

◇ نشریه علمی زن و فرهنگ

سال دهم، شماره ۳۹، بهار ۱۳۹۸

صفحات: ۱۱۹-۱۰۷

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۹/۱۴- تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۵

اصول بایسته اشتغال زنان در چارچوب قواعد حقوقی

احمد رضا توحیدی*

زینب السادات موسوی تنبار**

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی موضوع آزادی اشتغال زنان و البته محدودیت‌هایی که قابل مشاهده است، در پرتو اصول مندرج در قانون اساسی ج.ا.ا. و قوانین عادی دیگر می باشد. جامعه مورد تحقیق در پژوهش حاضر، زنان شاغل و ابعاد زندگی آنان می باشد. طرح تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و سیر تطور و تحول آزادی اشتغال زن را تبیین می نماید. روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و فیش برداری بود. در کل یکی از مهم ترین موضوعات قابل تأمل در علوم اقتصادی، اجتماعی و حقوقی، موضوع اشتغال زنان است. نتایج تحقیق نشان داد اهمیت اشتغال زنان به تناسب خودش در پیشبرد اهداف جامعه و نیاز به نیروی متخصص، لزوم مشارکت زنان؛ امری اجتناب ناپذیر است. درعین حال اشتغال زنان به عنوان یک حق و نه یک تکلیف دارای محدودیت‌هایی است و قواعد تدوینی و لازم الاجرا فعلی جامعه ایرانی (باهر مصلحتی که هستند) از نگاه ظاهری محدودیت‌هایی در مسیر اشتغال زنان در جامعه در حال گذار ایرانی قرار می دهد و تنوع این محدودیت‌ها مورد تأمل این تحقیق می باشد که البته در برخی از محدودیت‌ها، ضرورت تحقیق‌های بین رشته ای لازم می نمایاند.

کلید واژگان: اشتغال زنان، چهارچوب قواعد حقوقی.

*استادیار گروه حقوق بین الملل، دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول، ایمیل: ar.tohidi@qom.ac.ir)
** دانشجوی دکتری مطالعات زنان (گرایش حقوق زن در اسلام)، دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران. (ایمیل: z_b_2013@yahoo.com)

مقدمه

بنابر آموزه‌های دین مبین اسلام، اشتغال به عنوان یک حق برای همه افراد پذیرفته شده است (نساء، ۳۲). بنابراین از آنجا که اشتغال زنان در همه جوامع یکی از موضوعات مهم اجتماعی و اقتصادی است و به عنوان یک واقعیت پذیرفته شده است، اسلام به زنان بعنوان یکی از ارکان خانواده و جامعه این حق را می‌دهد که علاوه بر نقش‌های خانوادگی مانند همسر داری، مادری، تربیت فرزندان و... حسب مورد به نقش‌های اجتماعی و فعالیت‌های اقتصادی نیز پردازند و این در حالی است که در گردهم آمدن تاریخ زنان به عنوان نیمی از جامعه، نقش موثری در پیشبرد فعالیت‌های اقتصادی داشته‌اند. همان طور که مردم شناسان، مورخان و جامعه شناسان بیان کرده‌اند، اقتصاد دوران پیش از صنعتی بر مشاغل خانگی استوار بود؛ که بر اساس آن از هر یک از افراد خانواده برای انجام برخی کارها توقع می‌رفت کار و کسب خانگی برای امرار معاش و گذران زندگی عرضه می‌شد همان طور که امکانات مازاد به صاحب ملک یا پادشاه تعلق داشت (مقدم، ۱۳۹۵: ۸۳) بطور مثال در انگلستان بعد ۱۸۶۰ بسیاری از طبقات زنان کارگر اغلب مقداری درآمد کسب می‌کردند؛ آنان این درآمد را از راه‌هایی چون خیاطی و شستشودر منازل بدست می‌آوردند برخی نیز از منابع کار ارزان در بخش‌های صنعتی مخصوصاً در بخش صنایع نساجی و تهیه پوشاک بهره می‌بردند. زنان بدون شغل اغلب دچار فقر و تهیدستی بودند و برخی از آنان نیز مجبور به خودفروشی می‌شدند. (برادلی^۱، ۱۹۹۶، به نقل از مقدم، ۱۳۹۵: ۷) در حال حاضر با حرکت جامعه به سوی تمدن، اشتغال زنان طی چند دهه اخیر اهمیت ویژه‌ای یافته است و با ورود به عصر صنعتی شدن، نقش آفرینی زنان بر فعالیت‌های اقتصادی به شکل جدیدی ظهور کرده است. اشتغال زنان به خودی خود، هیچ ممنوعیتی ندارد؛ بلکه به عنوان یک واقعیت پذیرفته شده است، بطور مثال می‌توان اشاره نموده که در سال ۱۹۱۲ کارخانه فرش با ۱۵۰ دستگاه نساجی در دو ساختمان توسط کمپانی شرق راه اندازی شد. پشم‌های خام، پس از انجام اقدامات اولیه به زنان واگذار می‌شد، آنان در خانه روی آن‌ها کار می‌کردند و آن را برای زنگ کردن فرش‌ها و به نخ تبدیل می‌نمودند (عیسوی^۲، ۱۹۷۱: ۳۰۳) دیگر صنایع دستی، از زنان ایلپاتی برای آماده سازی نیروی رنگرزی استفاده می‌کردند و طبق دستورالعمل قدیمی برای رنگ لیمویی با زحمت و دشواری بسیار اسیدجوهر گوگرد/سولفوریک را می‌سوزاندند (گوگرد بدست می‌آوردند و برای قلیا از ادرار گاو استفاده می‌کردند (عیسوی، ۱۹۷۱: ۲۷۱). همچنین زنان عصر قاجار، در تولید یا صادرات نقش داشتند بطور مثال برنج ایران در طیف گسترده‌ای توسط زنان گیلانی تولید می‌شد. اینان و دیگر زنان قبیله، پارچه‌های نخی و پشمی تولید می‌کردند و فرش‌ها را زنگ می‌زدند. دلریش نقل قول‌های ناظران معاصر را آورده است، به عنوان مثال زنان کرمانی شال و کلاه تولید می‌کردند و حتی لوله تفنگ را خان کشی می‌کردند، زنان قزوینی میل‌های قلاب بافی تولید می‌کردند و زنان اصفهانی در تولید لباس و لوازم گلدوزی، نساجی و طناب بافی مشارکت می‌نمودند، زنان آشوری وارمنی کارهای طاقت فرسا انجام می‌دادند، زنان همدان نیز روبان درست می‌کردند (به نقل از مقدم، ۱۳۹۵: ۸۸).

