. یریدُ الله بکم الیسرو لا یرید بکم العسر.

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزام آن با حق تمکین زوج ...

بی حد و حصر قلمداد کرد و ریاست مرد نباید به گونه‌ای باشد که تفکر و خواست زن در زندگی خصوصی و اجتماعی‌اش مختل گردد (روشن، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

از سوی دیگر با توجه به ماده ۹۵۹ ق.م که مقرر داشته است: هیچ‌کس نمی‌تواند به طور کلی حق تمتع یا حق اجرای تمام یا قسمتی از حقوق مدنی را از خود سلب کند، می‌توان دریافت که قانونگذار، راضی به سلب حقوق مدنی اشخاص نیست و زوج با دو شرط مغایرت شغل با مصالح خانواده، تنافی شغل با حیثیات زوجین می‌تواند با شغل هم‌سر خود مخالفت کند (خورسندیان، ۱۳۹۰: ۶۶). به نظر می‌رسد مفهوم تمکین که قبلاً تبعیت بی‌چون و چرا بوده است تغییر پیدا کرده است و نیاز است، ریاست مرد در خانواده با حفظ حقوق اساسی و رعایت به حریم خصوصی زوجه نمود پیدا کند.

نتیجه‌گیری:

با توجه به قوانین جمهوری اسلامی ایران، زن همانند مرد از اهلیت تمتع و استیفا برخوردار است و در صورت داشتن بلوغ و عقل و رشد مثل مرد حق هرگونه عمل حقوقی از جمله کسب درآمد را دارد. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران علاوه بر اینکه اشتغال را جزء حقوق اولیه و طبیعی زن می‌داند، آنان را در انتخاب هر شغلی که مخالف اسلام نباشد آزاد گذاشته است. اصل حق اشتغال و مالکیت حاصل از فعالیت‌های اقتصادی زوجه در نظام حقوقی اسلام نیز به رسمیت شناخته شده است و فقهای معاصر با لحاظ شرایط فعلی خانواده و جامعه به موافقت با اشتغال زن گرایش بیشتری دارند. در امور غیرمالی حدود ریاست مرد بر زن بر مبنای حفظ مصالح و حیثیت خانواده و به دلیل حفظ نظام خانواده و حرمت است و مرد به هیچ وجه نباید با سوء استفاده از این موقعیت خود، در صدد آزار یا سلطه طلبی بر زن باشد، چون به موجب آموزه‌های اسلامی هیچ‌کس نمی‌تواند اعمال حق خود را وسیله‌ای برای ضرر به دیگری قرار دهد و مخالفت شوهر با اشتغال زن و خروج او از منزل محدود به مصالح خانوادگی است. مرد تنها در صورتی می‌تواند با اشتغال زن مخالفت کند که شغل زن با مصالح خانوادگی و شئون زن یا مرد منافات

داشته باشد و علاوه بر آن باید ادعای خود را در محکمه ثابت کند. به واسطه ماده ۱۱۱۷ ق.م.ز.م. تنها اختیار دارد با نوع شغل زوجه مخالفت نماید نه با اشتغال زوجه. در اسلام از سویی استقلال مالی و کسب و کار زن پذیرفته شده است و از طرف دیگر ریاست زوج بر خانواده و حق تمکین او محدودیتی برای زوجه در اشتغال ایجاد کرده است. به گونه‌ای که زوجه بدون اذن زوج نمی‌تواند از خانه خارج شود یا به مشاغلی بپردازد که با مصالح خانواده منافات داشته باشد.

