

بررسی فقهی و حقوق امنیت شغلی کارگران با استناد به قاعده احترام*

طیبه بلوردی^۱

چکیده

شغل، نقش مهم در برقراری آرامش، آسایش و امنیت انسان دارد. امنیت شغلی، احساس داشتن یک شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن و حمایت در برابر عوامل تهدید کننده است. قواعد و عمومات فقه، از مبانی و خواستگاه توجه فقه به امنیت شغلی به شمار می‌آیند؛ از آن جمله روایت « حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ »، که از اصلی‌ترین قواعد فقهی در اثبات امنیت شغلی است. مستفاد از روایت این است: احترام مال مسلم، همانند احترام به خون اوست، در این قاعده، کار و شغل در دسته اموال قرار گرفته و تابع احکام فقهی و حقوقی و حمایت از اموال است. این مقاله، تلاش دارد که با استناد به قاعده احترام به روشن ساختن مفاهیم فقهی و حقوقی مرتبط با مقوله امنیت شغلی و بیان ارتباط میان آنها بپردازد و بیان می‌کنیم؛ احترام به عمل مسلم، ایجاب می‌کند که حتی اگر بین طرفین قراردادی منعقد نشده باشد، چنانچه از نظر عرف، حقی بر عهده یکی از دو طرف آمده به‌طور قهری ضامن پرداخت باشد یا جبران خسارت نماید، به عبارتی مقتضای احترام مال، مسئولیت و ضمان است.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، حرمت عمل، عمل، قاعده احترام، قانون کار.

* تاریخ دریافت: تاریخ پذیرش:

۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان t_balvardi90@yahoo.com

مقدمه

کار و اشتغال در فرهنگ اسلامی به عنوان امری واجب و جهاد (کلینی، ۱۴۰۷: ۸۸/۵) به شمار آمده است؛ زیرا کار پیش از آن که یک نیاز اقتصادی باشد، نیازی انسانی است و بی‌گمان اگر کار و اشتغال، جدی گرفته نشود سبب بروز ناامنی‌های مختلف در جامعه و خانواده خواهد شد، زیرا حیات انسان با کار عجین شده است. از این رو شغل و فراهم بودن آن برای هر انسانی ابزار استقرار آرامش و امنیت است. در این شرایط، امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرآیند کار و موفقیت سازمانی دارد.

بنابراین یکی از مؤلفه‌ها و اقسام مهم امنیت، امنیت شغلی است. امنیت شغلی، احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدید کننده شرایط مناسب کاری در آن شغل است. معمولاً با نبود ترس از دست دادن اشتغال و یا حمایت در برابر از دست دادن کار درآمد، ادراک می‌شود. امنیت شغلی، اطمینان خاطر است که به وسیله قوانین و مقررات در جهت تضمین کار و جلوگیری از تعدی و تجاوزهای غیرمجاز به آن می‌شود. نیز به مجموعه فعالیت‌ها و اقداماتی گفته می‌شود که در جهت سلامت جسمی شاغلان در محیط کار اعمال می‌گردد. عامل و کارگر، نیروی بدنی خود را در اختیار کارفرما و پیشرفت کار قرار می‌دهد. و کارفرما نیز سرمایه خود را در اختیار کارگر قرار داده و از این‌رو، این دو با یکدیگر تعامل تنگاتنگ دارند. اما کارگر برای امرار معاش خویش کاملاً وابسته و تابع کارفرما است، از طرف دیگر کارفرما، با وجود بسیار بودن جویندگان کار، دغدغه کمتری برای تامین نیروی کار خود دارد و برای کسب سود بیشتر اقدام به اخراج کارگر می‌نماید، هرگاه کارفرما مانع ادامه فعالیت کارگر شود، قطعاً زندگیش دچار اختلال خواهد شد، بنابراین باید به کار کارگر احترام قایل شد و او را مورد حمایت قرار داد.

