

# موانع اشتغال زنان در ایران

محمد اولیایی فرد، وکیل دادگستری

منع اشتغال یا ایجاد محدودیت برای اشتغال زنان از سوی شوهران همواره از موضوعات چالش برانگیز در حوزه حقوق زنان بوده است؛ موضوعی که در پرونده‌های متعدد با آن مواجه بودم از جمله در پرونده لیلیا، دختر جوانی که قبل از ازدواج در شرکتی خصوصی مشغول به کار بوده ولی پس از ازدواج با مخالفت شوهرش برای ادامه اشتغال، شغل خود را از دست داده و در نهایت نیز به دلیل عدم تامین مالی در زندگی و ادامه ممانعت همسرش برای اشتغال به بهانه‌های مختلف، مجبور به جدایی شد. اما علاوه بر شرایط خانوادگی و عامل زوجیت، موضوع جنسیت نیز از عوامل منع اشتغال یا ایجاد محدودیت اشتغال زنان محسوب می‌شود.

## محدودیت‌های شغلی ناشی از زوجیت

محدودیت‌های شغلی ناشی از زوجیت برای زنان به جهت مخالفت شوهر با شغل و حرفه همسر به‌عنوان یکی از آثار غیر مالی عقد نکاح در ماده ۷۱۱۱ قانون مدنی بدین ترتیب بیان 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 موجب ماده ۸۱ قانون حمایت خانواده مصوب ۳۵۳۱ به این نحو اصلاح شده است: «شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید و دادگاه در صورتی که اختلالی در معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مزبور منع می‌کند.»

البته حکم ماده ۷۱۱۱ قانون مدنی و ماده ۸۱ قانون حمایت خانواده به مشاغلی که زن پیش از ازدواج داشته و بعد از ازدواج نیز ادامه داده قابل سرایت است زیرا حکم ماده ۸۱ به جهت ارتباط با مصالح خانواده و نظم عمومی، شامل یک قاعده آمره است و توافق طرفین برای اسقاط چنین حقی مؤثر نیست. بنابراین هرگاه زن قبل از ازدواج به کاری اشتغال داشته باشد و ضمن عقد موافقت شوهر را برای ادامه کار خود تحصیل کرده باشد شوهر می‌تواند طبق ماده ۷۱۱۱ قانون مدنی و ماده ۸۱ قانون حمایت خانواده از شغل زن جلوگیری کند زیرا که ملاک تشخیص منافات شغل زوجه با مصالح خانوادگی و حیثیات خود یا شوهر بعد از شروع زندگی مشترک محسوب می‌شود. موضوعی که البته صرفاً در ارتباط با نوع شغل زن خواهد بود و نه سلب کلی حق ادامه کار پس از ازدواج که ضمن عقد مورد موافقت شوهر قرار گرفته است.

در همین حال اگر مرد قادر به کار کردن نباشد در صورتی می‌تواند منع اشتغال زوجه را از دادگاه بخواهد که اشتغال نداشتن زن در امر معیشت خانواده اختلالی ایجاد نکند وگرنه دادگاه حق منع زن را از اشتغال به آن حرفه ندارد. مگر اینکه دادگاه تشخیص دهد مفسده‌ای که از اشتغال زن ایجاد می‌شود بسیار بیشتر از فساد است که اشتغال نداشتن وی موجب می‌شود که در این صورت می‌تواند زن را از آن شغل منع کند. البته همین محدودیت‌ها در خصوص اشتغال مرد به شغل منافی با حیثیات خانوادگی در ماده ۸۱ قانون حمایت خانواده مصوب ۳۵۳۱ مورد توجه قرار گرفته است. طبق این ماده «زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. اما طبق این ماده حکم محدودیت برای اشتغال مرد مانند حکم محدودیت اشتغال زن مطلق نیست زیرا منع دادگاه در مورد شغل شوهر بر خلاف شغل زن، مشروط به این است که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نکند.»