در خاتمه به عنوان نتیجه‌گیری چند مطلب و نکته اساسی وجود دارد از جمله اینکه:

(۱) امروزه با توجه به پذیرش اشتغال زن در حقوق موضوعه داخلی و بین‌المللی و قواعد و اصول کلی حقوقی از جمله قاعده لاضرر، منع سوء استفاده از حق (اصل ۴۰ قانون اساسی)، استقلال دارایی زوجین از یکدیگر (ماده ۱۰۶۸ قانون مدنی)، آزادی اشتغال، حاکمیت اراده طرفین و اصل رعایت حریم خصوصی در تمام مصادیق آن (از جمله حریم ارتباطی، مکالماتی و تردد و...) باید قائل به این بود که تمکین مفهوم سنتی خود را که تبعیت محض از شوهر بوده است از دست داده است و دو قید اساسی بر این مفهوم وارد شده است که عبارتند از: الف: رعایت حقوق اساسی زوجه از جمله اشتغال و تحصیل زوجه و غیره ب: رعایت مصالح خانوادگی و ضرورت منع استفاده از حق تمکین. در غیر اینصورت بین تمکین و حق اشتغال زوج تراحم وجود دارد که ترجیح یکی بر دیگری بدون رعایت دو قید یاد شده ترجیح بلامرغ خواهد بود.

(۲) اصل دهم قانون اساسی حفظ قداست خانواده و استحکام روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی را بر عهده قانونگذار قرار داده است، که در این راستا ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی و ماده ۸ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳ و وصف مشترک آن در ضرورت حفظ مصلح خانوادگی، دو مقرر قانونی برای حفظ کرامت و قداست خانواده محسوب می‌گردد که توافق بر خلاف این وصف به لحاظ خلاف شرع و قانون بودن باطل است. از طرف دیگر، بدون لحاظ قید اساسی مذکور، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، به روابط خصوصی زوجین مرتبط است که به نوعی قاعده تکمیلی محسوب می‌شود که توافق برخلاف آن فاقد منع قانونی می‌باشد.

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزامم آن با حق تمکین زوج ...

۳) در مفهوم مصالح خانوادگی، حدود و ثغور و ملاک آن در رویه قضایی ضابطه مشخصی وجود ندارد و آراء مختلفی در این خصوص صادر شده است، به نحوی که در برخی از آراء محاکم خانواده ملاک نوعی و عرفی و در برخی دیگر به ملاک شخصی توجه شده است. لذا با لحاظ نکات یاد شده پیشنهاد می‌شود که ضمن تعریف دقیقی از مفهوم مصالح خانوادگی و اتخاذ تلفیقی از دو ملاک نوعی و شخصی در آن تعریف، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی به شرح زیر اصلاح شود.

ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی: شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.

تبصره: شوهر در موارد ذیل در صورتی که مصداق صدر ماده نباشد نمی‌تواند مانع از اشتغال زن شود.

۱. اشتغال زن ضمن عقد ازدواج یا عقد لازم دیگر شرط شده یا عقد مبنی بر آن واقع شده باشد.
۲. زن قبل از ازدواج به کار برای دیگری متعهد بوده و مدت تعهد تمام نشده باشد.
۳. زن بعد از ازدواج با اذن شوهر به کار برای دیگری متعهد شده و مدت تعهد تمام نشده باشد.
۴. اشتغال زن منافات با حق شوهر بر استمتاع نداشته باشد.

فهرست منابع:

الف) کتاب ها:

- ۱- قرآن کریم
- ۲- العلوی الحسینی الموسوی، محمد کریم، (۱۳۹۶هـ)، کشف الحقایق عن نکت الایات و الدقایق، الطبعة الثالث، تهران: حاج عبدالمجید.
- ۳- اباذری، فومشی، (۱۳۹۲)، نحوه عملی رسیدگی به دعاوی خانوادگی در محاکم و دادسراها، چاپ ششم، تهران: انتشارات خرسندی.
- ۴- جعفری مهر، حسین (۱۳۹۶)، «ریاست مرد بر خانواده و اثر حقوقی آن»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق، مؤسسه حقوق و معارف اسلامی جامعه المصطفی العالمیه.
- ۵- حبیبی تبار، جواد، (۱۳۹۴)، گام به گام با حقوق خانواده، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
- ۶- حر عاملی، (۱۴۰۳هـ)، وسایل الشیعه، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- ۷- رنجکش، حمزه، (۱۳۹۲)، «بررسی حق بر اشتغال در اسناد بین المللی و حقوق موضوعه ایران»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز.
- ۸- طباطبایی؛ محمدحسین، (۱۴۳۰)، المیزان فی تفسیر القرآن، مترجم: محمدباقر موسوی همدانی، قم: انتشارات اسلامی.
- ۹- عراقی، عزت الله، (۱۳۸۹)، دوره کامل حقوق کار، جلد اول، چاپ دوم، تهران: سمت.
- ۱۰- قربان نیا، ناصر، (۱۳۸۴)، بازپژوهی حقوق زن: بررسی قوانین مربوط به زنان در جمهوری اسلامی ایران، تهران: نشر روزنو.