این در حالی است که بواسطه نقش حمایتی از لطافت و قریحه مملو از احساس زنان از نگاه اسلام، زنان در تأمین اقتصاد خانواده مسئولیتی ندارند و تأمین نیازهای مالی و اقتصادی آنان از وظایف همسر به شمار

۱. Bradliy

۲. Esavie

می‌رود. در قانون جمهوری اسلامی ایران، حق اشتغال زن تابع اراده و خواست شوهر است، بنابراین اشتغال زنان، علاوه بر وجود مانع شرعی، دارای موانعی قانونی نیز می‌باشد. همچنانکه تحقیقات متعدد روانشناسان، نشان داده است اشتغال مادران اگر در کارهای فرساینده و طولانی مدت نباشد، رشد فرزندان را تقویت می‌کند و کودکان این خانواده‌ها از عزت نفس بیشتر و روابط اجتماعی و خانوادگی بهتر برخوردار می‌گردند (برک^۱، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۹، ج ۱، ۵۹۰-۵۹۱). نکته جالب آنست که در رابطه با اشتغال زنان تحقیقات مختلفی انجام شده است اما در مورد محدودیت‌های این حق، ابهاماتی در قوانین وجود دارد که شایسته بررسی می‌باشد. بنابراین هدف در این مقاله بررسی محدودیت‌ها و موانع اشتغال زنان از بُعد قانونی در جامعه امروزی می‌باشد.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: این پژوهش از نوع کیفی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی و روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای می‌باشد و از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است. در این پژوهش سعی بر آن بوده که تمامی اطلاعات معتبری که در بررسی موضوع موثرند، جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت.

روش اجرا

برای دستیابی به هدف پژوهش، پس از معرفی اجمالی از مفاهیم اصلی این پژوهش، به کنکاش، دسته‌بندی و استنتاج مطالب در زمینه اشتغال زنان از بُعد قانونی و محدودیت‌ها و موانعی که بر سر راه اشتغال زنان است، پرداخته شد.

حق اشتغال زنان در آیات و روایات

در قرآن کریم آیه‌ای که در خصوص کار زن حکمی بیان نماید، دیده نشده است، اما این مساله به منزله نفی حضور زن در عرصه‌های اجتماعی نیست، به ویژه این که از سیاق برخی آیات، چنین استنباط می‌شود، تمام قضایای عام در دین اسلام، مشترک بین زن و مرد است. خداوند در بسیاری از آیات خود به هردو جنس مرد و زن نظر دارد (افتخار جهرمی و داودی، ۱۳۹۰: ۱۰ و ۱۱). از جمله می‌توان به آیه ۷۰ سوره توبه اشاره کرد که در آن هرچه صفت عمل صالح بر آن صدق می‌کند زن را نیز در نظر داشته است و یا در آیه ۱۰ سوره جمعه می‌فرماید: «فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ...»؛ مراد از انتشار در زمین مشغول شدن به کارهای روزانه برای به دست آوردن فضل خدا یعنی رزق و روزی است (طباطبایی، بی تا: ۵۵۳، ۱۹). هم چنین در آیه ۶۱ از سوره هود می‌فرماید: «هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا...»؛ و خدایی است که شما را از زمین بیافرید و برای عمارت و آباد ساختن آن برگماشت... (الهی قمشه‌ای، ۱۳۸۰: ۲۲۸).

بادقت در این آیات معلوم می‌شود که آیات فقط به مردان خطاب نمی‌کند، بلکه همه انسان‌ها از جمله زنان مخاطب آیه مذکور هستند. علاوه بر آن در آیه ۶۵ سوره حج و آیه ۲۵ سوره لقمان جایی که

مقرر شده خداوند زمین را در دسترس بشر قرار داده تا در آن کار کند و از آن ثروت استخراج کند، دلالت بر روا بودن کار زن در جهت تحصیل رزق از آن محل‌هایی که خداوند برای بنیادم مسخرنموده است (شمس الدین، ۱۹۹۶ش: ۱۹۵).

سمت‌های اجتماعی مسلمانان در زمان حیات پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) و یکی دو سده پس از آن نیز نشان از حضور فعال زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی دارد که لازمه آن اشتغال زن است. در این باره روایاتی از بزرگان دین، نقل شده که برخی به طور عام به کسب روزی حلال در جهت تامین نیازهای خانواده اشاره دارد از جمله در روایتی نقل شده که پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) فرموده‌اند: «وَقَالَ النَّبِيُّ صَ طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ»؛ (مجلسی، ۱۴۰۳ه ق: ۶، ۲۳).

علاوه بر آیاتی که در وجوب کسب و تلاش هریک از زن و مرد برای تامین معاش به نحو عام دلالت دارد روایاتی از بزرگان دین وارد شده است که اختصاصاً اشتغال زن را مورد ترغیب قرار داده‌اند از آن جمله است روایت کلینی از اصحاب که در آن حضرت به زینت عطر فروش توصیه نمود: «هرگاه خواستی چیزی را به فروشی پس نیکو کن و کلاهبرداری نکن» سند این روایت را حسن دانسته و ظهور روایت را نیز حمل بر مشروعیت اشتغال زنان حتی در صورت اختلاط با مردان بیان کرده‌اند (شمس الدین، ۱۹۹۶ش: ۲۰۴).