اندیشمند قضیه سطوح واقعیت اجتماعی، جامعه‌شناس فرانسوی ژرژ گوروچ بر این نظر است: جریان و واقعیت‌های اجتماعی هم تاثیر مادی از خود برجای می‌گذارند و هم پدیده‌ای ذهنی‌اند که تنها در آگاهی انسان می‌توانند وجود داشته باشند. (ریترز، ۱۳۹۰: ۶۴۲-۶۴۴) بر این اساس امنیت دارای بعد عینی و ذهنی می‌باشد، زمانی امنیت تامین می‌شود که هر دو بعد آن محقق شود: مقوله‌ی عینی (سخت افزاری) امنیت، به استحکام، استواری و قطعیت و رهایی از خطرات ملموس و نبود جرم و جنایت، توجه می‌کند، یعنی همان قالب تهدید نکردن است. مهم‌تر از آن، موضوع احساس امنیت که همان بعد ذهنی یا نرم‌افزاری

امنیت است، یعنی آرامش، اطمینان خاطر، انعطاف پذیری، ظرفیت سازی و ناامنی یعنی احساس اضطراب، تشویش، دلهره و نگرانی. (نویدینا، ۱۳۸۸: ۳۰)

امنیت شغلی همچون دیگر واقعیت های اجتماعی، ترسیمی از تقاطع دو پیوستار ذهنی - عینی است. امنیت شغلی، احساس داشتن یک شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده، فقدان عوامل تهدید کننده شغل و دارا بودن شرایط مناسب کاری است. معمولاً با نبود ترس از دست دادن اشتغال و یا حمایت در برابر از دست دادن کار دارای درآمد، ادراک می شود. بنابراین برای کارگران مزدبگیر و حقوق بگیر، امنیت اشتغال زمانی وجود دارد که از حمایت قوی در برابر بی عدالتی یا اخراج ناعادلانه برخوردار باشند و کارگران بتوانند در برابر اخراج های ناعادلانه ادعای خسارت کنند.

بعد عینی، نشان دهنده واقعیت ها، پدیده ها، عوامل و منابعی است که جنبه های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می کند، این عوامل می توانند ناشی از ویژگی ها و اقتضات خود فرد، سازمان یا محیط باشند، چون اخراج کارگر. بعد ذهنی نیز به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدید کننده امنیت شغلی مرتبط می شود که متاثر از احساس توانمندی فرد در مقابل با عامل یا منبع تهدید کننده است. (اعرابی، ۱۳۸۰: ۲۹)

همانطور که اشاره شد، پشتوانه و حمایت های شغلی از جنبه های عینی امنیت شغلی به حساب می آید که جنبه حمایتی بودن قانون کار از لحاظ حقوقی این مهم را مدنظر قرار داده است. مبانی فقهی نیز به آن توجه و اهتمام داشته اند، از جمله این توجهات را می توان در عمومات و قواعد فقهی جستجو کرد. یکی از آن قواعد، قاعده احترام می باشد. احترام مال و عمل مسلم به این معنا است که نمی توان در مال مسلم به طور مجانی تصرف نمود و به حقوق او تعدی نمود. به جهت آنکه تجاوز به حقوق وی جایز نمی باشد، همین طور هم اگر عملی هم از جانب وی انجام شود محترم بوده و باید اجرت آن پرداخت شود. قصد ما در این نوشتار بررسی فقهی و حقوقی امنیت شغلی با استناد به قاعده احترام و بیان دلالت و تاکید این قاعده احترام بر امنیت شغلی خواهد بود.

امنیت شغلی در حقوق و قانون کار

در مطالعات و تحقیقات به عمل آمده از آثار و نوشته‌های حقوق‌دانان، به استثنای ضوابط و معیارهای شناخت امنیت شغلی، تعریف مستقلی به عنوان تعریف حقوقی از این واژه ارائه نگردیده است. در نظام حقوقی ایران جهت صیانت از ماهیت امنیت عمومی و مقوله‌های مختلف مرتبط بدان، مقررات متعددی وضع شده است. چنان که در اصل ۲۲ قانون اساسی به صراحت: « حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص مصون از تعرض است؛ مگر در مواردی که قانون تجویز نماید.» قانون اساسی با الهام از فقه، حقوق و دستورات اسلامی، اهمیت فراوانی برای «امنیت فردی» و «امنیت شغلی» قایل است. اصل ۲۸ قانون اساسی به اهمیت و ارزش امنیت شغلی اشاره دارد: «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.»

