

زنان در قوانین موضوعه ایران^۱

دکتر فهیمه ملک‌زاده
عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

اهمیت اشتغال در عصر کنونی با توجه به گستره ارتباطات و اطلاعات بر احدی پوشیده نیست. اما بحث اشتغال زنان، با توجه به جایگاه مادری و همسری از یکسو و سیستم قانونگذاری دینی که برای زنان وظیفه اقتصادی مقرر نکرده، ولی در دفاع از حقوق اقتصادی، او جایگاه اساسی زنان را مقرر نموده است، نیازمند یک تحلیل و بررسی اندیشمندانه است. به رغم دفاع لازم از جایگاه اشتغال مناسب و ایجاد تناسب و تعادل در عرضه و تقاضا، خانواده را از خطر تزلزل و اضطراب مصون بدارد، در عین آنکه جامعه نیز بتواند از نیروی توانمند و متخصص زنان بدون تعدی و تفریط برخوردار گردد.

در این نوشتار به بررسی عوامل مؤثر در دستیابی به این هدف مورد بررسی قرار گرفته و نیز به ارزیابی موانع و نگرانی‌هایی که بر سر راه اشتغال زنان وجود دارد و ضرورت تمهیداتی که بتوان از این نیروی فعال در جایگاه‌های مناسب برخوردار شد، پرداخته است؛ به ویژه آنکه امروز بخش اعظمی از نیروی متخصص علمی جامعه را این قشر به خود اختصاص داده و دقت‌های لازم و قابلیت و مدیریت خود را در بخش‌های عمده‌ای که مناسب با روحیات اوست، به اثبات رسانده است.

واژگان کلیدی

زنان، تخصص، اشتغال، دستمزد، قابلیت‌ها، فاعلیت‌ها

۱- کار ارزیابی مقاله در تاریخ ۸۵/۴/۲۰ آغاز و در تاریخ ۸۵/۱۲/۱ به اتمام رسید.

شخصیت و سربلندی انسانها و جوامع بشری در سایه زحمت و کار به دست می‌آید. تنها با شرکت فعالانه در اجتماع و با تلاش و کوشش شخصیت واقعی هر کس شکل می‌گیرد و اثبات می‌شود.

اگر چه نخستین انگیزه از کار رفع نیازمندی‌های شخصی است، ولی تنها انگیزه کار نباید این باشد، بلکه به همراه نیازهای خود توجه به نیازهای اجتماع به ویژه تأمین نیازهای بستگان و خویشان و همسایگان نیز در حد توان نباید فراموش شود، بنابراین، کار با چنین هدفی پسندیده است و مصداق دنیاپرستی نخواهد بود، بلکه در حقیقت تلاش در آبادی دنیا و آخرت می‌شود. ولی اگر انگیزه انسان در کار نه خدمت به دیگران باشد و نه رفع نیازها، کار او پسندیده و شایسته نخواهد بود.

تعریف قانون، کار و حقوق کار

قانون - دستور کلی و گاه جزئی است که به وسیله مرجع صالح منتشر شده و به وسیله مجالس قانونگذاری تصویب و سپس به توشیح مرجع صلاحیتدار برسد. به عبارتی در معنی اعم، شامل مجموعه قواعد حقوقی است که به وسیله قانونگذاری مقرر می‌شود. قانون علی‌الاصول مصادیق فراوان دارد و اختصاص به مورد معینی ندارد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱، ص ۵۱۷). این اصطلاح چنان که در مورد امور اعتباری از قبیل قوانین موضوعه به کار برده می‌شود، در مورد امور حقیقی از قبیل مسائل ریاضی، طبیعی و غیره نیز جریان دارد، به همین اعتبار است که قانون را به طبیعی و وضعی تقسیم نموده‌اند (گرچی، ۱۳۷۵، ص ۲۷۳). در اینجا مقصود از قانون، همان مفادی است که قانونگذاران، حقوقدانان، قضات، سیاستمداران و امثالهم لفظ قانون را در مورد آن بکار می‌برند. قانون صحیح آن است که:

۱- با طبیعت انسان و نیز با طبیعت عالم متناسب باشد.

۲- ضمانت اجرایی داشته باشد.

۳- معیار و هدف قانون نیاز بشر باشد نه دلخواه یا خواست او. قانونگذار باید به احوال درونی انسان و نیز گونه ارتباط افراد با یکدیگر آگاه باشد (دشتی، ۱۳۶۹، ج ۴، ص ۱۷۵۲).

کار - به معنی فعالیت انسان به منظور تولید یا تغییر شکل اشیا است و نیز قسمت اجرایی یک بنگاه و یا یک شغل را در مقابل قسمت اداره و مدیریت آن کار نامیده‌اند (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۴، ص ۵۶۱).

به عبارتی کار، انجام دادن وظایفی است که متضمن صرف تلاش روحی و جسمی بوده و هدف آن تولید کالاها و خدمات مورد نیاز برای تأمین نیازهای انسانی است؛ شغل کاری است که در مقابل آن دستمزدی معین انجام می‌شود. کار در همه فرهنگها اساس نظام اقتصادی است (گیدنز، ۱۳۸۴، ص ۵۶۲).

حقوق کار - حقوق راجع به روابط کارگر و کارفرما (حقوق ناشی از قرار داد کار) - علمی است (از شعب علم حقوق) که از روابط و مسائل کارگری بحث می‌کند (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۴، ص ۲۳۸).

حقوق کار از آن رشته‌هایی است که ریشه در حقوق خصوصی دارد و دخالت دولت، آن را در ردیف شبکه‌های حقوق عمومی در آورده است (کاتوزیان، ۱۳۷۸، ص ۹۷).

این گونه دیدگاه‌های افراطی سبب شده است که برخی دیگر به استناد قرآن چنین اظهار نظر کنند که هیچ گونه حرفه و شغل اجتماعی برای زنان ممنوع نیست جز فاحشه‌گری (العورات، ۱۹۹۶ م، ص ۱۷۶).

اهمیت اشتغال و رویکرد دین به آن

مردی به امام صادق (ع) عرض کرد «به خدا سوگند ما سخت جویای دنیا شده‌ایم و دوست داریم به مال و ثروت دست یابیم، وضع ما چگونه است؟ امام فرمود: دوست داری با مال و ثروت چه کنی؟ گفت: می‌خواهم زندگی خود و خانواده‌ام را تأمین نمایم و به بستگان خود رسیدگی و کمک کنم و مستمندان را

دریابم، و حج و عمره به جا آورم. امام فرمود: این دنیاجویی نیست، این طلب آخرت است» (الحرالعالمی، بی تا، ج ۱۲، ص ۱۱).