هم چنین در روایتی از حضرت علی (علیه السلام) که برام الحسینین گذشت و وی را در حال ریسندگی دید، فرمودند: آن حلال‌ترین کسب است (شمس الدین، ۱۹۹۶ش: ۲۰۴).

حق اشتغال زوجه در قوانین

زن بر اساس حکمت الهی، ذوق، فکر، فهم، هوش، استعداد کار دارد و مثمرتر بودن آن حکیمانه است. از آنجا که هر استعداد طبیعی، دلیل یک حق طبیعی است، پس اشتغال زن حقی است که خدای متعال به آنان ارزانی داشته است و محروم ساختن او از این حق، خلاف عدالت و خیانت به اجتماع نیز می‌باشد. بر این اساس به تصریح اصل ۲۱ قانون اساسی، حق اشتغال برای هر مرد و زن و به تصریح منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، جزء حقوق برشمرده شده برای زنان می‌باشد (زیبایی نژاد، ۱۳۸۸: ۷۸).

حق اشتغال در قانون اساسی

جمهوری اسلامی ایران با وضع قوانین در راستای تعالیم و احکام اسلامی و در جهت تامین منافع خانواده، دربند اصل سوم قانون اساسی، با استناد به آیات و روایات مبنی بر تساوی زن و مرد در آفرینش و کرامت انسانی در رسیدن به مقامات عالی معنوی همانند مرد، دولت را موظف نموده همه امکانات خود را در رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه (اعم از زن و مرد)، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی بکار گیرد. علیرغم این تدابیر، در برخی قوانین موضوعه و جاری جمهوری اسلامی در زمینه‌های مختلف مقرراتی وجود دارد که مبین تفاوت‌هایی بین زن و مرد می‌باشد. عمده این مقررات مبنای شرعی و فقهی داشته و با عنوان حکم اسلامی، دیدگاه و بینش اسلامی را به چالش می‌کشد (رستمی تبریزی، ۱۳۹۰: ۵).

- اصل ۲۸ قانون اساسی: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح

عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید».

با توجه به این که در این اصل بین زن و مرد تفاوتی قائل نشده پس باید زمینه اشتغال برای همه فراهم شود و دولت نیز موظف است برای همه افراد با شرایط مساوی، امکان اشتغال را فراهم کند.

در موارد متعددی از مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، از جمله منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران، مصوب جلسه ۵۴۶ مورخ ۳۱ شهریور ۱۳۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی، بر حقوق زنان از جمله اشتغال تاکید شده است.

همچنین در اصل ۴۳ قانون اساسی؛ در بند دوم و چهارم آن آمده: «تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند...».

پس دولت موظف است در حسن اجرای این اصل نظارت دقیق تری داشته باشد و همچنین بودجه لازم به این امر را اختصاص دهد.

- اصل ۲۱ قانون اساسی: «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؛ حمایت مادران،

بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودک بی سرپرست و... در این اصل نیز ضمن توجه به حقوق اجتماعی مشترک بین زن و مرد، توجه به ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری را در عرصه‌های سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری ضروری برمی‌شمرد.

پس بر اساس آنچه گفته شد سیاست‌گذاری اشتغال زنان در موارد فوق مقید به قید، «رعایت موازین اسلامی»، عدم تنافی با مصالح عمومی و حقوق دیگران و هم چنین تناسب‌سازی با ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری می‌باشد که موارد ذیل را می‌توان با توجه به هر کدام از قیود فوق لحاظ نمود:

۱- اشاره به لزوم پذیرش تفاوت‌های میان حقوق زن و مرد که در فقه اسلامی مطرح شده است؛ با چنین رویکردی زن و مرد در کلیت حقوق باهم برابرنند و هیچ‌گونه تبعیضی میان آن‌ها وجود ندارد و مشاهده برخی از تفاوت‌های حقوقی میان زنان و مردان ناشی از تفاوت‌های جسمی و روحی زن و مرد بوده که آثار و تبعات خود را در حقوق و تکالیف برجای می‌گذارد و نادیده انگاشتن این تفاوت‌ها ظلمی آشکار به هر دو جنس و به ویژه زنان خواهد بود.

۲- تناسب مشاغل زنان با ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری. طبق اصل ۲۰ قانون اساسی که بصورت عام زن و مرد را یکسان در حمایت قانونی قرار داده است، پس تکرار حقوق زنان بصورت خاص در اصل ۲۱ دولت را موظف می‌کند که حقوق زنان را در تمامی جهات که اشتغال نیز جزء آن است با رعایت موازین اسلامی تضمین کند. و امور برشمرده در بندهای ذیل آن اصل را انجام دهد.

حق اشتغال در قوانین عادی

در قوانین عادی جمهوری اسلامی ایران نیز به مسأله اشتغال زنان اشاره شده است:
 - در قانون مدنی؛ ماده ۱۱۱۷ ق.م. آمده است: «شوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافع مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند».
 دیدگاه غالب نویسندگان حقوق بر آن است که با توجه به این ماده و قیودات آن، حق زوج در منع اشتغال زوجه، منوط به تنافی شغل زوجه با حیثیت زوجین و مصالح خانوادگی است (گرجی، ۱۳۸۴: ۱۸۴).
 در مقام رفع تراحم حق اشتغال زوجه و حق زوج بر تمکین زوجه، چنین استدلال شده است که قانون مدنی، خروج زن از منزل را منوط به اخذ اذن نکرده و چون کار کردن امری متعارف است، اگر شوهر از دادن اذن مضایقه کند، از حق خود سوء استفاده کرده و اختیار او در اذن ساقط می شود (حیدرپور، ۱۳۸۵: ۱۵۰).