بر اساس صدر این اصل، افراد هر شغلی را که مایلند، می‌توانند انتخاب کنند مشروط بر این که مغایر با دستورات اسلام و مصالح عمومی نباشد. چرا که حق داشتن شغل مطلوب، متناسب با استعداد و توانایی اشخاص است. به موجب ذیل این اصل، حق مسلم هر ایرانی امکان اشتغال به کار در شرایط مساوی بر عهده دولت گذاشته شده است.

اصل ۴۳ قانون اساسی برای رسیدن به سه هدف مهم: استقلال اقتصادی جامعه، ریشه کن کردن فقر و محرومیت به عنوان آثار عدم تعادل و برآوردن نیازی انسان در جریان رشد، یکی از ضوابطی را که اقتصاد بر پایه آن استوار خواهد بود؛ منع اضرار به غیر، منع انحصار و احتکار، ممنوعیت ربا و دیگر معاملات باطل و حرام عنوان می‌کند و تأمین شرایط و امکانات کار برای همه و رسیدن به اشتغال کامل را از ضوابط اساسی اقتصاد کشور می‌شمارد. از آنجا که قانون اساسی وارد جزئیات نمی‌گردد، کار و مسائل مربوط به آن، نیازمند قانونی مستقل و مفصل است. قانون کار شامل ۲۰۳ ماده و در تاریخ ۳۶۹/۱۱/۲۸ مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام، جزئیات کار و اشتغال را بیان می‌دارد.

پیش‌نویس قانون کار در ایران در سال ۱۳۶۱ توسط وزارت کار تنظیم شد که با عدم استقبال دولت مواجه شد. بعد از اصلاحات این قانون در سال ۱۳۶۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در سال

۱۳۶۸ شورای نگهبان آن را تأیید نمود. و در سال ۱۳۶۹ پس از انتشار در روزنامه رسمی لازم‌الاجرا گردید. (رنجبری، ۱۳۹۱: ۵۰-۵۲)

حقوق کار ایران با فلسفه حمایت از طبقه کارگر و از بین بردن نابرابری‌ها به وجود آمد، تا با تدابیر لازم، گام‌هایی در جهت ثبات و امنیت شغلی کارگران بردارد. با وضع قواعد، مقررات و ضمانت اجرای لازم، آن را عملی و تضمین نماید. اگر آینده شغلی کارگران تضمین شود با دلگرمی بیشتری در کارگاه‌ها به تولید می‌پردازند و با آرامش روانی کامل به بهبود کیفیت، محصولات و بهره‌گیری بهتر از مواد اولیه و ماشین‌ها می‌اندیشند. (توسلی ۱۳۸۴: ۱۶۷) بر این اساس ایجاد امنیت شغلی نیازمند شرایط و فراهم شدن لوازم و مقتضیاتی است. مهمترین شرایط، توجه به نحوه قراردادهای شغلی و شکل اجرای آنها می‌باشد. از نظر شکلی، قرارداد باید کتبی، صریح و شفاف تنظیم شود تا زمینه سوءاستفاه و خیانت را فراهم نکند. ماده ۱۰ قانون کار مقرر می‌دارد: «قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

ه- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.»

لذا عقد و قرارداد کاری باید به صورت مکتوب باشد تا اعتبار، استحکام، دوام و سندیت آن تضمین شده و از امنیت شغلی بالاتری برخوردار گردد. همچنین براساس این ماده، در قرارداد کار باید مشخصات دقیق کارگر و کارفرما قید شود. بدین معنا که مشخص شود، چه کسی به عنوان کارفرما و چه فردی به عنوان کارگر عهده‌دار تعهدات مندرج در قرارداد کار می‌باشد.

بر اساس مقررات قانون کار، کارگر و کارفرما، باید زمان قرارداد، با قید شروع و خاتمه آن با توافق طرفین تعیین کنند. مدت کار معمولاً در قرارداد، به وسیله قوانین و آئین‌نامه‌های مخصوصی معین می‌گردد.