آنچه مورد نظر اسلام است این است که انسان کارها را آن چنان انجام دهد که وجود او را ساخته، وی را به سوی کمال سوق دهد. این امر باید تحت تعالیم نظری و عملی انبیا به ویژه خاتم آنها، و به موجب کتاب‌های آسمانی آنها، انجام گیرد. اسلام لازم می‌داند، مسلمان پیش از شروع به کار، کسب‌های حلال و حرام را بشناسد و دستورات دینی خود را در مورد تجارت و معاملات بیاموزد، تا در آینده دچار کجروی و انحراف در کسب نشود.

خداوند در قرآن از قول صالح پیغمبر خطاب به قوم ثمود می‌فرماید «اوست (خدا) که شما را در زمین پدید آورد و از شما خواست تا زمین را آباد کنید»^۱ (هود، ۶۱).

حضرت علی (علیه السلام) در ذیل این آیه فرمود «خدا ایشان را به آباد کردن زمین فرمان داد تا حبوبات، میوه‌ها، و نظایر آن را که برای زندگی آفریدگان قرار داده و سیله معیشت آنان باشد» (نوری، بی تا، ج ۲، ص ۴۲۶). همچنین قرآن می‌فرماید «پس آن گاه که نماز گزارده شد، در زمین پراکنده شوید و از فضل خدا بطلبید»^۲ (جمعه، ۱۰).

امام هفتم (علیه السلام) می‌فرماید «کسی که برای اداره خود و خانواده خود از راه حلال جویای روزی باشد، هم چون مجاهد در راه خداست» (الحرالعالمی، بی تا، ج ۱۲، ص ۱۱).

جایگاه و منزلت زن در آیین اسلام

اسلام دین کامل الهی است که به منظور تأمین و تضمین سعادت بشری، هیچ موضوعی را مسکوت نگذارده است. هر چه زمان پیش می‌رود و دستاوردهای

۱- «هو انشاکم من الارض و استعمرکم فیها فاستغفروا».

۲- «فاذا قضیت الصلوه فانتشروا فی الارض و ابتغوا من فضل الله...».

علمی بیشتر محقق می‌گردد، حقانیت این دین مقدس و صحت این اندیشه که «آیین اسلام آئینه تمام‌نمای سعادت دنیوی و اخروی است» بیشتر نمایان می‌شود، از دیدگاه اسلام زن و مرد دو صنف از یک نوع می‌باشند. به همین جهت در عین داشتن وحدت نوعی، هر کدام از ویژگی‌های خاص خویش، برخوردارند.

در آفرینش از نظر مبدأ و هدف آفرینش، در ماهیت انسانی و لوازم آن، در فطرت، در موانع راه تکامل (نفس حیوانی و شیطانی)، در ارزش‌ها، در حقوق اقتصادی (حق مالکیت و توارث)، در حقوق سیاسی، حقوق خانواده، حقوق قضایی و سایر حقوق فردی و اجتماعی یکسان هستند. اگر در بعضی از موارد تساوی به معنای تشابه حذف شده به تناسب جایگاه زن، از حقوق معنوی و مادی وی در موارد مختلف حمایت گردیده است. انسان از آن جهت که انسان است دارای حقوق ثابتی است و جنسیت، در حقوق انسانی هیچ دخالتی ندارد. همچنین در مسائل ارزشی مانند ایمان، عمل صالح، دانش و تقوا هیچ امتیازی میان زن و مرد مطرح نیست. درباره ادب و معرفت، علم و حکمت و تعلیم و تربیت، اسلام هرگز جنسیت را دخالت نمی‌دهد و هر دو را دارای حق مساوی می‌داند. این در حالی است که در اروپا تا سده نوزدهم میلادی، زن از فراگیری علم و دانش و خواندن کتاب مقدس محروم بود. در تمدن جدید نیز زن را انسان فرض کرده‌اند؛ ولی در بسیاری از امور مستقل نمی‌دانند، چنان که این امور در اعراب جاهلی پیش از اسلام شایع بوده است. شخصیت وجودی انسان و ترفیع درجات انسانی به علم و ایمان و حیات معنوی او پیوند خورده است که جنسیت در آن هیچ مداخلتی ندارد. در آیات متعددی از قرآن کریم تصریح شده است که ایمان و کمال و هدایت در دنیا و رستگاری و نجات و سعادت در آخرت هیچ ارتباطی با جنسیت ندارد.

از دیدگاه اسلام زن، دارای کرامت است و ارزش معنوی او بسیار بالاست. بر این معنا آیات بسیاری از جمله آیه ۳۵ سوره احزاب؛ آیه ۹۵ سوره آل عمران؛ آیه ۱۲۴ سوره نسا؛ آیه ۵۸ سوره نمل؛ آیه ۲۳ سوره ملک، آیه ۴۰ سوره حدید؛ آیه ۶۷ و ۶۸ سوره توبه؛ آیه ۴۴ سوره روم؛ آیه ۱۵ سوره جاثیه؛ آیه ۲۳ سوره جن؛

و آیه ۳۶ سوره اسرا بر این امر دلالت دارند.

جواز مشارکت اجتماعی زنان

قرآن کریم بیعت با حکومت را که بارزترین مظهر فعل سیاسی در جامعه می‌باشد برای زنان می‌پذیرد (ممتحنه، ۱۲).

پیامبر (ﷺ) در مورد زنان می‌فرماید «انسان‌های بزرگوار، زنان را گرامی می‌دارند و افراد پست به آنها اهانت روا می‌دارند».

زن در اسلام برای تعالی و ارتقای معنوی موظف به همه وظایفی است که مرد برای ارتقا به مدارج برتر بدان امور مکلف شده است؛ در ایمان، عبادات، اخلاق، معاملات و سایر احکام و حقوق شرعی زن با مرد برابر است، مگر در مواردی که بر اساس طبع و فطرت انسانی، جنس زن و مرد متفاوت باشند و بنا به اقتضای طبع، اسلام موردی را برای زن استثنا کرده باشد؛ مانند عدم وجوب نماز و روزه در ایام معین، یا عدم حضور در جهاد؛ ولی در آنچه مربوط به حقوق انسانی و ارزش‌هاست بین زن و مرد فرقی نیست؛ چنان که قرآن در این باره صراحت دارد و می‌فرماید «ان المسلمین و المسلمات و المؤمنین و المؤمنات و التائبین و التائبات و الصابین و الصابيات و الصابرين و الصابريات و الخاشعین و الخاشعات و المتصدقین و المتصدقات و الصائمین و الصائمات و الحافظین فروجهن و الحافظات و الذاکرین الله کثیراً و الذاکرات اعد الله لهن مغفره و اجرأ عظیماً» (احزاب، ۳۵).