همچنین ماده ۱۱۷ قانون مدنی، جهت منع اشتغال زوجه را شامل تنافی شغل زوجه با حیثیت زوجین و مصالح خانوادگی دانسته است. این دو قید، حق اشتغال برای زوجه را به رسمیت می شناسد؛ تفسیری که با اصل بیست و هشتم قانون اساسی منطبق است. از این رو، در تفسیر مصادیق منطبق بر این دو قید باید احتیاط کرد. این در حالی است که دکتترین و رویه قضایی در تفسیر این دو استثناء، به گسترش آن تمایل دارد. نتیجه این تفسیر موسع محدودیت بیشتری بر حق اشتغال زوجه است. همچنین دکتترین در تعیین مصلحت، مسئولیتی بیش از آن چه شرع و قانون برای زن در نظر گرفته، تحمیل کرده اند. برای مثال گفته شده است که گرفتاری های شغلی زوجه نباید مانع اداره خانه و نگهداری و تربیت فرزندان باشد (کاتوزیان، ۱۳۷۱: ۲۲۳).

نظر دیگر، اداره امور خانواده را نیز به این جهات اضافه کرده است (صفایی و امامی، ۱۳۸۵: ۱۲۵؛ گرجی، ۱۳۸۴: ۱۹۱).

پس مطابق آنچه در ماده ۱۱۱۷ ق.م. ذکر شد، زوج با دو شرط «مغایرت شغل با مصالح خانواده» و «تنافی شغل با حیثیات زوجین» می تواند با شغل همسر مخالفت نماید.

مغایرت شغل زوجه با مصالح خانواده

ضابطه روشنی در این که چه شغلی با مصالح خانواده منافات دارد، در قانون نمی باشد. با این حال، امور ذیل می تواند ضابطه و معیار ناسازگاری شغل زن با مصالح خانواده باشد از جمله:

تزلزل بنیان خانواده

مطابق ماده ۱۱۰۴ ق.م. «زوجین باید در تشیید مبانی خانواده و تربیت اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند».

یکی دیگر از اهداف ازدواج، بقاء نسل و تربیت اولاد است که معاضدت زوجین را می طلبد و روابط حسنه در خانواده از ملزومات آن است. در صورت اشتغال زن، با ورود به فضای ارتباطی با همکاران که به نوعی روابط صمیمی توأم با احترام است، به صورت ناخود آگاه مقدار قابل توجهی از نیاز عاطفی به همسر را کاهش می دهد. افزون بر این، خستگی سر کار و پیامدهای ناشی از آن مزید بر علت می شود و

به صورت تدریجی خانه‌ای که قبلاً آرامش گاه و محل تأمین نیازهای متقابل زن و شوهر بود، اکنون مبدل به استراحتگاه دو کارمند می‌شود و بالاخره جدایی روانی و فیزیکی را به دنبال دارد. در موارد خاص، دل بستگی به نقش کار بیرون از خانه، ممکن است نزد زنان منجر به کشمکش‌های درون خانه و احیاناً طلاق گردد (کوئن^۱، ترجمه و اقتباس توسلی و فاضل، ۱۳۸۱: ۸۳-۱۰۳).

پس اگر شغلی را که زن انتخاب کرده به دلایلی موجب سستی بنیان خانواده گردد، زوج می‌تواند با آن مخالفت نماید.

ایجاد مشکلات در تربیت فرزندان

مطابق ماده ۱۱۶۸ ق.م.ا: «نگاهداری اطفال هم حق و هم تکلیف ابوبین است». با توجه به این ماده، حضانت هم حق والدین است و هم تکلیف آنان. بنابراین اگر شغل زن موجب کاستی در تربیت فرزندان شود، زوج می‌تواند مانع اشتغال زوجه شود.

تنافی شغل زوجه با حیثیات زوجین

در ماده ۱۱۱۷ ق.م.ا: «منافات داشتن شغل زوجه با حیثیات خود یا شوهر». اگر زنی بدون در نظر گرفتن موقعیت اجتماعی خود و یا همسرش شغلی را انتخاب کند در این صورت مرد می‌تواند با آن شغل مخالفت نماید و چون بعد از ازدواج تفاوتی میان آبرو و حیثیت زن و شوهر نیست، بنابراین زن نمی‌تواند به دلیل اینکه شغلش با حیثیت خودش مغایر است و اینکه هر کسی حق دارد راجع به خود تصمیم بگیرد، نسبت به مخالفت شوهرش بی‌اعتنا باشد.

البته باید به این نکته توجه کرد که اگر شغل زن از نظر شرع بدون اشکال باشد اما با حیثیت خود و خانواده‌اش مغایر باشد، همسرش می‌تواند مانع اشتغال او شود.

ضابطه تشخیص

برای تشخیص منافات داشتن شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین معیار ثابتی وجود ندارد و نمی‌توان چارچوب معینی را بیان نمود. معیارهای ذکر شده، نسبت به همه عرف‌ها و اشخاص یکسان نیست و اخلاق عمومی و وضع خاص هر خانواده در این داور موثر است. به همین دلیل ذکر مصداق ممکن نبوده و به مصلحت نمی‌باشد. مرجع تشخیص مغایرت شغل زن با مصالح خانواده و حیثیات زوجین دادگاه است؛ دادگاه نیز باید 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 نه (کاتوزیان، ۱۳۷۱: ۱/۲۳۳).