از ماده ۲۴ قانون کار استفاده خواهند نمود. «قراردادی که ذکر مدت در آن به سبب طبیعت کار و مقتضیات کارگاه ضروری باشد، مانند قرارداد کار کارگر جانشین یا قراردادهای مربوط به انجام کارهای

اضافی اتفاقی یا انجام فعالیت‌های عادی کارگاه محسوب نمی‌گردد.» (عراقی، ۱۳۹۳: ۲۳۶) بیان مدت قرارداد از این جهت واجد اهمیت است، در صورتی که طرف قرارداد تعهدات خود را در طول آن مدت انجام ندهد در مقابل کارفرما مسئول خواهد بود و کارفرما می‌تواند جرائمی را که برای این منظور در نظر گرفته شده، دریافت کند و همچنین کارگر در صورتی که خساراتی را متحمل شده باشد از طرف قرارداد اخذ نماید. برای پایان دادن به قرارداد، رعایت مهلت، ضروری است. هر اندازه زمان اجرای قرارداد طولانی باشد، قرارداد باید دقیق و روشن و مفصل تنظیم شود.

طبق قانون کار در هنگام انجام قرارداد شغلی باید محل انجام کار مشخص گردد، و کارگر و یا کارمند تعهد خود را در آن محل ایفا کند. زیرا کارفرما و کارگر نسبت به متن قرارداد ملزم هستند. «محل انجام کار یعنی محلی که کارگر می‌بایست مطابق قرارداد کار در آنجا حضور یافته و براساس وظایف محوله به انجام کار بپردازد و می‌بایست به صورت دقیق در قرارداد کار مشخص شود.» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸: ۱۰۵-۱۰۶) علاوه بر این از لحاظ ماهوی برای حفظ امنیت شغلی کارگران اموری، چون: مشروعیت قرارداد کاری، اهلیت کارگر و کارفرما در شغل، عدم اکراه و اجبار در کار مورد توجه قرار گرفته است. همچنین مصادیقی مانند بیمه و تامین اجتماعی و تعلیق نیز به عنوان پشتوانه کارگر و کارفرما در تامین امنیت شغلی مورد اهتمام قانون کار می‌باشد.

امنیت شغلی در فقه

امنیت، پیشینه طولانی دارد، شاخص امنیت در فقه نیز تأثیرگذار بوده و از جمله موضوعات مهمی است که در سال‌های اخیر، مورد توجه پژوهشگران و به ویژه فقها قرار گرفته است. با توجه به آن که «علم فقه» در تمام متون و برنامه‌ها و دستورات خود به ابعاد متفاوت فردی و اجتماعی زندگی انسان نظر دارد؛ به امنیت نیز نگاهی خاص دارد. با این وجود در ابواب مختلف فقه، باب خاصی به امنیت اختصاص داده نشده و تعریفی هم از امنیت در این ابواب نیامده است. معیار اساسی در مباحث پراکنده فقه مربوط به امنیت، حفظ و ایمنی ارزش‌های اساسی و حیاتی مورد قبول جامعه است. در نظریه «فقه و امنیت» مباحثی مانند جهاد، حرب، محارب، بغی، مفسد فی الارض، خوف، ظلم، تقیه، ضرر، قتل، صلح، قصاص، حدود و مانند آن دسته‌بندی شده است. آموزه‌های فقهی در مسیر امنیت اقتصادی، اجتماعی، روانی، فرهنگی و سیاسی جامعه اسلامی کارکردهای ویژه خویش را داشته و از واژه «حفظ» در فقه معنایی تقریباً معادل یا نزدیک به واژه‌ی

امنیت استفاده می‌شود. بنابراین سیر تحول مفهوم امنیت در فقه و بررسی نوع نگاه فقها به موضوع امنیت، ذیل عناوینی از قبیل حفظ دین، حفظ جان، حفظ عقل، حفظ عرض و آبرو، حفظ مال، حفظ دارالاسلام و... به عنوان مقومات جامعه اسلامی جست‌وجو می‌شود که به منظور حفاظت و حمایت از دین، عقل، نسل، جان و مال به عنوان مصالح مورد نظر شریعت، جرایم و مجازات‌های اسلامی تبیین شده است. از دیگر مباحث مربوط به امنیت و حمایت انسان حرمت نگه داشتن و ارج نهادن به مسلمان و حرمت جان، آبرو و مال انسان می‌باشد.

