

هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی

7th National Conference on
Management Studies in the Humanities

www.spconf.ir

موضوع: بررسی اشتغال زنان در قوانین ایران و فقه امامیه

محمد مهدی زارعی^۱

ریحانه یزدان دوست^۲

چکیده

در این جستار اشتغال زنان از دیدگاه فقه امامیه و قانون اساسی بررسی شده است. پدیده ی اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است و فعالیت اقتصادی زنان همراه مردان قدمتی به اندازه ی عمر بشر دارد. زن از زمان های قدیم تا به امروز غیر از خانه داری در امور مختلف کشاورزی، گله داری، صنایع دستی و حتی امور نظامی دوش به دوش مردان مشغول فعالیت بوده است. مراد از اشتغال کار تمام وقت، دارای مزد و خارج از منزل است. الگوی درست اشتغال از دیدگاه فقه امامیه و قانون اساسی ما الگویی است که با در نظر داشتن فرصت های شغلی و جنسیت، اهمیت خانه داری در اقتصاد، حفظ حریم زنان شاغل در محیط کار و تسهیلات لازم برای آنان و توجه همه جانبه به ارزش های اسلامی تنظیم شده است. قانون اساسی و فقهای امامیه با اشتغال زنان در صورتی که منجر به تضییق حقوق خانواده نشود و متناسب با قوای جسمی و روحی زن باشد موافقت می کنند.

واژگان کلیدی: اشتغال، زن، قانون، فقه امامیه

^۱ استادیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه مازندران (بابلسر) m.zarei@umz.ac.ir
^۲ دانشجوی دکتری فقه و حقوق اسلامی دانشگاه مازندران (بابلسر) yazdandoust73@gmail.com

مقدمه

اشتغال در مفهوم جدید آن که فعالیت اقتصادی دارای مزد و در ساعات معین و در خارج از منزل است. ارزش گذاری اشتغال بانوان از دیدگاه مذاهب مختلف متفاوت است. از دیدگاه مذهب امامیه اصل اشتغال و فعالیت اقتصادی نه تنها از زنان منع نشده بلکه شواهد و ادله ی فراوانی بر جواز آن می توان یافت. از جمله آیه ۳۲ سوره ی نساء که خداوند می فرماید : (للرجال نصیب مما اكتسبوا و للنساء نصیب مما اكتسبن.) در آیه حلال بودن اکتساب و تحصیل درآمد مفروض گرفته شده است و درباره ی مالکیت درآمد حاصل از آن اظهار نظر شده است. مطلب عمده در زمینه ی اشتغال زنان از منظر فقه امامیه ، حفظ جایگاه و منزلت زن است. در تفکر شیعی حفظ و گسترش نهاد خانواده بر پایه ی ویژگی های فطری و طبیعی زن و مرد اولویت و اهمیت خاصی دارد و در کنار آن بر امکان اشتغال و استقلال مالی زنان تاکید شده است. اسلام اشتغال را برای زن هدف نمی داند بلکه آن را در خدمت خانواده و رفاه و آسایش آن می داند و اشتغال را به عنوان یکی از راه های افزایش قابلیت و شکوفایی استعداد زنان در جهت تعالی و کمال آنان می پذیرد و معتقد است اشتغال زنان حتی المقدور در مشاغلی باشد که تناسب بیشتری با منزلت و جایگاه زن در جامعه دارد. اصول قانون اساسی و حقوق ایران به موضوع اشتغال زنان پرداخته است و این مفهوم در این پژوهش دنبال شده و می توان بیان داشت که بند دوم و چهارم اصل ۳۴ قانون اساسی نیز بر تامین شرایط و امکانات کار ، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه ی کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند و همچنین رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار تاکید کرده است.

۱- مفهوم اشتغال

واژه ی اشتغال در زبان فارسی به معنای به کار پرداختن، مشغول شدن به کاری، به کاری سرگرم شدن، می باشد. (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۲، ص ۲۲۲۶)

اشتغال به فعالیتی گفته می شود که برای تهیه کردن کالا و خدمات اقتصادی انجام می شود (علویان، ۱۳۸۱، ۱۹). اشتغال در لغت به معنای پرداختن و مشغول شدن و به عنوان یک واژه خاص به معنای کارهای یدی، فکری، احساسی یا عاطفی است که انسان ها در زندگی خود انتخاب کرده اند. شغل کاری است که در مقابل آن دستمزد گرفته می شود. اشتغال از نظر حقوقی از هر نوع عمل فکری یا بدنی که مطابق با قوانین کشور باشد و همچنین برای کسی درآمد صورت بگیرد و نتیجه آن تولید کالا یا انجام دادن خدمت باشد (سفیری، ۱۳۷۷، ۱۰۱)