اهلیت و شایستگی زن در مسیر حق و طی طریق کمال‌های انسانی از مرد کمتر نیست، زیرا زن در آیین اسلام سهم به سزایی در حیثیت خانواده و اجتماع دارد که شاید مرد آن جایگاه را نداشته باشد.

غالب فرهنگ‌ها درصدد برجسته نمودن جنسیت زن هستند؛ ولی اسلام در مقام برجسته نمودن انسانیت اوست. از نگاه اجتماعی اسلام، زن به عنوان یک انسان در جامعه ظاهر می‌شود و به تکالیف اجتماعی خود جامه عمل می‌پوشاند؛ نه به عنوان جنس مخالف مرد. زنی که تمام تلاش خود را به کار می‌گیرد تا با

عشوه‌گری و جلوه‌نمایی خاص در جامعه ظاهر شود و جنسیت خود را در مقابل مرد نشان داده و در ضمن آن نیز، کار و مسؤلیت خود را انجام دهد، انسانیت خویش را فدای جنسیت خود نموده است. اسلام خواسته است زن با انجام وظایف و استیفای حقوق خود به مقام انسانی خویش نائل شود؛ نه اینکه دست به اموری زند که مرد او را به عنوان جنس و متاع زیبا که انسانیت او را تحت‌الشعاع قرار داده است مشاهده کند، بنابراین، مسؤلیت‌پذیری زن در مقابل قوانین و احکام الهی موجب ارتقای مقام انسانی اوست؛ نه باعث ارضای لجام‌گسیخته امیال نفسانی مردان (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۳۱۵-۳۱۷).

اسلام و مسأله اشتغال زنان

در ابتدا باید به این پرسش پاسخ داد که آیا اسلام اشتغال و فعالیت اقتصادی را تنها برای مردان جایز می‌شمارد و به کلی زنان را از این صحنه خارج می‌سازد؟

لیکن برخی بر این پندارند که زنان برای خانه و خانه‌داری آفریده شده‌اند. ابوالاعلی مودودی از اندیشمندان مسلمان هندی در این مورد می‌گوید «سیاست، اداره حکومت، خدمات نظامی و مانند آنها، تنها به مردان اختصاص دارد... اگر اسلام زنان را در زمان جنگ موظف به کمک به مجروحان می‌کند، معنایش آن نیست که مسلمانان آنان را در حالت صلح نیز به سوی کتابخانه‌ها [یا مدارس]، کارگاه‌ها، انجمن‌ها و مجالس نمایندگی و ... بکشند؛ زیرا خداوند آنان را برای انجام این کارها نیافریده است... و زن در عرصه‌ای که به طور فطری برای آن آفریده نشده دچار شکست می‌گردد. اشاره به زنان برجسته در این زمینه که تاریخ از آنان یاد کرده، واقعیت را تغییر نمی‌دهد». برخی از نویسندگان شیعی نیز گفته‌اند: بنابراین زنان باید پیوسته یا حامله باشند، و یا شیر دهند؛ تا در کاروان انسانیت و حرکت به سوی معبود و محبوب و قبله مشتاقان و کعبه عاشقان و پویندگان سوی حرم و حریم امن و امان او، با مردان هم آهنگ باشند. اگر زنی به

جای شرکت در کارها و فنون و صنایع اجتماعی، بچه به دنیا آورد و بزرگ کند و به اجتماع تحویل دهد با این خدمات وجودی، خود را در اعلاترین درجه با ضریب تعداد فرزندان، بالا برده است.

نه تنها دلیلی بر چنین نگرشی نسبت به اشتغال زن در اسلام وجود ندارد، بلکه می‌توان دلایل و شواهد زیادی بر خلاف آن آورد، از جمله تشویق انسان به فعالیت اقتصادی؛ حق مالکیت زنان بر اموالشان؛ رشد شخصیت زنان.

الف - تشویق انسان به فعالیت اقتصادی

در شریعت اسلام نه تنها فعالیت اقتصادی جایز شمرده شده است و به انسان اجازه اکتساب مال و تحصیل درآمد داده شده است، بلکه در این مورد دعوت و تشویق هم کرده است. در قرآن کریم آیاتی بر ابتغای فضل خدا و جستجو و طلب در آن بیان شده، مردم را به آن دعوت نموده است (اسرا، ۱۲ و ۶۶؛ جمعه، ۱۰؛ فاطر ۱۲). آیه «*وابتغوا من فضل الله*» (جمعه، ۱۰) و آیاتی که مردم را به آبادانی زمین دعوت کرده است «*هوانشاکم من الارض واستعمرکم فیها*» (هود، ۶۱) نیز از آن جمله‌اند. در هیچ یک از این موارد، به خصوص مردان مخاطب نیستند، بلکه مجموعه مسلمانان یا انسانها مورد توجه قرار گرفته‌اند و همگی به طلب فضل الهی که تحصیل درآمد یکی از مصادیق آن است، دعوت شده‌اند بی‌شک «کار» یکی از مهمترین راه‌های کسب مال محسوب و اسلام نیز به آن توجه خاص کرده است، پس اگر مردان و زنان به فعالیت اقتصادی دعوت شده‌اند و نیز اگر «کار» از مصادیق بارز فعالیت اقتصادی است، می‌توان گفت اشتغال برای زنان نیز مانند مردان جایز است.

مقتضیات زمان، نوع فعالیت زن را دگرگون می‌کند، در صدر اسلام زنان غیر از خانه‌داری و امور تربیت فرزندان و وظایف همسری، غالباً شغل و پیشه‌ای دیگر (که درآمدزا بود) داشتند. اما محل کارشان عمدتاً خانه بود، آنها نه تنها در خانه کار می‌کردند و سهمی در درآمد خانواده داشتند بلکه در صحنه‌های اجتماعی و سیاسی نیز شرکت می‌کردند و با حفظ شؤونات زن مسلمان با مردان ملاقات و

گفتگو می‌کردند.