امنیت به معنای ایمنی داشتن جانی، مالی، عرضی یا معنوی تعریف شده است. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۲۳: ۶۶۴/۱)

شغل و کار هم از زمانی که نسل انسان در روی زمین مستقر شده برای برآورده شدن نیازهایش به وجود آمده است، و نقش مهمی در برقراری آرامش، آسایش و امنیت انسان دارد. از مصادیق مهم امنیت که مورد توجه فقها قرار گرفته، امنیت شغلی است. دین نقش بسیار مهم و اساسی در روابط کاری، کارگر و کارفرما ایفا می‌کند. این روابط از جوانب مختلف مورد توجه قرار گرفته، از بعد روابط اجیر و مستاجر در فقه و احکام مربوط به آن، هم از جنبه اخلاق مذهبی که کارگر و کارفرما باید داشته باشند. فقه امنیت با یک روش اجتهادی و فقه‌پژوهی بررسی و تدوین شده، پس در حوزه امنیت شغلی می‌توان با تحلیل مناسب؛ راهکارهای رفع هر آنچه امنیت شغلی را مورد خدشه قرار می‌دهد به همگان ارائه داد. لازمه چنین بحثی آن است که فقه امنیت شغلی هم با همان نگاه اجتهادی و فقه‌پژوهی بررسی و تدوین شود.

امنیت شغلی در فقه، بخش و باب مستقلی به خود اختصاص نداده است. با این وجود، در ابواب بیع، اجاره، جعاله، مزارعه، مساقات و... بدان پرداخته شده است. در بررسی منابع فقهی، به مواردی برمی‌خوریم که می‌توان آنها را به عنوان مبانی و خاستگاه‌های امنیت شغلی، مطرح ساخت. مواردی که مورد استناد فقهای متقدم و متاخر بوده است. اگر چه برداشت فقها از آن دلایل، قدری متفاوت است، اما هر یک از آنها می‌تواند دلیلی بر توجه به امنیت شغلی در عقود و قراردادهای کاری باشد.

بررسی ادله و قواعد فقهی، بیانگر این است که، آیه‌های نظیر «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده/ ۱)، «تِجَارَةٌ عَن تَرَاضٍ» (نساء/ ۲۹)، بر لزوم وفای به قراردادهای شغلی و بر اعتبار هر عمل حقوقی که عرفاً عنوان عقد و قرارداد شغلی بر آن اطلاق می‌شود و مورد تراضی طرف‌های مربوط قرار می‌گیرد، دلالت دارد. همه افراد

می‌توانند شغل و کار خویش را با رضایت خاطر و امنیت انتخاب نموده، و از راههای مشروع و حلال در امور قرارداد، تصرف نمایند.

آیه کریمه ۲۸۲ سوره بقره، دلیل کافی و وافی بر لزوم، کتابت قراردادها است. به تعبیر قرآن «وَلْيُكْتَبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ» یعنی: قرارداد باید توسط فردی کاردان و خبره بر اساس عدالت، نوشته شود. صاحب جواهر بیان نموده با نوشته غالباً، طمانینه و آرامشی که بتوان حکم را مستند بر نوشته کرده، حاصل می‌شود. (نجفی، ۱۴۰۴: ۱۰۹/۴۰)

چنانچه تعیین طرفین متوقف بر تعیین آنها باشد، کسی که قرارداد را واقع می‌سازد لازم است، طرفین معامله را نیز تعیین نماید و این یکی از شرایط متعاقدين است که در موارد خاص باید مراعات گردد. (انصاری، ۱۴۱۵: ۳/۲۹۶) اولین موضوعی که در قرارداد، پس از ذکر مشخصات طرفین الزامی است ذکر گردد، نوع کار یا شغل است که کارگر یا اجیر باید انجام دهند. ابن حمزه معتقد است: هرگاه فردی را برای کاری اجیر کردی، باید نوع کار تعیین شود. (ابن حمزه، ۱۴۰۸: ۲۶۹) تعیین مدت، از عوامل مهم افزایش امنیت شغلی محسوب می‌شود. در قرارداد باید مدتی را که تعهدات مورد نظر، در آن مدت انجام شوند به طور دقیق ذکر شود با ذکر مدت قرارداد، خود بخود زمان پایان یافتن قرارداد هم مشخص می‌شود. ابن براج، ابن حمزه، علامه، محقق کرکی و شهید ثانی، تعیین مدت در قرارداد را لازم می‌دانند. (ابن براج، ۱۴۰۶: ۲/۱۱؛ ابن حمزه، ۱۴۰۸: ۲۶۹؛ علامه حلی، ۱۴۱۳: ۲/۳۱۲؛ محقق کرکی، ۱۴۱۴: ۷/۳۱۶؛ شهید ثانی، ۱۴۱۰: ۴/۳۱۳) در باب اجاره اشاره شده که تقدیر عمل به دو صورت است: ۱- تعیین زمین، ۲- مشخص کردن مدت. (محقق کرکی، ۱۴۱۴: ۷/۲۰۷)