۲- قوانین جمهوری اسلامی ایران در رابطه با اشتغال زنان

۱-۲- قانون اساسی جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۵۸

در قانون اساسی آمده است: «تأمین حقوق همه جانبه افراد، اعم از زنان و مردان، از وظایف دولت جمهوری اسلامی است. بخشی از این حقوق، به شغل زنان برمی گردد؛ یعنی اینکه زنان حق دارند همانند مردان، از شغل برخوردار باشند. بنابراین، نمی توان آنها را از شغلی که به آن علاقه دارند، محروم کرد، مشروط به اینکه شغلی که برمیگزینند با موازین اسلام مغایرت نداشته باشد. پس حقوق شغلی زنان و مردان ایرانی یکسان در حمایت قانون قرار دارد.» (قانون اساسی، ۱۳۵۸، ص ۳۳)

قانون اساسی در اصل بیست و هشتم خود در این باره آورده است: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.»

در ادامه ی این اصل، دولت موظف شده است که به توجه به نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه ی افراد امکان اشتغال به کار، و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

همچنین اصل چهل و سوم قانون اساسی، اقتصاد جمهوری اسلامی را برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت بر چند اساس استوار می کند از جمله این که در بند ۲ مقرر می دارد: تأمین شرایط و امکانات کار برای همه، به منظور رسیدن به اشتغال کامل... و در بند ۴ اشعار می دارد: رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین (سجادمنش، ۱۳۸۳، ص ۱۷۰-۱۷۱)

جهت گیری سیاست گذاران در محقق دانستن زنان به داشتن شغلی مناسب و درخور شأن، به این دیدگاه الهی برمی گردد که تفاوت ذاتی بین زن و مرد وجود ندارد. خانم گرجی نماینده مجلس خبرگان قانون اساسی، هنگامی که مورد اعتراض واقع شد که چرا از حقوق زنان از جمله حقوق اشتغال آنان در مجلس دفاع نمی کند، پاسخ می دهد: «وقتی صحبت از انسان است، اصلاً بازگویی جدا کردن حساب زن از مرد، خود یک شرک است ... اختلاف لازمه وجود انسان است، حتی دو انسان هم با هم یکسان نیستند و اما اینکه گفته می شود: زن به رشد فکری نمی رسد و زن ناقص العقل، ناقص الایمان، ناقص الحظوظ است، اگر که نقص هست در عقل او نیست و باید در فطرت ناقص باشد که البته نیست؛ زیرا خدا ناقص نمی آفریند.» (اداره تبلیغات و انتشارات مجلس شورای اسلامی، ۱۳۵۸، ج ۴، ص ۴۱)

با توجه به این که قانون اساسی تفاوتی بین مشاغل و وضعیت شغلی زنان و مردان قایل نمی شود. از این روست که ویژگی هایی را که قانون اساسی برای مشاغل زنان برمی شمارد، تفاوتی با ویژگی هایی که برای مردان مد نظر قرار می گیرد، ندارد. ویژگی های این مشاغل عبارت است از:

- زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او را فراهم آورد.

- زمینه های لازم را برای گذران مناسب دوره بارداری و سپس ایفای نقش مادری پدید آورد.

در وضعیت شغلی که قانون اساسی طرّاحی می‌کند، علاوه بر موارد مزبور، بر نکات ذیل نیز تأکید می‌شود:

الف. نمی‌توان زنان را به انتخاب شغلی مجبور کرد.

ب. زنان آزادی انتخاب شغل دارند.

ج. نمی‌توان آنها را به کاری گمارد که زمینه بهره‌کشی از کارشان وجود داشته باشد. در این‌الگو، زنان همانند مردان باید مشاغلی را انتخاب کنند که به توسعه و پیشرفت اقتصادی کشور کمک می‌رساند، به گونه‌ای که از سلطه اقتصادی بیگانه جلوگیری کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند. واضعان قانون اساسی بر این نکته تأکید ورزیده‌اند که زنان مالک حاصل کسب و کار مشروع خویش‌اند و هیچ‌کس حق ندارد حاصل کسب و کار زنان را سلب نماید. (علویان، ۱۳۸۱، ص ۹۱)

بنابراین حق اشتغال و حق انتخاب شغل؛ مثل: حق انتخاب مسکن و شهری که هر فرد برای سکونت برمی‌گزیند از حقوق طبیعی اولی است و می‌توان گفت از فروع آزادی فطری است و هر کس هر شغلی را که مایل است طبعاً تا جایی که خلاف مصالح عامه و نظام اسلامی نباشد می‌تواند انتخاب کند. (یزدی، ۱۳۷۵، ص ۲۸۲)

۲-۲- قانون کار مصوّب ۱۳۶۹

بر پایه ماده ۷۵ قانون کار، انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حدّ مجاز با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار تهیه و به تأیید وزیر کار و امور اجتماعی رسید. آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن بر نکات ذیل تأکید ورزیده است:

- «منظور از حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی در این آیین‌نامه، عبارت از: بلند کردن، پایین نهادن، حمل و جابه‌جایی اشیاء و بار از نقطه‌ای به نقطه‌ای دیگر توسط یک نفر و به وسیله دست و بدون به‌کارگیری هرگونه ابزار و وسائل مکانیکی می‌باشد.»