قرآن کریم در سوره قصص آیات ۲۳ - ۲۶ از دختران شعیب در حال انجام فعالیت اقتصادی یاد می‌کند و حیای آنان را در حین عمل باز می‌گوید. ارتباط زنان و مردان به وضوح در این آیات مشاهده می‌گردد. دختران شعیب برای پدر خود در خارج از خانه کار می‌کردند، کاری که ظاهراً مردان متصدی آن بودند و حضرت موسی بعد از ازدواج آن را به عهده گرفت.

اشتغال زنان در عصر پیغمبر به شکلی گسترده به چشم می‌خورد و در تمامی شغل‌های رایج آن زمان، زنان حضور داشتند و تاریخ از زنانی نام می‌برد که در تجارت، طبابت و فروش اشیایی چون عطر فعالیت می‌نموده‌اند. مشارکت زنان در جهاد در تاریخ صدر اسلام و پس از آن بر کسی پوشیده نیست. ملاک ارزش، کار و کوشش با اهداف انسانی است، چنانچه در قرآن آمده «وان لیس للانسان الا ما سعی و ان سعیه سوف یرى» (نجم، ۳۹ - ۴۰). یعنی، برای انسان جز سعی و کوشش که می‌کند چیزی نیست، و بزودی ثمره سعی و تلاش خود را خواهد دید. به طور کلی نه کار زیاد و طاقت‌فرسا برای زنان مفید است و نه بی‌کاری و فراغت بیش از حد. ولی اگر کار، اجباری نباشد بلکه زن به اختیار خود شغلی خارج از خانه داشته باشد، نتایج مطلوبی خواهد داشت. چنانچه کار زنان در خارج از خانه نیمه وقت باشد، به طوری که با امور خانه‌داری و تربیت فرزندان مغایرت نداشته باشد، زمینه مناسبی برای رشد و تعالی استعدادهای نهفته زنان ایجاد خواهد شد.

ب - حق مالکیت زنان بر اموالشان

بر اساس نصوص شرعی زن در اسلام از حقوق مالی برخوردار بوده و مالکیت وی در سه قسم اصلی، تبعی و حمایتی مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است.

مالکیت حقوق مالی اصلی

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید «برای مردان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای و

برای زنان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است»^۱ (نسا، ۲۲). یعنی همان گونه که اگر مردان چیزی تحصیل کنند، مالک آن می‌شوند، زنان نیز اگر مالی به دست آورند مالک آن خواهند بود. با نگاه دقیق در آیه کریمه در می‌یابیم که جواز اشتغال برای زنان نیز بسان مردان است، حلال بودن اکتساب - یعنی تحصیل درآمد - در آیه مفروض گرفته شده و سپس درباره مالکیت درآمد حاصل از آن، اظهار نظر شده است. همچنین زن مالک انفاق و هبه، اجرت اخذ شده در برابر وکالت و وصایت (اگر اجرت را در وصایت جایز بدانیم) و سایر تصرفات مالی می‌باشد.

مالکیت حقوق مالی تبعی

منظور از مالکیت تبعی زن، مالکیت بر اموالی است که بر اساس حکم شریعت به واسطه ارث یا دیه (در صورتی که ولی دم محسوب شود) به وی تعلق دارد. خداوند در آیه ۷ سوره نسا می‌فرماید «*للرجال نصیب مما ترک الوالدان و الاقربون و للنساء نصیب مما ترک الوالدان و الاقربون*» این آیه شریفه بیانگر این است که همان طور که برای مردان سهم‌الارث تعیین شده، برای زنان نیز سهم‌الارث در نظر گرفته شده است به ویژه آنکه بیان مطلب در دو جمله کامل و مستقل می‌تواند تأکیدی بر این امر مهم باشد. همچنین در صورتی که ولی دم محسوب شود دیه مقتول نیز در حکم ترک میت محسوب شده و زن بر اساس سهم‌الارث خود مالک بخشی از دیه مقتول می‌باشد.

مالکیت حقوق مالی حمایتی

منظور از حقوق مالی حمایتی، حقوقی است که شریعت مقدس اسلام به لحاظ حمایت از زن در خانواده و برداشتن بار مالی سنگین تأمین مخارج زندگی از عهده وی و برخورداری از حقوق مالی که زن در سایه آن نیازمند غیر نبوده و از

۱- «*للرجال نصیب مما اکتسبوا و للنساء نصیب مما اکتسبن*».

مسیر عفاف خارج نشود، برای وی در نظر گرفته است. حقوقی چون نفقه، مهریه، متاع، حق شیر از این قبیل است.

الف - رشد شخصیت زنان

فعالیت اجتماعی و اشتغال، زمینه حضور زن در عرصه‌های مختلف را فراهم می‌سازد و این سبب رشد ابعاد وجودی و شکوفایی استعدادها خواهد بود. در حدیث آمده است «هر کس تجارت را کنار نهد دو سوم عقلش از دست رود»^۱ (الحرالعاملی، بی‌تا، ج ۱۰، ص ۱۲، ج ۸). از آن رو است که خانه‌نشینی و انزوا و بریدن از جامعه و انسان‌ها خمودی را به دنبال دارد. اگر شعار پیامبر اسلام (ﷺ) و آیین برترش، ترک رهبانیت بود، این امر مختص مردان نیست و شامل همه پیروان این دین اعماز زن و مرد می‌شود. رهبانیت تنها به ترک جامعه و پناه بردن در غارها نیست، بلکه زندان کردن زنان در منزل و خارج ساختن آنان از صحنه اجتماع نیز نوعی رهبانیت است.

در پرتو حضور اجتماعی و مشارکتی است که تعلیم و تعلم محقق می‌شود. در پرتو حضور اجتماعی زمینه خدمت به هموعان که نوعی کمال است، فراهم می‌گردد و فهم سیاسی و آگاهی زنان که یکی از آگاهی‌های لازم برای هر انسان است محقق می‌گردد.

در سایه فعالیت اجتماعی و حضور در جامعه وظیفه امر به معروف و نهی از منکر عملی می‌گردد. از این روست که می‌توان گفت اشتغال و حضور زنان برای بالا رفتن شخصیت علمی، معنوی و اجتماعی آنان لازم است، منوط به آنکه از هر گونه تفرج و مفسده‌جویی بر حذر باشند.