ماده ۱۱۱۷ ق.م.ا. به حق زوج در مخالفت با بعضی مشاغل زوجه اشاره نموده، اما راجع به نحوه تشخیص تنافی شغل زن با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین مطلبی ندارد. در حقیقت آن را به نظر زوج موکول کرده است؛ اما در ماده ۱۸ ق.ح.خ. مقررات کامل تری وجود دارد که نیازمند بررسی می‌باشد.

در قانون حمایت خانواده سال ۹۲ با اصلاحات سال ۹۵ بیان شده است که ماده ۱۸ ق.ح.خ. که در سال ۱۳۵۳ به تصویب رسید، همان متن ماده ۱۵ ق.ح.خ. مصوب ۱۳۴۶ است که تغییراتی در آن ایجاد شده، در

ماده ۱۵ ق.ح.خ. آمده بود:

«شوهر می تواند با تایید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». در این متن بر لزوم «تایید دادگاه» تاکید شده و مطلب مهم دیگری در مقایسه با ماده ۱۱۱۷ ق.م. ندارد. ماده ۱۸ ق.ح.خ. بر این متن نکات دیگری افزوده است. این قانون بیان می دارد: «شوهر می تواند با تایید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلافی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می کند».

در این قانون علاوه بر قید «تایید دادگاه»، باید به نکته مهم دیگر نیز توجه نمود.

- حکم دادگاه مبنی بر عدم تنافی شغل زن با حیثیات خانواده

- از آنجا که اختیارات زوج ممکن است موجب سوء استفاده او در محدود کردن اشتغال زوجه گردد لذا برای پیشگیری در این زمینه، در ماده ۱۸ ق.ح.خ. تشخیص منافات شغل با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین به دادگاه موکول شده است (هدایت نیا، ۱۳۸۵: ۲۳ و ۲۴). در همین رابطه می توان به استدلال قضائی صورت گرفته در دادنامه شماره ۱۱۰۴/۱۱۰۲۲۱۱۰۲۲۱۱۰۹۹۷۰۹۳۰ به تاریخ ۱۳۹۳/۰۷/۰۶ اشاره نمود که در آن آمده است که در مورد اشتغال زوجه منع کلی وجود نداشته و اگر محیط کاری مناسب بوده، اشتغال خارج از ساعات کاری اعلامی اداره کار نباشد و کار مربوط متناسب با رشته تحصیلی باشد زوجه را نمی توان از اشتغال منع کرد.

همچنین شورای عالی انقلاب فرهنگی در دویست و هشتاد و هشتمین جلسه خود، سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران را به تصویب رساند. برخی از مواد این مصوبه به شرح زیر می باشد: اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق جامعه است و باید به آن وقع لازم گذاشته شود. (ماده ۲) شرایط و محیط کاری اجتماعی بانوان به گونه ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت فکری، جسمی و روحی آنان لطمه ای وارد نیاید. (ماده ۴) با توجه به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی به عنوان نیمی از جمعیت، باید تسهیلات لازم برای اشتغال آنان از سوی دستگاه های اجرایی فراهم آید و برنامه ریزی های مناسب حسب اولویت صورت گیرد. (ماده ۵) تشویق بانوان تحصیل کرده و متخصص باتجربه به احراز سمت های مدیریت و مشاغل تساوی، به منظور امکان استفاده از کارآیی آنها در سطوح عالی اجرایی. (ماده ۶) و در ادامه ماده ۷ بیان می دارد که: با توجه به این که نیروهای متخصص و تحصیل کرده در هر جامعه ای ارزشمندترین سرمایه های آن به شمار می آید و برای آموزش و تربیت علمی آنان سرمایه گذاری هنگفت صورت گرفته است، باید:

اولاً: انتخاب تحصیل در رشته های مناسب با اشتغال بانوان هر چه کامل تر امکان پذیر شود.

ثانیاً: تسهیلات لازم برای استفاده از توانایی های زنان کارشناس، متخصص و تحصیل کرده فراهم آید به گونه ای که اهتمام آنان به انواع نقش خود در خانواده و شرایط زندگی، منجر به کناره گیری از فعالیت اجتماعی نشود.

ماده ۱۰ این نکته را بیان می دارد که با توجه به امنیتی که در نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه قائل است، مقررات و تسهیلات لازم، به مناسبت «شغل

مادرانه» در نظر گرفته شود از قبیل استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل ساعات کار، مزایای باز نشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری و ناتوانی از کار. و نهایتاً ماده ۱۱ اشعار می‌دارد: امکانات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و فرصت‌های شغلی مناسب با اولویت برای قشر محروم بانوان نان آور خانواده خود، فراهم آید.

البته علاوه بر مصوبات فوق، قانون کار جمهوری اسلامی ایران منبع حقوقی دیگری در زمینه اشتغال بانوان می‌باشد. برخی از مواد این قانون را مرور می‌کنیم: در ماده ۳۸ این قانون آمده است: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی که در یک کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است» (جعفرپور، ۱۳۸۶: ۶۹-۶۷).

یافته‌ها

عقد ازدواج برای زوجین محدودیت‌هایی ایجاد می‌کند که در ادامه حدود اختیارات زوج در ممانعت از شغل زوجه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ریاست مرد در خانواده

در برخی از حوزه‌های اقتصادی، زن اگر بدون رضایت همسر در بیرون از خانه شاغل باشد دیگر نمی‌تواند ادعای حمایت مالی از همسر خود را داشته باشد.

مطابق ماده ۱۱۰۵ ق.م. «در روابط زوجین ریاست خانواده از خصائص شوهر است».

پس ریاست شوهر بر خانواده به اجرای یک وظیفه اجتماعی شبیه تر است تا به اجرای حق شخصی. بنابراین شوهر باید اختیار خود را به منظور حفظ سلامت و استحکام خانواده بکار برد در غیر این صورت این اختیار موجب سوء استفاده او خواهد شد.

همان‌طور که در قانون اساسی اصل ۴۰ آمده است: «هیچکس نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد».