- «منظور از بار متعارف در این آیین‌نامه، باری است که با توجه به شکل، اندازه، ابعاد، نوع، درجه حرارت آن، کارگری که دارای شرایط جسمانی مناسب باشد، بتواند آن را به راحتی حمل نماید.»

- «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن، حدود ۲۰ کیلوگرم می‌باشد.»

- «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن نوجوان، حدود ۱۰ کیلوگرم می‌باشد.»

- «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر مرد نوجوان، حدود ۲۰ کیلوگرم می‌باشد.»

- «کارفرما مکلف است نحوه صحیح بلند کردن بار، جابه‌جایی و حمل آن را به کارگران زن آموزش دهد.»

- «حمل بار و جابه‌جایی بار موضوع مواد ۲ و ۴ این آیین‌نامه برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ده هفته پس از زایمان، ممنوع می‌باشد.» (علویان، ۱۳۸۱، ص ۱۶۲)

۲-۳- قانون مدنی

به موجب ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، شوهر می‌تواند زن خود را از چنین حرفه و یا صنعتی منع کند. «این ماده نوعی محدودیت شغلی برای زن شوهردار ایجاد می‌کند؛ ولی محجوریت مطلق زن شوهردار و یا تسلط مطلق مرد 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 از برخی مشاغل به وسیله شوهر مجاز شمرده شده است. با تصویب ماده ی ۱۸ قانون حمایت خانواده در سال ۱۳۵۳ در واقع ماده ی ۱۱۱۷ از دو جهت اصلاح شد: یکی از جهت مرجع تشخیص منافی بودن شغل زن با مصالح خانوادگی، و دیگری در جهت اعطا همین نوع حق به زن و در واقع برقراری تساوی بین زن و شوهر در ممانعت دیگری از اشتغال به مشاغلی که منافی مصالح خانواده یا حیثیات زوجین می باشد... هر چند برخی از مواد قانون حمایت خانواده به موجب قانون هایی که بعد از انقلاب اسلامی تصویب شده، نسخ گردید؛ ولی کلیه ی مواد قانون حمایت خانواده نسخ نشده و ماده ی ۱۸ نیز از موادی است که قانوناً نسخ نشد، و به قوت خود باقی و قابل اجرا است.» (مهرپور، ۱۳۷۷، شماره ی ۲۴، ص ۲۴)

۳- سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی)

انقلاب اسلامی ایران با الهام از حرکت پیامبر عظیم الشان اسلام و پیروی از رهنمودهای رهبر فقید انقلاب امام خمینی رحمه الله، برقراری قسط و عدالت اجتماعی و استقرار احکام متعالی اسلام را سرلوحه امور خود قرار داد و طی سال های پس از پیروزی، همواره تلاش مسئولان نظام بر این بوده تا با ایجاد شرایط و زمینه های مطلوب، اصلاحات لازم را درباره مناسبات فردی و اجتماعی به عمل آورد. از این رهگذر، زنان جامعه، که در نظام گذشته محتمل بیشترین صدمات گردیده و به بهانه «آزادی» از بسیاری حقوق اسلامی و انسانی خود محروم شده بودند، این امکان را یافتند که فارغ از دیدگاه های متحجرانه پوسیده و مبتذل غرب زده، از سرچشمه اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله سیراب شوند و در جایگاه و منزلت واقعی خود قرار گیرند و همچون صدر اسلام، به مثابه نیمه مؤثر پیکره اجتماع، به وظایف و تکالیف الهی خود عمل کنند. بدین روی، زن مسلمان ایرانی امروز از یک سو، با ایمان کامل به وظیفه اش، به عنوان محور اصلی در خانواده و به لحاظ نقش عظیمی که در تربیت و پرورش انسان های متعالی به عهده دارد، شایسته زیباترین ستایش هاست، و از دیگر سو، به برکت تسهیلات و امکانات و شرایط مناسب اجتماعی زن ایران، در صحنه های گوناگون فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به فعالیت اشتغال دارد و با ایثار و تحمل مشکلات، در رشد فرهنگی جامعه، افزایش تولیدات اقتصادی و ارائه خدمات بهداشتی نقشی مؤثر و ارزشمند ایفا می کند و چنانچه سیاست های فرهنگی مناسب از این مشارکت ایثارگرانه وی حمایت های لازم قانونی به عمل آورند، وی قادر خواهد بود با ایفای کامل نقش مادری و انجام وظیفه صیانت از خانواده، سلامت معنوی و آینده جامعه را تضمین کند و در کنار آن، در تأمین نیازهای خود و جامعه اش، بیش از پیش مؤثر واقع شود.

- «اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید به آن وقع لازم گذاشته شود.»