اسلام به شکل بی‌سابقه‌ای جانب زن را در مسائل مالی و اقتصادی رعایت کرده است، از طرفی به زن استقلال و آزادی کامل اقتصادی داده است و دست مرد را از مال او کوتاه کرده است. حق قیومیت در معاملات زن را که در دنیای

۱- «من ترک التجاره ذهب ثلثا محفظه».

قدیم سابقه ممتد دارد و در اروپا تا اوایل سده بیستم رایج بود، از مرد گرفته است. از طرف دیگر با برداشتن مسئولیت تأمین بودجه خانوادگی از دوش زن، او را از هر نوع اجبار و الزام برای دویدن به دنبال پول معاف کرده است. ولی مشارکت اجتماعی زنان از دیدگاه اسلام آدابی دارد، تجویز و ترغیب به حضور در جامعه با رعایت این آداب است.

برخی از این آداب مشترک میان مردان و زنان است و هر دو گروه باید رعایت کنند و برخی دیگر نیز به زنان اختصاص دارد.

۱- آداب مشترک؛ از جمله «غض بصری» باشد که قرآن کریم زنان و مردان مؤمن را به آن فرمان می‌دهد و می‌فرماید «به مردان با ایمان بگو که دیده خود را فرو نهند و پاکدامنی ورزند، که این برای آنان پاکیزه‌تر است، زیرا خداوند به آنچه می‌کنند آگاه است. به زنان با ایمان بگو که دیدگان خود را فرو بندند و پاکدامنی ورزند» (نور، ۳۰-۳۱).

۲- آداب ویژه زنان؛ از جمله «پوشش مناسب» است که در آیات بسیاری زنان مسلمان مأمور به پرهیز از تبرج و خودآرایی شده‌اند «مانند روزگار جاهلیت کسی زینت‌های خود را آشکار نسازد»^۱ (احزاب، ۳۳)؛ آیات ۳۱ سوره نور و ۵۹ سوره احزاب نیز به این مسأله اشاره می‌نمایند.

همچنین «خودداری از استعمال بوی خوش» در نزد نامحرمان می‌باشد، زیرا یکی از عوامل تحریک محسوب می‌شود و نیز «خودداری از به ناز و عشوه سخن گفتن».

اساسی بودن خانه‌داری زنان، به معنای نفی وظیفه‌های اجتماعی آنان نیست. هم زنان به جامعه نیاز دارند و هم جامعه بدون زنان نمی‌تواند سالم و بالنده باشد. از این رو زنان وظایفی دیگر به جز تربیت فرزندان و گرم نگه‌داشتن کانون خانواده دارند. ولی با توجه به دستورات دین مبین اسلام باید شرایط را رعایت

۱- «ولا تبرجن تبرج الجاهلیه الاولی».

کنند تا خطری متوجه آنان و جامعه نگردد و خود نیز بتوانند در جامعه سالم خدمت کنند.

مفهوم اهلیت در قانون کار و تساوی زن و مرد در آن

اهلیت یعنی صلاحیت شخص برای دارا شدن حق و تحمل تکلیف و به کار بردن حقوقی که به موجب قانون دارا شده است؛ به عبارت دیگر صفت کسی است که دارای جنون، سفه، صغر، ورشکستگی و سایر موانع محرومیت از حقوق (کلاً یا بعضاً) نباشد. این اصطلاح در مقابل حجر یا عدم اهلیت به کار می‌رود (امامی، ۱۳۷۷، ج ۴، ص ۱۶۸).

اهلیت بر دو قسم است. اهلیت تمتع، که به معنی صلاحیت برای دارا بودن حقوق است؛ اهلیت استیفا، که عبارت از صلاحیت در اجرا و اعمال حقوق می‌باشد (همو). طبق قانون مدنی، هر انسانی، اعم از زن و مرد، در هر وضعیت و در هر سن از اهلیت تمتع برخوردار است و می‌تواند دارای حق شود و از جمله می‌تواند مالک مال گردد (همو).

طبق ماده ۹۵۶ قانون مدنی: «اهلیت برای دارا بودن حقوق با زنده متولد شدن انسان شروع و با مرگ او تمام می‌شود» و ماده ۹۵۸ همان قانون می‌گوید «هر انسانی متمتع از حقوق مدنی خواهد بود ولی هیچ کس نمی‌تواند حقوق خود را اعمال و اجرا کند، مگر اینکه برای این امر اهلیت قانونی داشته باشد».

اهلیت قانونی برای اعمال حق یا اهلیت استیفا، عبارت از این است که شخص، بالغ، عاقل و رشید باشد. هر انسانی که دوران کودکی را پشت سر گذاشت و به سن بلوغ و رشد رسید، دارای اهلیت قانونی می‌شود و می‌تواند هر گونه تصرفی در امور و اموال خود بنماید، مگر اینکه ثابت شود دیوانه و فاقد عقل یا سفیه و غیررشید است و دادگاه حکم حجر او را صادر نماید (در این حکم کلی، هیچ تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد، جز اینکه سن بلوغ دختر از بلوغ پسر متمایز شده است). هیچ کس نمی‌تواند اهلیت خود را سلب کند و اگر طی قراردادی

شخصی این اهلیت را از خود سلب کند، قرارداد مزبور معتبر نخواهد بود. در اهلیت تمتع و همچنین اهلیت قانونی یا استیفا، تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد. هیچ فرد بالغ و عاقل و رشیدی فقط به خاطر زن بودن فاقد اهلیت به ویژه در امور مالی نیست و این مسأله بسیار حائز اهمیت می‌باشد. برای رفع هر گونه شبهه ماده ۱۱۱۸ ق.م مقرر می‌دارد «زن به طور مستقل می‌تواند در دارایی خود هر تصرفی را که می‌خواهد بکند».

تعاریف مزد در قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران بر خلاف قانون کار گذشته، برای مزد یک مفهوم قائل نبوده بلکه تعریف عام مزد را از معنای خاص آن جدا کرده است. مزد به معنای عام را حق السعی نامیده‌اند و در تعریف آن گفته شده است: «کلیه دریافت‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و نهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید، حق السعی می‌نامند». این تعریف در ماده ۳۴ آمده است. بلافاصله در ماده بعد مزد به معنای اخص آن به این صورت تعریف شده است «مزد، عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود».