۱۱- قاری سیدفاطمی، سیدمحمد، (۱۳۸۸)، حقوق بشر در جهان معاصر، جستارهای تحلیلی از حق ها و آزادی‌ها، چاپ اول، ویرایش اول، دفتر دوم، تهران: انتشارات شهردانش.

۱۲- کاتوزیان، ناصر، (۱۳۷۱)، حقوق مدنی، جلد اول، تهران: شرکت انتشار و بهمن برنا.

۱۳- مدنی، جلال الدین، (۱۳۶۹)، حقوق اساسی و نهادهای اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران: نشر صدا و سیما.

۱۴- مهرپور، حسین، (۱۳۸۴)، مباحثی از حقوق زن، چاپ دوم، تهران: انتشارات اطلاعات.

۱۵- محقق داماد، سید مصطفی، (۱۳۷۲)، بررسی فقهی حقوق خانواده، تهران: نشر علوم اسلامی.

۱۶- معاونت آموزش و تحقیقات مرکز تحقیقات فقهی قوه قضاییه، (۱۳۸۲)، مجموعه آرای فقهی در امور حقوقی، نکاح ۲، جلد چهارم، چاپ دوم، قم: نشر معاونت آموزش و تحقیقات قوه قضاییه.

۱۷- معاونت آموزش قوه قضاییه، (۱۳۸۸)، رویه قضایی ایران در ارتباط با دادگاه‌های خانواده، جلد دوم، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگل.

۱۸- هاشمی، سیدمحمد، (۱۳۸۴)، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

ب) مقالات:

۱- العبدلخانی، ساجده؛ بحرینی، محمدجواد، (۱۳۹۴)، «جایگاه اشتغال زنان از نظر اسلام»، پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، سال دوم، شماره پنجم، صفحات ۱۱۹-۱۳۷.

۲- اکبرینه، پروین، (۱۳۹۰)، «نقش قاعده لاضرر در تعارض حق اشتغال زوجه با حقوق زوج»، فصلنامه علمی-پژوهشی فقه و مبانی حقوق اسلامی، سال سوم، شماره ۷، صفحات ۹۴-۱۱۶.

۳- احمدیان، عبدالرسول؛ احمدی، محمد مهدی؛ مرادخانی، احمد؛ عابدیان کلخوران، حسن، (۱۳۹۴)، «مطالعه تطبیقی محدوده‌ی استیدان زوجه برای خروج از منزل در فقه فریقین»، فصلنامه پژوهش‌های

فقه و حقوق اسلامی، سال دوازدهم، شماره ۴۲، صفحات ۱۱-۲۸.

۴- ایزدی فر، علی اکبر؛ محسنی دهکلانی، محمد؛ ادبی فیروزجانی، رزاق، (۱۳۹۳)، «اشتغال زوجه و تأثیر آن بر نفقه»، فصلنامه مطالعات فقه و حقوق اسلامی دانشگاه سمنان، سال ششم، شماره ۱۰، صفحات ۳۱-۵۸.

۵- افتخار جهرمی، گودرز؛ داودی، مجید، (۱۳۹۰)، «اشتغال زن و نقش اجازه شوهر در آن، فصلنامه مطالعات فقه و حقوق اسلامی»، سال ۸۰، شماره ۲۶، صفحات ۲۰-۹.

۶- برزعلی، پژمان؛ مختاری افرکتی، نادر؛ ابراهیم آبادی، فرشته، (۱۳۹۶)، «حقوق زن در نکاح از دیدگاه شهیدثانی و محقق اردبیلی»، فصلنامه تحقیقات حقوقی معاهده، شماره ۱، صفحات ۳۳-۶۹.