- «همکاری و تعاون اعضای خانواده با یکدیگر برای اداره مطلوب امور خانه و به منظور ایفای هر چه بهتر مسئولیت های اجتماعی، ضروری است.»

- «شرایط و محیط کاری اجتماعی بانوان باید به گونه ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی آنان لطمه ای وارد نیاید.»

- «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 و به علاوه، قوانین و امکانات فوق العاده ای نیز برای اشتغال زنان تا سر حد رفع نیاز و با توجه موارد ذیل در نظر گرفته شود:

الف. مشاغلی که پرداختن بدان از سوی زنان مطلوب شارع است؛ مانند: مامایی و رشته های پزشکی و تدریس.

ب. مشاغلی که با ویژگی های بانوان از لحاظ روحی و جسمی متناسب است؛ مانند علوم آزمایشگاهی، مهندسی الکترونیک، داروسازی، مددکاری، مترجمی.

ج. مشاغلی که هیچ‌گونه مزیت و برتری در آن برای شاغلان زن و مرد وجود ندارد و یا انتخاب آن به صورت طبیعی صورت می‌گیرد و ملاک آن تخصص و تجربه است، نه جنسیت؛ مانند: کارگری ساده در رشته‌های فنی و خدماتی.

د. مشاغلی که یا به دلیل منع شرعی یا شرایط خشن کار و یا به دلیل ارزش‌های اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی برای بانوان نامناسب است؛ مانند: آتش‌نشانی. «

- «تشویق بانوان تحصیل‌کرده و متخصص باتجربه به احراز سمت‌های مدیریت و مشاغل ستادی، به منظور امکان استفاده از کارایی آنها در سطوح عالی اجرایی. «

- «با توجه به اینکه نیروهای متخصص و تحصیل‌کرده در هر جامعه‌ای ارزشمندترین سرمایه‌های آن به شمار می‌آیند و برای آموزش و تربیت علمی آنان سرمایه‌گذاری هنگفت صورت گرفته است، باید:

اولاً، انتخاب صحیح و تحصیل در رشته‌های متناسب با اشتغال بانوان، هر چه کامل‌تر امکان‌پذیر شود.

ثانیاً، تسهیلات لازم برای استفاده از توانایی‌های زنان کارشناس، متخصص و تحصیل‌کرده فراهم آید، به‌گونه‌ای که اهتمام آنان به ایفای نقش خود در خانواده و شرایط زندگی، منجر به کناره‌گیری از فعالیت اجتماعی نشود. «

- «دستگاه‌های تبلیغاتی و رسانه‌های گروهی باید بر اساس سیاست‌های مصوب، در زمینه‌های اشتغال زنان، به‌گونه‌ای تبلیغ کنند که به هیچ‌وجه هموار کننده پیشرفت هجوم شرق و غرب به ارزش‌های اعتقادی و اسلامی ما نباشد. به علاوه، این تبلیغات باید زمینه‌ساز جذب و به کارگیری زنان در فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی، خدماتی و تولیدی شود. همچنین تبلیغات دستگاه‌ها و رسانه‌ها باید بینش غلط اجتماعی را که گاه به مخالفت و ممانعت با اشتغال زنان برمی‌خیزد، اصلاح کند و ضرورت حضور زنان برای رشد و سازندگی کشور را بر همه مردم معلوم و مشخص نمایند. «

- «در تعیین ارزش کار در شرایط مساوی، دست کم، حق‌الزحمه و مزایای مساوی منظور شود. «

- «با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران به استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانه قایل است، مقررات و تسهیلات لازم به مناسبت شغل مادرانه در نظر گرفته شود؛ از قبیل: استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل ساعت کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار. «

- «امکانات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیز فرصت‌های شغلی مناسب برای بانوان نان‌آور خانوار فراهم آید و در این زمینه، بانوان نان‌آور خانوار در اولویت قرار گیرند. «

- «فرصت‌های شغلی مناسب برای مادران خانه‌دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد، در قبال کار و تسهیلات تعاونی ایجاد شود. «(علویان، ۱۳۸۱، ص ۳۴۵)

۴- قانون حمایت از مادران شاغل در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۷۴)

مجلس شورای اسلامی در ۲۲ اسفند ۱۳۷۴ قانون حمایت از مادران کارگر و کارمند در دوران شیردهی را تصویب کرد. برخی از مسائل مورد اشاره این قانون عبارتند از:

- «مرخصی زایمان تا سه فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند، در بخش‌های دولتی و غیر دولتی چهار ماه می‌باشد. مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد، در صورت ادامه شیردهی، می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک، روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند. امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی، باید تأمین شود.»

- «دستگاه‌های دولتی و وابسته به دولت از جمله سازمان‌هایی که شمول قانون آنها مستلزم ذکر نام است و دیگر دستگاه‌هایی که به لحاظ مقررات خاص استخدامی، مشمول قانون کار نیستند، موظف به ایجاد تسهیلات مناسب برای تغذیه شیرخوارگان با شیر مادر در جوار محل کار کارکنان زن می‌باشند.»