حقوقدانان در تحلیل ماده ۱۱۰۵ ق.م. وحدت نظر ندارند. در این خصوص دو نظر قابل ذکر است. بعضی متأثر از نظریه مشهور فقهاء، قلمروی گسترده برای ریاست شوهر قایل شده و بیان داشته‌اند: «از نظر فقهی، اصولاً خروج زن از خانه به هر منظوری که باشد، باید با موافقت شوهر انجام پذیرد. بنابراین چنانچه زن در هنگام ازدواج شاغل نبوده و با شرط اشتغال، ازدواج انجام نشده [باشد]، شوهر می‌تواند مطلقاً زن را از اشتغال به هر گونه حرفه در بیرون خانه منع کند» (محقق داماد، ۱۳۷۲: ۳۱۶؛ حایری شاه باغ، ۱۳۷۹: ۹۶۴) بعضی دیگر معتقدند: «زن می‌تواند به هر کاری اشتغال ورزد که منافی با وظایف زناشویی، نباشد. مگر شوهر از نظر ریاست خانواده که مطابق ماده ۱۱۰۵ ق.م. عهده‌دار است، آن را منافی با مصالح خانوادگی و حیثیت زن یا خود، تشخیص دهد، در این حال می‌تواند زن را منع نماید» (صفایی و امامی، ۱۳۷۶: ۴۵۰/۴) این نظر می‌رساند که خانه مانند اداره‌ای است که شوهر رئیس و همسر و فرزندان، کارمندان آن هستند. در این محیط، اعضای خانه از جمله زن حتی برای لحظه‌ای خروج از آن باید از رئیس اجازه بگیرند.

در مقابل، بعضی برای ریاست شوهر قلمرو محدودتری قایل شده‌اند: «شوهر می‌تواند برای حفظ خانواده،

معاشرت‌های زن و رفت و آمدهای وی را بازرسی کند و او را از رفتاری که سلامت خانواده را تهدید می‌کند، باز دارد. ولی حق ندارد به دلخواه خود و بدون این که دلیل موجهی داشته باشد، زن را از معاشرت با خویشان نزدیک، انجام فرائض دینی یا تکالیف اجتماعی باز دارد. اختیار شوهر در راستای غرور و سروری بر زن نیست؛ هدف قانونگذار حفظ مصالح خانوادگی و حیثیت دو طرف است و اختیاری که به زوج داده شده، باید در حدود همین امور اعمال شود» (کاتوزیان، ۱۳۷۱: ۱/۲۲۹).

با نگاهی دقیق به ماده ۱۱۰۵ ق.م. و مقایسه آن با ماده ۱۱۱۷ ق.م. درستی نظریه اخیر تایید می‌شود. اگر چه قانون‌گذار برای اینکه به مخالفت با نظر مشهور فقهاء متهم نشود این مطلب را به طور صریح بیان نکرده، ولی مقصود به فراست قابل دریافت می‌باشد. زیرا ریاست شوهر ناشی از عقد ازدواج و آثار آن است و چیزی که محصول رابطه زوجیت است، منطقی نیست که ورای این رابطه را تحت قلمرو خود قرار دهد (مقدادی، ۱۳۸۱: ۱۱۱).

اگر ماده ۱۱۰۵ ق.م. که تنها سند حقوقی ریاست شوهر بر خانواده است به امور زن‌شویی محدود شود در حالی که ماده ۱۱۱۷ ق.م. برای زنان حق اشتغال قائل شده است، پس بین خروج زن با اجازه شوهر و حق اشتغال زن تعارض بوجود می‌آید. پس در این صورت فعالیت‌های زن در داخل منزل، کمتر با حق شوهر منافات دارد در حالی که فعالیت‌های او در خارج از منزل در برخی موارد با حق استمتاع شوهر تعارض پیدا می‌کند.

پس بهتر این است که زوجه بدون جلب رضایت زوج از منزل خارج نشود ولی اگر به دلیل موجهی خارج شد، مشمول نشوز نگردد.

همچنین محدودیت شغلی دیگری طبق قوانین ایران برای زنان وجود دارد:

ممنوعیت از برخی مشاغل به دلیل منع شرعی

محدودیت از اشتغال به قضاوت: با توجه به تجدیدنظری که در قانون به عمل آمده، طبق نظر و فتوای معروف فقها در شرع اسلام، مرد بودن از شرایط اشتغال به قضاوت است و زنان حق قاضی شدن به معنای عهده‌دار شدن رسیدگی به دعوی و دادن رای را ندارند. از همین رو ماده واحده قانون شرایط انتخاب قضات مصوب سال ۱۳۶۱ مقرر داشته است «قضات از میان مردان واجد شرایط انتخاب می‌شوند».

البته در این رابطه باید متذکر شد که طبق اصلاحیه ۲۹ فروردین ماه ۱۳۷۴ بر تبصره ۵ ماده واحده مزبور مصوب مجلس شورای اسلامی، زنان واجد شرایط می‌توانند با پایه قضایی همانند مردان در پست‌های مشاور دیوان عدالت اداری، دادگاه‌های مدنی خاص، قاضی تحقیق، مستشاری اداره حقوقی و نظایر آنها انجام وظیفه نمایند. در حال حاضر محدودیت شغل قضایی زنان، مربوط به تصدی دادگاه و صدور حکم به معنی خاص آن است.