روایت « حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ »

احترام در لغت به معنای منع و محرومیت آمده و در فقه، به معنای حرمت نگاه داشتن و ارج نهادن است. از احترام در بیشتر ابواب فقه اعم از عبادات، عقود، ایقاعات و احکام، سخن رفته است. این واژه با عناوینی چون نفس محترم، عرض محترم، مال محترم، عمل محترم، دم محترم، وطن محترم، منی محترم، حیوان محترم، ید محترم، ناظر محترم، مطعوم محترم و... در متون فقهی بیان شده است.

در بسیاری از موارد اشاره شده، برای انسان‌ها، چهار امر جان، عرض (آبرو و ناموس)، مال و عمل، دارای احترام است. به عنوان نمونه احترام مال یعنی تصرف در مال دیگری که موجب محرومیت او از مال و منافعی شود، جایز نیست.

روایت « حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ » (طوسی، ۱۳۸۷: ۵۹/۳؛ ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵: ۴/۳: ۴۷۳) بیان می‌دارد، احترام عمل نیز از قواعد فقهی به حساب می‌آید. شاکله کلی نظریه احترام اموال، بر این مبنا استوار است که اموال افراد مانند خون آنان محترم است و کسی حق وارد کردن ضرر و زیان به آن را نداشته، این به معنای ضمان است. ثمره نظریه احترام اموال و اعمال، افزایش امنیت شغلی است.

روایت پیامبر (ص) که فرمودند: « سَبَابُ الْمُؤْمِنِ فُسُوقٌ وَقِتَالُهُ كُفْرٌ وَأَكْلُ لَحْمِهِ مَعْصِيَةٌ وَحُرْمَةُ مَالِهِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ ». (کلینی، ۱۴۰۷: ۲/۳۶۰) " ناسزاگویی به مومن، گناه؛ کشتن وی کفر، غیبت او از معاصی و احترام مال او چون احترام خون اوست. " به طور مشخص عبارت از « حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ » استفاده شده است. در روایت حرمت مال، به حرمت خون و جان تشبیه شده است که حاکی از توجه و احترام به مال مسلم است. مال مؤمن، دارای احترام ذاتی و بالاصاله است. ولی اموال انسان‌های دیگر در سایه قرارداد ذمه یا معاهده یا امان و یا صلح، احترام عرضی پیدا می‌کند. اگرچه از نظر ضامن بودن تلف‌کننده، تفاوتی بین محترم ذاتی و عارضی نیست. (نجفی، ۱۴۰۴: ۲۴ / ۲۶۵)

برخی معتقدند در روایت از مقید شدن مال به مسلمان، این‌گونه استفاده می‌شود که موضوع حکم، مقید شده به سلطنت و از روایت استفاده می‌شود که موضوع حرمت، در حقیقت قید «سلطنت» است و در واقع آنچه محترم است، سلطنت است نه صرف مال؛ بنابراین این روایت، بالمطابق بر احترام نفس مال دلالت ندارد. (خمینی، ۱۴۲۱: ۱ / ۴۱۸)

شماری از فقها معتقدند، قاعده احترام مال مسلم، فقط بیان می‌کند که تصرف در مال دیگران جایز نیست و پرداخت اجرت در صورت استفاده از مال یا عمل را در بر نمی‌گیرد. چنانکه شیخ اصفهانی معتقد است که پرداخت اجرت عمل دیگری، از طریق قاعده احترام مال مسلم نیست؛ بلکه از مجرای قاعده اتلاف قابل پرداخت است و در ادامه می‌گوید: اضافه شدن کلمه «مال» به کلمه «مسلم» از نوع اضافه ملکی است که دو جهت و دو حیثیت دارد: اول: حیثیت ملکی، برای رعایت این نوع حیثیت لازم است آنچه که در تصرف فرد است، بدون اجازه او تصرف نشود. دوم: حیثیت مالی، رعایت این نوع حیثیت به این است که با مال غیر، معامله‌ای انجام ندهد. (اصفهانی، ۱۴۱۸: ۱ / ۳۲۲-۳۲۳)