- «به منظور سیاست‌گذاری، نظارت و تعیین نحوه آن بر اجرای این قانون، کمیته‌ای با عنوان کمیته سیاست‌گذاری و نظارت بر ترویج تغذیه با شیر مادر در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل می‌شود. اعضای این کمیته، که با حکم وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عضویت کمیته منصوب می‌شوند، عبارتند از:

الف. معاون امور بهداشتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛

ب. معاون امور دارو و درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛

ج. رئیس سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران؛

د. دو نفر از اعضای کمیته کشوری ترویج تغذیه با شیر مادر؛

ه. یک نفر پزشک متخصص اطفال؛

ز. یک نفر متخصص علوم تغذیه؛

ح. یک نفر روحانی آشنا به مبانی اسلامی که حداقل ۶ سال دوره خارج فقه و اصول را طی کرده باشد.

ط. یک نفر به نمایندگی از شورای فرهنگی - اجتماعی زنان شورای عالی انقلاب فرهنگی.

«اعضای کمیته‌های موضوع این قانون و مأمورین وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مجازند از مراکز ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی، داروخانه‌ها و سایر مؤسساتی که در ارتباط با تولید و توزیع جان‌شین‌شونده‌های شیر مادر فعالیت می‌کنند بازدید به عمل آورند. این‌گونه مؤسسات مکلف به همکاری می‌باشند.»

- «متخلفین از اجرای این قانون، با رعایت مراتب و دفعات جرم، به تعزیر از قبیل نصب پارچه تخلف بر سر داروخانه، تعطیل موقت آن، قطع موقت بعضی خدمات شهری یا جزای نقدی و در صورت تکرار جرم، به حداکثر تعزیر و جزای نقدی در محاکم صالحه محکوم می‌گردند.» (علویان، ۱۳۸۱، ص ۱۸۵).

۵- جایگاه زنان در مقررات اشتغال در حقوق ایران

در حقوق ایران تلاش‌های قابل توجهی برای افزایش عدالت در حوزه کار زنان و هماهنگ شدن با اسناد و مقاوله نامه‌های بین‌المللی صورت گرفته است که از جمله می‌توان به اختصاص امتیازات خاص به زنان باردار و مادران پس از زایمان اشاره کرد، اما به رغم تأکیدات قانونی که به صراحت در متن قانون ذکر شده است؛ بسیاری از مدیران از نظر انجام دادن تعهدات قانونی خودسر جلوگیری می‌کنند. با این وجود نتایج نظر

سنجی در مورد تبعیض مثبت و همچنین پیش بینی کردن برخی تسهیلات ویژه برای زنان کارگر در مورد چگونگی تاثیر گذاری اجرای مواد قانونی ۷۵ تا ۷۸ قانون فعلی کار در ارتباط با تسهیلات ویژه برای زنان کارگر بر اشتغال، از این خبر می دهد که نزدیک ۱/۴۸ درصد از مدیران آن موجب کاهش اشتغال و ۳/۴۰ درصد کارگران این تسهیلات را موجب اشتغال می دانند (نوبخت، ۱۳۸۹، ۶۲-۳۵، مقاله مفهوم اشتغال)

۶- اشتغال زنان در فقه امامیه

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 «و ابتغوا من فضل الله» (جمعه، ۱۰) و آیاتی که مردم را به آبادانی زمین دعوت کرده است «هو انشاکم من الارض و استعمرکم فیها» (هود، ۶۱) نیز از آن جمله اند. در هیچ یک از این موارد، به خصوص مردان مخاطب نیستند، بلکه مجموعه مسلمانان یا انسانها مورد توجه قرار گرفته اند و همگی به طلب فضل الهی که تحصیل درآمد یکی از مصادیق آن است، دعوت شده اند بی شک «کار» یکی از مهمترین راه های کسب مال محسوب و اسلام نیز به آن توجه خاص کرده است، پس اگر مردان و زنان به فعالیت اقتصادی دعوت شده اند و نیز اگر «کار» از مصادیق بارز فعالیت اقتصادی است، می توان گفت اشتغال برای زنان نیز مانند مردان جایز است.

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

گفتگو می کردند. قرآن کریم در سوره قصص آیات ۲۳ - ۲۶ از دختران شعیب در حال انجام فعالیت اقتصادی یاد می کند و حیای آنان را در حین عمل باز می گوید. ارتباط زنان و مردان به وضوح در این آیات مشاهده می گردد. دختران شعیب برای پدر خود در خارج از خانه کار می کردند، 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 می خورد و در تمامی شغل های رایج آن زمان، زنان حضور داشتند و تاریخ از زنانی نام می برد که در تجارت، طبابت و فروش اشیایی چون عطر فعالیت می نموده اند. 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 «و ان لیس للانسان الا ما سعی و ان سعیه سوف یری» (نجم، ۳۹ - ۴۰). یعنی، برای انسان جز سعی و کوشش که می کند چیزی نیست، و بزودی ثمره سعی و تلاش خود را خواهد دید. به طور کلی نه کار زیاد و طاقت فرسا برای زنان مفید است و نه بی کاری 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 خانه داری و تربیت فرزندان مغایرت نداشته باشد، زمینه مناسبی برای رشد و تعالی استعداد های نهفته زنان ایجاد خواهد شد.