مقررات حمایتی و شرایط کار زنان در قانون کار ایران

از آن جایی که زنان بالطبع نیروی کار و تولیدشان از مردان کمتر است، به علاوه ناراحتی ایام بارداری و سختی‌های وضع حمل و حضانت کودک شیرخوار، زنان کارگر را در وضعی قرار می‌دهد که نیازمند مقررات حمایتی ویژه‌ای باشد. لذا قانون کار ایران، نیز مقررات حمایتی‌ای برای این دسته از کارگران مقرر داشته است:

۱- ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان‌آور؛ وضع جسمانی زنان به گونه‌ای

است که خطر کارهای سخت و طاقت‌فرسا بر آنان به مراتب بیشتر از مردان است. بنابراین، مقنن نیز به صراحت در ماده ۷۵ قانون کار مقرر داشته است «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است».

۲- کار در شب؛ حمایت از زنان در ممنوعیت کار به هنگام شب یکی از نخستین خواسته‌هایی بود که در مقررات بین‌المللی نیز منعکس شده است. مقاله‌نامه‌های شماره ۴-۱۹۱۹م، ۴۱-۱۹۳۴م و ۸۹-۱۹۴۸م و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۳-۱۹۲۱م ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است. مطابق مقررات بین‌المللی کار زنان در کارگاه‌های صنعتی، خصوصی یا عمومی حداقل به مدت یازده ساعت که بین ساعات ده شب تا پنج صبح جز آن است، ممنوع شده است. ولی مشاغلی چون مدیریت خدمات بهداشتی و رفاه عمومی از قاعده فوق مستثنی است. فلسفه ممنوعیت کار در شب برای زنان از جهت ملاحظات خانوادگی و اخلاقی (به خصوص در کارهای مختلط) می‌باشد.

۳- مرخصی زنان باردار؛ در سطح بین‌المللی نخستین بار برای حمایت از زنان باردار مقاله‌نامه شماره ۳-۱۹۱۹م مطرح گردید که در سال ۱۹۵۲م به موجب مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ مورد تجدیدنظر قرار گرفته و قلمرو آن از کارگران بخش صنعتی و تجاری به بخش غیر صنعتی و کشاورزی و کارهای خانوادگی تسری یافت مطابق این مقاله‌نامه مدت زمان مرخصی زایمان ۱۲ هفته است که حتی‌المقدور شش هفته آن پس از زایمان مرخصی باید ادامه یابد و نیز زنان در این مدت باید غرامت دستمزد به صورت وجه نقد به اندازه کافی دریافت نمایند که بر اساس آن بتوانند از زندگی مناسبی برخوردار باشند و مبلغ مورد نظر نباید از دو سوم مزد کارگر کمتر باشد.

۴- ساعات کار زنان شیرده؛ در خصوص حمایت‌های مادری کارگران، ماده ۲۵ اعلامیه جهانی بشر اعلام می‌دارد «مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت مخصوص بهره‌مند شوند». در این راستا مقنن سال ۱۳۶۹ مقرر داشته

است «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می‌شود. همچنین کارفرما مکلف است مطابق ماده ۷۸ قانون کار، متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک) را ایجاد نماید».

مسئله برابری حقوق زن و مرد در امور مربوط به اشتغال همواره مورد بحث و توجه بوده و در اسناد مختلفی از جمله مقررات سازمان بین‌المللی کار^۱ به این امر عنایت لازم مبذول شده است از جمله:

الف - عدم تبعیض در مزد

طبق ماده ۳۸ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ «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 مرد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است».

ماده ۷۶ قانون کار، مدت نود روز مرخصی ایام زایمان را برای کارگران زن پیش‌بینی کرده است که حقوق آن ایام را زن می‌گیرد و جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌گردد. در ماده ۷۸ تسهیلات مربوط به کارگران زن که بچه شیرخوار دارند پیش‌بینی شده و از جمله مقرر شده که کارفرما باید به مادران شیرده پس از هر سه ساعت کارف نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این مدت جزو ساعات کار او محسوب می‌گردد.

پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

ب - فرصت‌های شغلی برای زنان

به طور کلی زنان مانند مردان می‌توانند به مشاغل مختلف دست یابند و منع

1-L.LO

قانونی برای اشتغال آنان وجود ندارد. اصل ۲۸ قانون اساسی به صورت عام و شامل می‌گوید «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». نظیر همین حکم از حیث شمول نسبت به زن و مرد در دستیابی به فرصت‌های شغلی در اصل ۴۳ قانون اساسی نیز دیده می‌شود، بخصوص بند ۲ اصل مزبور که از جمله ضوابط نظام جمهوری اسلامی ایران را این گونه بیان کرده است «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 به شکل تعاونی...».

محدودیت‌های شغلی زنان

در حال حاضر دو نوع محدودیت شغلی برای زنان، طبق قوانین ایران وجود دارد. ۱- ممنوعیت از برخی از مشاغل به دلیل منع شرعی یا به لحاظ مصالح ملی و امنیتی و رعایت وضع خاص زنان؛ ۲- محدودیت مربوط به زن شوهردار از اشتغال به مشاغل منافی مصالح خانوادگی است. در قسمت اول دو نوع محدودیت در حال حاضر وجود دارد:

الف - ممنوعیت از اشتغال به قضاوت

با توجه به تجدیدنظری که در این قانون به عمل آمده، طبق نظر و فتوای معروف فقهای اسلام 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 رأی 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 معنای خاص آن است.

ب - محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح

مستفاد از ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷ و ماده ۱۲۰ 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 به کارگیری آن از

۱- ماده ۲۰- نیروی انتظامی می‌تواند صرفاً برای انجام مشاغلی که مستلزم بکارگیری زنان باشد، نسبت به استخدام آنان به صورت کارمند اقدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی‌الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد.

تبصره - در مشاغلی که صرفاً مستلزم بکارگیری زنان باشد، مانند آزمون راهنمایی و رانندگی و بازرسی زنان و صدور گذرنامه برای بانوان و مبارزه با مفسد اجتماعی در خصوص جرائم زنان و اداره زندان زنان، نیروی انتظامی می‌تواند از زنان با آموزش‌های مورد نیاز استخدام نماید و زنان در مشاغل مذکور و هر شغلی که خاص پرسنل انتظامی است، در صورت لزوم به عنوان کارمند خدمت خواهند کرد.
ماده ۴۳ - دوره آموزش کارمندی.