۷- پروین، فرهاد؛ حسینی، وحیده، (۱۳۹۲)، «شرایط، قلمرو و آثار فقهی و حقوقی ریاست زوج در رابطه با زوجه»، پژوهش حقوق خصوصی، سال دوم، شماره سوم، صفحات ۶۵-۹۴.

۸- توسلی نایینی، منوچهر، (۱۳۸۵)، «محدودیت های اشتغال زن شوهردار در حقوق ایران»، فصلنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سال اول، شماره ۲ و ۳، صفحات ۶۷-۷۶.

۹- شیرودی، مرتضی، (۱۳۸۵)، «اشتغال زنان و نقش نظام سیاسی در الگو سازی جامع»، فصلنامه بانوان شیعه، سال سوم، شماره هشتم، صفحات ۸۲-۳۷.

۱۰- جاراللهی، عذرا، (۱۳۷۱)، «تاریخچه اشتغال زن در ایران»، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳ و ۴، صفحات ۲۶۷-۲۴۹.

۱۱- جلالی، محمود، (۱۳۸۳)، «حقوق بشر زنان در حقوق بین الملل و وضعیت ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۶۶، صفحات ۱۱۵-۱۴۳.

۱۲- جعفر پور، جمشید، (۱۳۸۶)، «بررسی فقهی و حقوقی اشتغال زنان»، فصلنامه علمی پژوهشی حقوق و علوم سیاسی، شماره ۲، صفحات ۵۵-۷۴.

حق اشتغال زوجه و چگونگی تزامم آن با حق تمکین زوج ...

۱۳- خورسندیان، محمدعلی، (۱۳۹۰)، «وضعیت حقوقی اشتغال زوجین در قوانین موضوعه ایران و لایحه پیشنهادی حمایت خانواده»، فصلنامه فقه و حقوق خانواده، دوره ۱۶، شماره ۵۴، صفحات ۷۶-۵۲.

۱۴- دیلمی، احمد؛ خدادپور، منیره، (۱۳۸۷)، «سوءاستفاده از حق ریاست شوهر در منع اشتغال همسر»، مطالعات زنان، سال ششم، شماره ۲، صفحات ۱۱۱-۱۲۶.

۱۵- روشن، محمد؛ صادقی، محمد؛ حسینی، فضا سادات، (۱۳۹۴)، «حق زوجه بر اشتغال و رابطه آن با ریاست شوهر بر خانواده در فقه امامیه و نظام حقوقی ایران»، دو فصلنامه فقه و حقوق خانواده (ندای صادق)، سال بیستم، شماره ۶۲، صفحات ۹۵-۱۲۱.

۱۶- سلطان محمدی، زلیخا، (۱۳۸۰)، «نقد و بررسی اشتغال زنان»، نشریه کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۴۳ و ۴۴، صفحات ۱۰۶-۱۰۸.

۱۷- صادقی مقدم، محمد حسن؛ امیر حسینی، امین، (۱۳۹۶)، «اختیارات شوهر در منع اشتغال زن در نظام حقوقی ایران»، مجله زن در فرهنگ و هنر، دوره ۹، شماره ۳، صفحات ۴۶۷-۴۵۳.

۱۸- عزتی، سعدالله، (۱۳۸۷)، «زنان و اشتغال»، مجله فرهنگ ایلام، شماره ۲۰ و ۲۱، صفحات ۸۳-۷۳.

۱۹- فاطمی، آرش، (۱۳۹۶)، «سلب و اسقاط ریاست مرد بر خانواده با توجه به آثار ناشی از آن»، مجله مدرسه حقوق، سال ۱۲، شماره ۱۱، صفحات ۳۸-۳۱.

۲۰- قدیر، محسن، (۱۳۸۳)، «اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب»، مجله شمیم یاس، شماره ۱۸، صفحات ۱۲-۱۸.

۲۱- کاظمی، زهره، (۱۳۸۷)، «حمایت‌های مالی زنان در نظام حقوقی خانواده از دیدگاه اسلام»، مجله فقه و حقوق خانواده (ندای صادق)، شماره ۴۹، صفحات ۱۲۷-۱۰۷.