۷- رشد شخصیت زنان طبق روایات ائمه

فعالیت اجتماعی و اشتغال، زمینه حضور زن در عرصه های مختلف را فراهم می سازد 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» (الحرالعالمی، بی تا، ج ۱۰، ص ۱۲، ج ۸). از آن رو است که خانه نشینی و انزوا و بریدن از جامعه و انسان ها خمودی را به دنبال دارد. اگر شعار پیامبر اسلام (ص) آیین برترش، ترک رهبانیت بود، این امر مختص مردان نیست و شامل همه پیروان این دین اعماز زن و مرد می شود. 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 می شود. در پرتو حضور اجتماعی زمینه خدمت به هموعان که نوعی کمال است، فراهم می گردد و فهم سیاسی و آگاهی زنان که یکی از آگاهی های لازم برای هر انسان است محقق می گردد.

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

اسلام به شکل بی سابقه ای 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 قیمومیت در معاملات زن را که در دنیای قدیم سابقه ممتد دارد و در اروپا تا اوایل سده بیستم رایج بود، از مرد گرفته است. از طرف دیگر با برداشتن مسؤولیت تأمین بودجه خانوادگی از دوش زن، او را از هر نوع اجبار و الزام برای دودن 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 می دهد و می فرماید «به مردان با ایمان بگو که دیده خود را فرو نهند و پاکدامنی ورزند، که این برای آنان پاکیزه تر است، زیرا خداوند به آنچه می کنند 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 تفرج و خودآرایی شده اند «مانند روزگار جاهلیت کسی زینت های خود را آشکار نسازد» (احزاب، ۳۳)؛ آیات ۳۱ سوره نور و ۵۹ سوره احزاب نیز به این مسأله اشاره می نمایند.

همچنین «خودداری از استعمال بوی خوش» در نزد نامحرمین می باشد، زیرا یکی از عوامل تحریک محسوب می شود و نیز «خودداری از به ناز و عشو سخن گفتن».

اساسی بودن خانه داری زنان، به معنای نفی وظیفه های اجتماعی آنان نیست. هم زنان به جامعه نیاز دارند و هم جامعه بدون زنان نمی تواند سالم و بالنده باشد. از این رو زنان وظایفی دیگر به جز تربیت فرزندان و گرم نگه داشتن کانون خانواده دارند. ولی با توجه به دستورات دین مبین اسلام باید شرایط را رعایت کنند تا خطری متوجه آنان و جامعه نگردد و خود نیز بتوانند در جامعه سالم خدمت کنند.

موافقان اشتغال زنان در خارج از منزل، استدلال می کنند: مادرانی که اعتماد به نفس را از طریق شغل کسب نموده اند و از تعلیم و تربیت برخوردارند، حس اعتماد به نفس و سازگاری را خیلی زود به فرزندان شان القاء کرده و آنان را از نظر رشد در سطح بالاتری قرار می دهند و نیز از نظر اقتصادی، اشتغال زن، خصوصاً در طبقه متوسط، استقلال را برای زن به همراه می آورد که وابستگی اقتصادی وی را به شوهر تا حد زیادی کم می کند. (منصورنژاد، ۱۳۸۱، ص ۱۴۰)

۸- عدم تکلیف زن در تامین مخارج خانوار

نکته دیگر آنکه در تفکر اسلامی و شیعی، زنان هر قدر هم درآمدزا باشند، در مخارج خانوار تکلیفی متوجهشان نیست. این لطفی است که دین با نگاه منحصر به فرد خویش به زن می کند و نمی خواهد زنان را به گونه ای وارد عرصه اشتغال نماید که دیگران را نسبت به شرکت آنان در مخارج خانوار متوقع سازد و از این رو، با هر فرهنگی که این امر را نهادینه کند، سخت مخالف است. (علاسوند، ۱۳۸۲، ص ۱۵۰)

۹- محدودیت‌های شغلی زنان در قانون و فقه امامیه

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:

۹-۱- 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.