ممنوعیت از برخی مشاغل به دلیل مصالح ملی و امنیتی و رعایت وضع خاص زنان

محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح و ارتش: مستفاد از ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران مصوب ۱۳۷۰/۷/۲۱ این است که زنان به صورت محدود در مشاغل درمانی، بهداشتی و نظایر آن ممکن است استخدام شوند و در مشاغل سنگین و در ارتباط با سلاح و بکارگیری آن از زنان استفاده نمی‌شود. طبعاً این محدودیت هم در

جهت ملاحظه وضعیت خاص زنان و مصالح امنیتی کشور است و تبعیض ناروا در احراز مشاغل محسوب نمی‌شود. البته نیروی انتظامی، که مربوط به امنیت داخلی کشور است، حسابش از ارتش و سپاه جدا است. پس با توجه به برخی از محدودیت‌های شغلی برای زنان، از جمله محدودیت اشتغال به مشاغل سنگین در ارتش و سپاه پاسداران، به استناد ماده ۳۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۶۱ و ماده ۲۰ قانون استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب سال ۱۳۷۰ نیز در راستای وضعیت خاص زنان تحلیل می‌شود؛ اگرچه در مشاغل درمانی، بهداشتی و نظایر آن مجاز شمرده شده است.

محدودیت تنوع شغلی زنان

یکی از عمده‌ترین مسائلی که در زمینه اشتغال زنان قابل بررسی است، محدودیت تنوع شغلی آنان است. در اغلب نقاط دنیا، این تمایل وجود دارد که زنان در مشاغل خاصی مثل معلمی یا پرستاری که با وظایف خانگی آنان سازگار است یا در صنایع کاربر در بخش صادرات که نیازمند تکرار کار و مهارت در به کارگیری دست‌ها است، تمرکز یابند محدود بودن زمینه‌های اشتغال زنان و محدودیتی که در گسترش شریک از این زمینه‌ها وجود دارد از مهم‌ترین دلایل عدم افزایش قابل توجه اشتغال زنان است. با توجه به آمار می‌توان به وضوح محدودیت تنوع شغلی زنان در ایران را مشاهده کرد (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۷۱-۱۷۰).

مانع اجتماعی

این مانع عبارت است از مجموعه اعتقادات و باورها و آداب و رسوم مردم که وظیفه زن را صرفاً انجام امور خانه و نگهداری و تربیت فرزندان می‌داند و این اعتقادات و باورها را دختران و پسران از بدو تولد در خانواده و در فرآیند اجتماعی شدن در درون جوامع و مناطق سنتی می‌بینند و در نتیجه درون خود آنان نیز نهادینه می‌شود (جعفرپور، ۱۳۸۶: ۷۲).

مانع بیولوژیکی

متداول است که می‌گویند فعالیت‌ها و اموری که نیاز به ظراف، دقت و حوصله زیاد دارند متناسب زنان و اموری که مستلزم صرف نیروی بدنی زیاد و زور و بازو است، مختص مردان است. البته درست است که تفاوت‌های طبیعی میان دو جنس موجود است اما در واقع می‌توان بسیاری از امور و اعمال را یافت که از نظر مردانه و زنانه بودن بین آن‌ها تفاوتی وجود ندارد. امروزه در جامعه ما تنگناها و موانع بیولوژیکی تا حد بسیار زیادی از سوی فرهنگ جامعه پذیری تحت تاثیر شدید واقع شده، به گونه‌ای که در برخی عرصه‌ها بدون آن که زنان مانع بیولوژیکی داشته باشند از انجام آن‌ها منع شده و یا برای آنان مناسب تشخیص داده نشده است (جعفرپور، ۱۳۸۶: ۷۲).

ممنوعیت از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور

انجام کارهای سخت و سنگین، که متناسب با وضعیت فیزیکی و روحی زنان نیست، در واقع ستم بر آن‌ها است. تجویز کارهای سنگین و طاقت فرسا که خارج از توان زنان است، نه تنها خدمت به زنان نیست،

بلکه ظلمی نابخشودنی در حق آنان خواهد بود. در مقاله نامه‌های متعدد بین‌المللی، کارهای سخت و زیان‌آور برای زنان ممنوع شده است (مقاله نامه ۱۲۷، مصوب ۱۳۶۷ و مقاله نامه ۴۵ مصوب ۱۹۳۵). و همچنین در ماده ۷۵ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ آمده است: انجام کارهای خطرناک سخت و زیان‌آور، حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای زنان ممنوع است...

کار شبانه

در علم پزشکی ثابت شده است که کار شبانه، هرچند خواب در طول روز جبران شود، سبب بروز اختلالاتی در نظام زیستی بدن می‌گردد و طبعاً زنان باردار در معرض خطر بیشتری قرار دارند؛ خطری که بیش از آنان، ممکن است جنین شان را تهدید کند (موسوی و رهوری، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

بحث و نتیجه‌گیری

دراصل آزادی اراده افراد به اشتغال در قانون اساسی تمایزی یا تبعیضی بین زن و مرد نیست، اما در قواعد عادی از جمله قانون مدنی در عین احترام به اصل آزادی اشتغال زن، بعضاً محدودیتهای پیش‌بینی شده است از جمله اختیاری زوج مبنی بر مخالفت با شغل زن در جایی که آن را مخالف حیثیت اجتماعی و خانوادگی خود بدانند و همین نکات محدودیتی و یا اذن مشروط اشتغال بعد ازدواج موجب شده نظرات و تعبیرهای متفاوتی از آزادی اشتغال زن وجود داشته باشد. البته باید به این نکته توجه داشت که قانون اعمال این محدودیتها را مشروط به شرایطی از جمله اثبات در محکمه، عدم اشتغال زوج حین ازدواج و... نموده است. به هر حال نکته مهم توجه به وضعیت بومی ایران، آداب و سنن پذیرفته شده مردم در قالب فرهنگ و دین و البته چارچوب‌های حقوقی می‌باشد که هدف نهایی آنها ایجاد نظم، عدالت و تمهید اندیشی در مسیر تعالی اخلاقی، اقتصادی جامعه می‌باشد.