## محدودیت‌های شغلی ناشی از جنسیت

### محدودیت‌های شغلی ناشی از قانون کار

علاوه بر محدودیت‌های شغلی ناشی از زوجیت برای زنان، قانون نیز برای اشتغال زن به طور خاص محدودیت‌هایی به لحاظ جنسیت پیش‌بینی کرده است. این محدودیت‌ها گاه به جهت حمایت از زنان در برابر مشاغل سخت و طاقت‌فرسا در نظر گرفته شده است. در این خصوص در مبحث چهارم از فصل سوم قانون کار (مواد ۸۷-۵۷) راجع به ممنوعیت به کارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان‌آور، مرخصی دوران بارداری و زایمان مقرراتی ذکر شده است. ماده ۵۷ قانون کار در این خصوص مقرر می‌دارد که «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.»

## محدودیت‌های شغلی ناشی از قوانین استخدامی

### ۱ - محدودیت استخدام زنان در نیروهای مسلح

برخی دیگر از محدودیت‌ها شغلی زنان مربوط به اشتغال آن‌ها در نیروهای مسلح است. بر اساس قوانین موجود، زنان می‌توانند در نیروهای

مسلح تنها در امور درمانی، بهداشتی، اداری و امور غیرنظامی شاغل باشند. در ماده ۲۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران آمده: «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید. «در ماده ۰۲ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی آمده:» سپاه می‌تواند برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد آنان را استخدام نماید. «همچنین ماده ۰۲ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی بیان می‌کند:» نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به صورت پرسنل انتظامی یا کارمند استخدام نماید.»

## ۲- محدودیت استخدام زنان در منصب قضاوت

اشتغال در منصب قضاوت نیز از محدودیت‌ها شغلی زنان به لحاظ جنسیت است. البته در قوانین قبل از انقلاب زنان مانند مردان می‌توانستند، متصدی شغل قضاوت شوند. اما پس از انقلاب اسلامی قوانین مورد بازبینی قرار گرفت. از جمله مقررات مربوط به استخدام قضات دادگستری که بدین صورت در تاریخ ۱۶۳۱/۲/۴۱ اصلاح شد: «قضات از میان مردان واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند. «طبق این ماده واحده در واقع صلاحیت قضاوت زنان بکلی نفی شده است. هر چند با اصلاح بعدی قوانین و البته مطابق قوانین فعلی، زنان نیز می‌توانند در پست‌های مشاوره و قاضی تحقیق مشغول به کار شوند و ممنوعیت فقط مربوط به تصدی دادگاه و صدور حکم به معنای خاص است.

## محدودیت‌های شغلی ناشی از قانون اساسی

هر چند حق اشتغال زنان با حکم عام در اصل ۸۲ قانون اساسی در مقام بیان وظایف دولت جهت ایجاد زمینه اشتغال با شرایط مساوی برای کلیه شهروندان و اصل ۳۴ قانون اساسی با تاکید بر حق اشتغال کلیه افراد اعم از مردان و زنان و نیز اصل ۱۲ قانون اساسی درخصوص رعایت حقوق زنان از جمله حق اشتغال زنان، مورد توجه و تاکید قرار گرفته است اما این حق در قانون اساسی منوط بر این است که طبق اصول ۰۲، ۱۲ و ۸۲ قانون اساسی با احکام اسلام و موازین اسلامی در مخالفت نباشد. همچنین عدم مغایرت شغل با مصالح عمومی و حقوق دیگران طبق اصل ۸۲ قانون اساسی و نیز عدم مغایرت شغل با نظم عمومی و اخلاق حسنه از دیگر موارد محدودیت برای حق اشتغال است. این محدودیت‌ها هر چند شرایطی است که در قانون برای حق اشتغال اشخاص بطور کلی مورد پیش‌بینی قرار گرفته و اختصاصی به زن یا مرد ندارد.

## منابع

- ۱- آرتیدار، طیبه، قوانین و مقررات ویژه زنان، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری
- ۲- هدایت نیا، فرج الله، اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی
- ۳- قانون مدنی
- ۴- قانون اساسی