قضاوت امری مهم است و قاضی لازم است فردی باشد که کمتر تحت تأثیر عواطف و احساسات قرار گیرد و از آنجائی که زنان نسبت به مردان عواطف و احساسات بیشتری دارند و ممکن است در بعضی از مسائل از قبیل حدود و قصاص تحت تأثیر عواطف و احساسات خود قرار گیرند، شارع مقدس آنان را از تصدی امر قضاء منع فرموده است. در پاسخ از این استدلال می‌توان گفت که درست است که زنان نوعاً از نظر و عواطف و احساسات چنین هستند، اما در عین حال نمی‌توان آنان را به استناد این دلیل از تصدی امر قضاء منع کرد. زیرا مسائل قضایی همیشه با عواطف و احساسات سر و کار ندارد و می‌توان اموری را به آنها واگذار کرد که بتوانند از عهده آنها برآیند، مانند سرپرستی از صغار و حفظ اموال آنها و یا مسائل مربوط به اختلافات خانوادگی. مضافاً به اینکه دلیل مذکور اخص از مدعی می‌باشد. زیرا بسیاری از زنان هستند که به هیچ وجه تحت تأثیر عواطف و احساسات قرار نمی‌گیرند و در اثر کارآموزی مستمر و ممارست در امر قضا چنان قوی و نیرومند می‌گردند که می‌توانند مانند مردان در مسائل مهم قضاء اظهار نظر نمایند. آری: مسأله‌ای را که می‌توان در ارتباط با قضای زن مطرح کرد این است که قاضی ناچار است با بسیاری از مردان روبرو شود و آنها را ببیند و بشناسد و به آنها نظر کند و این امور با مسأله وجوب غض منافات دارد. (شوشتری، ۱۴۲۷ ه.ق، ص ۱۸۸)

تفاوت ساختار زن و مرد از نظر تدبیر و عواطف نیز قابل انکار نیست. معمولاً در زن‌ها احساسات و عواطف بیشتر از مرد‌ها مشاهده می‌شود؛ و این البته به معنای کم‌ارزشی زن‌ها از نظر انسانیت و کمال معنوی نیست. اما مستلزم آن است که اموری که نیاز به عواطف زیاد دارد مانند تربیت کودک و حضانت وی و تدبیر امور منزل بر عهده زنان باشد و اموری که شدت و غلبه عواطف و احساسات آنها ممکن است ضرر داشته و آثار سوئی به دنبال داشته باشد از زنان برداشته شود؛ مانند طلاق، شهادت، جهاد، ولایت و قضاوت. در این گونه امور این خطر که انسان تحت تأثیر عواطف خود قرار گیرد، وجود دارد و عواقب نامطلوبی بر خود زنان و جامعه به دنبال خواهد داشت. (منتظری، ۱۴۲۹ ه.ق، ص ۱۲۱)

۹-۲- محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح

گرچه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون های راجع به مقررات استخدامی ارتش و سپاه پاسداران هنگام بیان شرایط عمومی استخدام ممنوعیتی جهت استخدام زنان به چشم نمی‌خورد، ولیکن به موجب ماده ی ۳۲ قانون ارتش مصوب: ۱۳۶۶/۷/۷ «ارتش می تواند فقط برای مشاغل درمانی — بهداشتی زنان را استخدام نمایند.»

مستفاد از ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷ و ماده ۲۰^۳ 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 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.

۳-۹- 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.

هرگاه در هنگام ازدواج زن شاغل بوده و عقد همسری مبنی بر ادامه آن انجام گرفته، و یا در ضمن عقد شرط شده باشد، زوج نمی‌تواند او را از ادامه شغل منع نماید. (یزدی، بی تا، ص ۳۱۶)

بنابراین در انتخاب شغل میان زن و مرد فرقی نیست و هر دو آزاد در انتخاب هستند اما تنها قیدی که این آزادی را محدود می‌کند، این است که شغل انتخابی با نظم عمومی و اخلاق حسنه مغایرت نداشته و از نظر اسلامی ممنوع نباشد. (داور، ۱۳۷۶، ص ۶۶-۶۷)

توقعی که در حال حاضر بین خانواده‌ها وجود دارد، مشارکت زن در امر نان آوری خانواده است و این امر اشتغال زنان را از یک حرکت اختیاری به یک رفتار اجباری تبدیل ساخته است. حال اگر این مسئله را در کنار نیاز طبیعی فرزندان به مادر و سطح کلان مراجعات آن‌ها به مادران قرار دهیم، انجام هر دو کار تکلیف بسیار شکننده‌ای خواهد بود؛ البته در دنیای غرب و تفکرات زن مدارانه این مسئله با قربانی کردن عواطف و کم کردن سطح روابط فرزندان با مادران حل شده و نام آن را تقسیم مسئولیت مادری گذاشته‌اند. لیکن روشن است که وجود تفاوت رفتاری بین زنان و مردانه خصوص در رابطه با فرزندان حقیقتی است که نمی‌توان آن را انکار کرد. در زمینه‌ی اشتغال زنان برخی از این تفاوت‌ها بسیار اهمیت دارد؛ به طور مثال از نظر روان شناسان زنان بیش تر دیگرخواه هستند و مردان خودخواه؛ زنان خوشی‌ها و آرزوهای خود را بر مدار هستی کسانی استوار می‌سازند که دوستشان دارند، در حالی که مردان دیگران را برای خود می‌خواهند. این زمینه‌ی روانی باعث می‌شود که زنان وقتی شاغل هم می‌شوند سعی می‌کنند از راه اشتغال خود، رفاه خانواده و به خصوص فرزندان را بیش تر تأمین سازند؛ یعنی در این زمینه منتظر تکلیف نمودن نیستند؛ در حالی که اتفاق یک تکلیف برای مردان است. با این وصف نخستین کسی که از اشتغال زن متحمل زحمت بیش تری می‌شو، خود زن است. (حسینی، ۱۳۸۱، ص ۵۶۹ و ۵۸۵)