کلیه کارمندان اعم از کادر ثابت و پیمانی در بدو خدمت باید دوره‌های آموزشی ذیل را طی نمایند:
الف - دوره انتظامی: شامل آموزش مقدماتی نظامی و انتظامی، آشنایی با قوانین و مقررات و آیین نامه‌ها و وضعیت خدمتی نیروی انتظامی است. مدت این دوره برای پرسنلی که خدمت دوره ضرورت را طی نموده‌اند حداقل یک ماه و برای کسانی که خدمت ضرورت را طی ننموده‌اند، حداقل سه ماه در مراکز آموزش عمومی می‌باشد.

ب - آموزش تخصصی: صرفاً برای کارمندان موضوع بند الف ماده ۱۹ این قانون که دارای مدرک پایان دوره متوسطه باشند، بنابر نوع رشته مربوطه حداکثر به مدت شش ماه ارائه می‌گردد.
تبصره - نیروی انتظامی مکلف است به منظور آموزش کارمندان زن در تخصص‌های مورد نیاز، مراکز آموزش مناسب ایجاد و برنامه‌های آموزشی متناسب برای آنان تدوین و اجرا نماید.

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.

ج - محدودیت شغلی زن شوهردار

ماده ۱۱۱۷ ق.م به مرد حق داده است که در برخی موارد، زن خود را از اشتغال به شغلی منع نماید. ماده مزبور بدین شرح است «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد، منع کند». این ماده نوعی محدودیت شغلی برای زن شوهردار ایجاد می‌کند ولی محجوریت مطلق زن شوهردار یا تسلط مطلق مرد را بر زن و مانع شدن از اشتغال او را نمی‌رساند، بلکه به لحاظ اهمیت و اعتباری که به خانواده داده شده به لحاظ حفظ مصالح خانوادگی، محدودیت زن نسبت به برخی مشاغل به وسیله شوهر مجاز شمرده شده است.

وضعیت اشتغال زنان در قانون کار با رویکرد جهانی

انقلاب صنعتی فرانسه، صنعت و مشاغلی را به وجود آورد که زنان توانستند به آنها اشتغال ورزند. شرکت‌های تجاری و فروشگاه‌های بزرگ زنان را برای کارهای اداری و فروش استخدام می‌کردند. ولی تقریباً همواره در سلسله مراتب اداری، مردان در رأس قرار داشتند.

زنان، مردان را نه تنها در خانه، روزهای یکشنبه و یا در اعیاد پذیرایی می‌کردند، بلکه همه روزه و در ساعات کار نیز این وظیفه را انجام می‌دادند (بن‌سعدون، ۱۳۸۰، ص ۱۷ - ۱۸). ماده سوم قانون اساسی آلمان چنین بیان می‌دارد «همه انسان‌ها در مقابل قانون برابرند. مردان و زنان دارای حقوق یکسان هستند. هیچ کس به دلیل جنسیت، تبار، نژاد، وطن، منشأ خانوادگی و نژادی، اعتقادی و عقاید مذهبی و سیاسی نباید فرودست و یا فرادست قرار گیرد» (همو، ص ۱۹).

زن در زندگی اجتماعی و حرفه‌ای در حقوق آلمان

زن می‌تواند فعالیت شغلی مشابه و در شرایط یکسان نسبت به شوهرش داشته باشد. زن هم، مانند مرد حق تحصیل و آموزش حرفه‌ای را دارد. انجام تمامی مشاغل برای او بلامانع است. به منظور حفظ سلامت زن، کار در معدن و کوره ذوب فلزات برای وی غدغن است.

مادران آتی از حمایت خاصی برخوردارند. طبق قانون کسی نمی‌تواند آنان را از شغلشان اخراج کند. مرخصی زایمان به مدت شش هفته پیش از زایمان و هشت هفته پس از آن برای زنان در نظر گرفته شده است. زنان خانه‌دار و یا بدون شغل می‌توانند ماهانه مبلغی را به صندوق بازنشستگی بپردازند (بن‌سعدون، ۱۳۸۰، ص ۹۳).

اشتغال در قانون چین

اکنون تساوی زن و مرد را (در زمینه اشتغال) قانون تضمین کرده است. استخدام در حوزه صلاحیت وزارت کار کشور می‌باشد. قوانین استخدامی در بر گیرنده تساوی زن و مرد در امور استخدام است، چیزی که تازگی دارد؛ زیرا تا چند سال پیش هنوز بین کارخانه‌ها یک کارگر مرد در قبال دو کارگر زن معاوضه می‌شد.

اشتغال و آموزش فنی در رأس اهداف دولت قرار دارد. زنان به منظور حل مشکلات عشقی، ازدواج و فرزندانشان آموزش می‌بینند (همی، ص ۱۱۲).

حق کار زنان در ایالات متحده

پیامد رویدادهای مختلف و بخصوص تشکیل کمیسیون ریاست جمهوری تحقیق درباره شرایط زنان، در سال ۱۹۶۱م، اقدامات قانونی گوناگونی برای تسهیلات اشتغال، دستمزد و آموزش زنان در آمریکا به عمل آمد. این اقدامات قانونی عبارتند از «قانون حقوق مدنی» ۱۹۶۴م، «قانون تحصیلات عالی» ۱۹۷۲م و «قانون تساوی فرصت‌های استخدامی».

طبق قانون عمومی مصوب ۱۹۷۳م، در مورد استخدام و تعلیم زن، که به نام «قانون جامع تربیت و استخدام» معروف شد، هر گونه تبعیضی مبتنی بر جنسیت انسان در همه مؤسسات غدغن اعلام گردید. در این مورد با وزارت کار قراردادی به امضا رسید. تبعیض در زمینه‌های استخدامی که ناشی از تبعیض جنسی، نژادی، رنگ، مذهب و یا ریشه ملیتی باشد، ممنوع گردید. این ممنوعیت شامل تمام بخش‌های خصوصی، سازمان‌های غیردولتی و بخش‌های عمومی فدرال و یا ایالات متحده می‌شود.