منابع

- قرآن کریم.
- افتخار جهرمی، گودرز، داودی، مجید. (۱۳۹۰). اشتغال زن و نقش اجازه شوهر در آن. پژوهشهای فقه و حقوق اسلامی، ۲۶: ۱۱-۱۰.
- الهی قمشه‌ای، مهدی. (۱۳۸۰). ترجمه قرآن. چاپ دوم قم: فاطمه الزهرا.
- برادلسی، هریت. (۱۹۹۶). تغییر ساختارهای اجتماعی: طبقات و جنسیت. صص ۴۸-۱۲۳ به نقل از مقدم، والتین (۱۳۹۵). ۷.
- برک، لورا. روانشناسی رشد. ترجمه یحیی سید محمدی (۱۳۸۹). چاپ شانزدهم، تهران: ارسباران.
- جعفرپور، جمشید. (۱۳۸۶). بررسی فقهی و حقوقی اشتغال زنان. فصلنامه علمی پژوهشی حقوق و علوم سیاسی، ۲: ۶۷-۶۹.
- حایری شاه باغ، سید علی. (۱۳۷۹). شرح قانون مدنی. تهران: کتابخانه گنج دانش.
- حیدر پور، البرز. (۱۳۸۵). حقوق خانواده، انعقاد ازدواج دائم آثار و انحلال آن. تهران: مه‌یار.
- رستمی تبریزی، لمیا. (۱۳۸۵). رژیم مالی خانواده در قوانین ایران و انگلیس. فصلنامه مطالعات زنان، ۳۱:

۵.

- زیبای نژاد، محمد رضا. (۱۳۸۸). *عوامل پیامدها و رویکردهای اشتغال زنان از نگاه مدیریت اجتماعی*. قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
- شمس الدین، محمد مهدی. (۱۹۹۶). *حقوق الزوجیه، الكتاب الثالث و الرابع*. چاپ اول، موسسه الدولیه - للدراسات و النشر.
- صفایی، سید حسین، امامی، اسدالله. (۱۳۷۶). *بررسی تطبیقی حقوق خانواده*. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه.
- صفایی، سید حسین، امامی، اسدالله. (۱۳۸۵). *مختصر حقوق خانواده*. تهران: میزان.
- طباطبایی، سید محمد حسین. (بی تا). *تفسیر المیزان*. جلد اول، بی جا: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- عیسوی، چارلز. (۱۹۷۱). *تاریخ اقتصادی ایران*. ۱۹۴۰-۱۸۰۰، شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو.
- کاتوزیان، ناصر. (۱۳۷۱). *حقوق مدنی خانواده*. چاپ سوم، تهران: شرکت انتشار و بهمن برنا.
- کوئن، بروس، *مبانی جامعه‌شناسی*. ترجمه و اقتباس غلامعباس توسلی و رضا فاضل. (۱۳۸۱). چاپ سیزدهم، تهران: سمت.
- گرجی، ابوالقاسم. (۱۳۸۴). *بررسی تطبیقی حقوق خانواده*. تهران: دانشگاه تهران.
- مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳ ه.ق). *بحارالانوار الجامعه فی اخبار الائمة*. چاپ سوم، بیروت: دارالاحیاء التراث العربی.
- محقق داماد، سید مصطفی. (۱۳۷۲). *بررسی فقهی حقوق خانواده*. تهران: نشر علوم اسلامی.
- مقاله نامه ۱۲۷، مصوب ۱۳۶۷ و مقاله نامه ۴۵ مصوب ۱۹۳۵.
- مقدادی، محمد مهدی. (۱۳۸۱). *ریاست مرد در رابطه زوجیت*. فصلنامه نامه مفید، ۸(۳۳): ۱۱۱.
- مقدم، والنتین. (۱۳۹۵). *پنهان در تاریخ؛ زنان و نقش اقتصادی آنان در ایران عصر قاجار و پهلوی*. سید حسن قریشی کرین، خدیجه پهلوانی. *فصلنامه تاریخ نو*، ۱۶: ۸۳.
- موسوی، فضل الله، رهوری، کتایون. (۱۳۸۳). *بررسی تطبیقی شرایط کار زنان*. *مجله دانشکده حقوق*، ۶۴: ۱۹۲.
- نوروزی، لادن. (۱۳۸۳). *تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی*. *پژوهش زنان*، ۲(۱)، ۱۷۰-۱۷۱.
- هدایت نیا گنجی، فرج الله. (۱۳۸۵). *اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی بررسی فقهی حقوقی* ماده ۱۱۱۷ ق.م. *مطالعات راهبردی زنان*، ۲۳: ۳۴ و ۲۴.

**Principles for The Employment Of Women
In The Framework Of Legal Rules**

A. R. Towhidi*
Z. Mousavi Tbar**

Abstract

The purpose of this study was to examine the issue of women's freedom of work and, of course, the limits that are observable in the light of the principles enshrined in the Constitution of the Islamic Republic of Iran and other ordinary laws. The research population in this study was the employed women and their life dimensions. The present research was a descriptive-analytic and explained the evolution of women's employment freedom. The data was gathered through collecting library information and index cards. In general, one of the most important issues in the economic, social and legal sciences is the issue of women's employment. The results of the research showed that the importance of women's employment in advancing the goals of society and the need for specialist force, the need for women's participation is inevitable. At the same time, the employment of women as a right and not a duty has limitations, and the present and future rules of the Iranian society (in spite of any deliberation) are apparently limited in terms of the employment of women in the Iranian transitional society. The diversity of these constraints was a part of this research deliberation, although in some constraints, the need for interdisciplinary research is required.

Keywords: women's employment, legal framework.

*Assistant Professor, Department of International Law, Qom University, Qom, Iran.)Corresponding Author, email: ar.towhidi@qom.ac.ir)

**PhD student specialist in women studies (women's rights trend in Islam), University of Religions and Religions, Qom, Iran.(z_b_2013@yahoo.com)