^۳ - 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 مفاسد 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.

نتیجه

از این رو، جامعه به مشارکت زنان و مردان نیاز دارد. در زمینه تأمین هر چه بیشتر مشارکت، در اعلامیه پیشرفت و توسعه اجتماعی دهه دوم استراتژی بین‌المللی توسعه، چنین آمده است:

قاعده و قانون دینی اقتضا می‌کند که زنان در امر امرار معاش، احساس وظیفه نکنند، بلکه صرفاً مهمان و مصرف‌کننده‌ای آسوده‌خاطر باشند. طرح نظام مالی دین برای زنان، ثروت‌های بدون دردسری را رقم می‌زند؛ مثل: نفقه، مهریه و ارث. از این رو، در اصل مالکیت، نه تنها دین اسلام فروگذار ننموده، بلکه زنان را از دغدغه اقتصاد خانواده رها ساخته است. اکنون اگر دختران بخواهند تولید ثروت کنند و شغلی برای خود انتخاب نمایند، از منظر دین مانعی ندارد. اسلام اصل مالکیت زن و مرد را این‌گونه بیان می‌کند: «لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ» (نساء: ۳۲) برای مردان از آنچه کسب می‌کنند بهره‌ای است و برای زنان نیز از آنچه خود به دست می‌آورند بهره‌ای است. آیه دیگری که در مبحث اشتغال باید مورد توجه قرار گیرد این آیه است: «فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ» (بقره: ۲۳۴) بر شما باکی نیست در آن (اموری) که زنان در رابطه با خود و از روی معروف انجام می‌دهند

منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- اداره تبلیغات و انتشارات مجلس شورای اسلامی، صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، مجلس، ج ۴، ۱۳۵۸.
- ۳- محمدبن الحسن حرعاملی، ۱۴۱۲، وسائل الشیعه، قم، موسسه ی آل البيت.
- ۴- سید هادی حسینی، ۱۳۸۱، کتاب زن، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
- ۵- لطف الله سجادمناش ۱۳۸۳، نقد الحاق بررسی حقوقی الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، قم، مرکز انتشارات موسسه ی آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ۶- سفیری، خدیجه، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تهران، تبیان، چاپ اول، ۱۳۷۷.
- ۷- زهرا داور، ۱۳۷۶، ارزیابی حقوقی کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، تهران، موسسه ی فرهنگی آینده پویان تهران، چاپ اول.
- ۸- علی اکبر دهخدا، ۱۳۷۳، لغت نامه ی دهخدا، تهران، دانشگاه تهران.
- ۹- فرباعلاسوند، ۱۳۸۲، نقد کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، قم، مرکز مدیریت حوزه ی علمیه، ۱۳۸۲
- ۱۰- محمدرضا علویان، ۱۳۸۱، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی، تهران، روشنگران.
- ۱۱- حسین علی منتظری، ۱۳۶۹، مبانی فقهی حکومت اسلامی، تهران، نشر تفکر، چاپ اول.
- ۱۲- سید محمد حسن مرعشی شوشتری، ۱۴۲۷، دیدگاه‌های نو در حقوق، دو جلد، تهران، نشر میزان، دوم.
- ۱۳- حسین علی منتظری نجف‌آبادی، ۱۴۲۹، حکومت دینی و حقوق انسان، در یک جلد، قم ارغوان دانش، اول.
- ۱۴- منصورنژاد، ۱۳۸۱، مسأله ی زن - اسلام و فمینیسم در دفاع از حقوق زنان، تهران، برگ زیتون.
- ۱۵- حسین مهرپور، ۱۳۷۹، حقوق زن از منظر حقوق داخلی، مبانی فقهی و موازین بین‌المللی، تهران، اطلاعات.
- ۱۶- حسین مهرپور، ۱۳۷۷، نگاهی به حقوق مالی زن در اسلام، مجله ی حقوقی دادگستری، پاییز ۷۷، شماره ی ۲۴
- ۱۷- محمد یزدی، ۱۳۷۵، قانون اساسی برای همه، تهران، امیرکبیر.
- ۱۸- قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی.
- ۱۹- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۵۸، تهران، مجلس شورای اسلامی، چ سوم.