دامنه این ممنوعیت در زمینه اخراج، دستمزد و مشارکت‌های کارگری (زن)، ارتقا پیدا کرد و به تمامی شرایط کاری و به چارچوب امتیازات نیز کشیده شد. در سال ۱۹۷۲م طبق قانون «کمیسیون فرصت‌های مساوی استخدامی»^۱ یک آژانس فدرال تأسیس گردید. این کمیسیون به منظور جلوگیری از اختصاص یافتن شغل به یک زن یا یک مرد، بر شرایط استخدام نظارت می‌کرد (بن‌سعدون، ۱۳۸۰، ص ۱۲۴ - ۱۲۵). باید توجه داشت که به مبانی حقوق زن در کشورهای غربی بر اساس تساوی‌نگری و عدم توجه به تناسب‌محوری است که این نگاه در اندیشه دینی مورد نقد و نظر قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق

- ۱- زن خود را در تقاطع دو جریان فکری سنت و پیشرفت، که غالباً با یکدیگر برخورد دارند، می‌بیند. ولی زن مسلمان می‌تواند با بصیرت کامل از میان آن دو به خوبی عبور کند.
- ۲- در اندیشه دینی، نه تنها منعی از اشتغال و مالکیت زن وجود ندارد، بلکه حمایت مالی از حقوق اقتصادی او نیز در ابعاد مختلف لحاظ گردید است.
- ۳- چنان که در این بررسی کوتاه و بسیار مختصر دیدیم، در نظام حقوقی ایران و طبق مقررات موجود زن در اهلیت تمتع و استیفا با مرد یکسان است و

1 - EFOC

هیچ گونه تفاوتی بین آنها وجود ندارد. تمام طرق و وسایلی که مرد می‌تواند به منابع مالی دسترسی پیدا کند، به طور قانونی برای زن وجود دارد و هیچ ممنوعیتی و محدودیتی از این حیث برای زن وجود ندارد. بنابراین از لحاظ طرق ارادی دسترسی به منابع مالی و کسب دارایی از حیازت اموال مباح و انواع معاملات، بستن قرارداد و اشتغال به انواع مشاغل به صورت قانونی تساوی کامل بین زن و مرد برقرار است. تنها محدودیت موجود مربوط به اشتغال به شغلی است که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت زن و شوهر باشد که آن هم چنان که توضیح دادیم طبق ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده زن و مرد تقریباً از محدودیت یکسان برخوردار هستند.



منابع و مأخذ

- ✓ *القرآن الکریم*
- ✓ ابن سعد، محمد بن سعد، *الطبقات الکبری*، بیروت، دار بیروت، ۱۴۰۵ هـ
- ✓ امامی، حسن، *حقوق مدنی*، تهران، انتشارات اسلامیة، چاپ شانزدهم، ۱۳۷۷
- ✓ البخاری، عبدالله محمد بن اسماعیل، *صحیح البخاری*، بیروت، دار الجیل، بی تا
- ✓ بن سعدون، نای، *حقوق زن از آغاز تا امروز*، مترجم: گیتی خورسندی، تهران، انتشارات کویر، چاپ اول، ۱۳۷۸
- ✓ بیگزاده آروق، صفر، *ترجمه حقوق انکلیس به زبان ساده*، تهران، نشر حقوقدان، چاپ اول، ۱۳۷۷
- ✓ جعفری لنگرودی، محمد جعفر، *ترمیمولوژی حقوق*، تهران، انتشارات گنج دانش، چاپ دوازدهم، سال ۱۳۸۱
- ✓ جوادی آملی، عبدالله، *حق و تکلیف در اسلام*، قم، مرکز نشر اسراء، چاپ اول، ۱۳۸۴
- ✓ همو، *زن در آینه جلال و جمال*، قم، انتشارات دارالهدی چاپ پنجم، ۱۳۷۸
- ✓ الحر العاملی، محمد حسن، *وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*، تصیح: عبد الرحیم ربانی شیرازی، بیروت، دار الاحیاء التراث العربی، بی تا
- ✓ حرانی، حسن ابن شعبه، *تحف العقول*، تهران، کتاب فروشی اسلامیة، الطبعة الخامسة، ۱۳۳۵
- ✓ حسینی دشتی، سید مصطفی، *معارف و معاریف*، قم، انتشارات اسلامیة، چاپ اول، ۱۳۶۹
- ✓ رنجبری، ابوالفضل، *حقوق کار*، تهران، انتشارات مجمع علمی و فرهنگی مجد، چاپ اول، ۱۳۷۷
- ✓ سفیری، خدیجه، *جامعه شناسی اشتغال زنان*، تهران، تبیان، چاپ اول، ۱۳۷۷

- ✓ شیبلی هاید، جانت، *روانشناسی زنان (سهم زنان در تجربه بشری)*، ترجمه: اکرم
خمسه، تهران، انتشارات ارجمند، چاپ اول، ۱۳۸۴
- ✓ العسقلانی، ابن حجر، *فتح الباری*، بیروت، دارالکتب العلمیه، الطبعة الاولى،
۱۴۱۰هـ
- ✓ العورات، حسین، *المرأه العربیه فی الدین و المجتمع*، دمشق، الاهالی الطباعه
و النش، دمشق ۱۹۹۶م
- ✓ کاتوزیان، ناصر، *مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران*، تهران،
شرکت سهامی انتشار، چاپ بیست و پنجم، ۱۳۷۸
- ✓ کاظم زاده، اعلی، *تفاوت حقوق زن و مرد در نظام حقوقی ایران*، تهران، نشر
میزان، چاپ اول، ۱۳۸۳
- ✓ گرجی، ابوالقاسم، *مقالات حقوقی*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۵
- ✓ گیدنز، آنتونی، *جامعه شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی،
چاپ چهاردهم، ۱۳۸۴
- ✓ مسلم، ابن حجاج، *صحیح مسلم*، شرح: النووی، بیروت، دار الاحیاء التراث
العربی، الطبعة الثانيه، ۱۹۷۲م
- ✓ معتمدی، غلامرضا و بشیری، عباس و باقری، سعید، *قوانین و مقررات
مربوط به زنان در ایران*، تهران، انتشارات ققنوس، چاپ اول، ۱۳۷۷
- ✓ منصور، جهانگیر، *قانون کار*، تهران، نشر دوران، چاپ نهم، ۱۳۷۷
- ✓ مهرپور، حسین، *مباحثی از حقوق زن*، تهران، انتشارات اطلاعات، سال ۱۳۸۱
چاپ اول، ۱۳۷۹
- ✓ مهریزی، مهدی، *زن، قم، نشر خرم*، چاپ اول، ۱۳۷۷
- ✓ موسوی، سیدفضل الله، *گفتارهای درباره حقوق کار*، تهران، دفتر نشر فرهنگ
اسلامی، چاپ اول، ۱۳۷۷
- ✓ نوری، حسین، *مستدرک الوسائل*، قم، انتشارات اسماعیلیان، بی تا