اضافه شدن کلمه مال به مسلم که به صورت اضافه ملکی می‌باشد؛ این نوع از اضافه حیثیتی تقییدی است و از نوع اضافه تعلیلی نیست. یعنی احترام به جهت مالکیت و سلطنت مسلم، بر مالش است. این نوع از مالکیت به این معنا است که تصرف مال منوط به اجازه مالک است. چون اثبات احترام برای مالی می‌کند که به مسلم اضافه شده است و منظور احترام به مال نیست؛ زیرا اگر منظور احترام به مال باشد، لازم می‌آید که ضرر به مال جبران شود. (مصطفوی، ۱۴۱۷: ۲۵-۲۶) بنابراین براساس قاعده احترام مالکیت، اموال اشخاص دارای احترام بوده، تعرض به آن ممنوع است.

مرحوم صاحب جواهر فرموده است: «الاصل احترام مال المسلم کدمه و عرضه» (نجفی، ۱۴۰۴: ۱۹۵/۲۷) بنابراین «احترام مال مسلم مانند احترام خون اوست و همان طوری که خونسش نباید ریخته شود و اگر ریخته شود، نباید هدر برود، مال مسلم نیز به همین صورت است.» (خمینی، ۱۴۲۱: ۱/۳۲۳)

مال آدمی، محترم است و لذا مصرف کردن آن در غیر اغراض دنیوی و اخروی جایز نیست. (نجفی، ۱۴۰۴: ۱۹۰/۴) مال انسان به قدری اهمیت دارد که برای حفظ آن قطع کردن نماز جایز است. (بحرانی، ۱۴۰۵: ۱۰۳/۹) از جنبه‌های احترام به اموال مردم، این است که در نگهداری آنها به گونه‌ای کوتاهی نکند که موجب اتلاف و ضایع شدن آنها گردد. خواه، مالی که نزد اوست؛ از قبیل ودیعه و امانت، اجاره، رهن، مضاربه و مانند آن باشد. بنابراین حفظ و نگهداری اموال مردم یکی از ابعاد احترام به اموال، شمرده می‌شود.

احترام به کار کارگر و مال کارفرما

اجرای عدالت و احترام مال مسلم، همانند احترام به خون اوست؛ یعنی مال مردم را باید مانند خون و جان احترام نمود و از تجاوز و تعدی به آن دور ماند. برخی فقها، علاوه بر روایات متعددی که ردعی از ناحیه شارع درباره آن وارد نشده، بیان می‌کنند که در تبیین اصاله‌الاحترام همین بس که، توجه مردم به اموال و دارایی‌هایی خود، به مثابه توجه، احترام و اهتمام به نفوس و خون‌های خویش، از امور تعبیدی یا موضوعات مستنبطه به شمار نمی‌رود تا نیازمند دلیل شرعی باشد، بلکه از امور عرفی و از استظهارات محاوره‌ای است و در تبیین و تشخیص آن باید به عرف و اهل محاوره مراجعه کرد. (سبزواری، ۱۴۱۳: ۸۹/۱۹)

در این قاعده، کار و شغل و تمامی عناصر آن در دسته اموال قرار گرفته و تابع احکام فقهی و حقوقی و حمایت از اموال است. به این معنی که کارِ کارگر، ارزش و قیمت مادی دارد و کسی حق ندارد بلاعوض از آن بهره بگیرد.

شماری از فقها در مورد عمل مسلمان قاعده مستقلى تحت عنوان «عمل المسلم محترم ما لم يقصد التبرع» تنظیم کرده‌اند، یعنی عمل مسلمان محترم است مادام که قصد تبرع ثابت نگردد. (نجفی، ۱۴۰۴: ۳۳۴/۴۰؛ یزدی طباطبایی، ۱۴۰۹: ۲/۶۳۸؛ خویی، ۱۴۱۸: ۳۱/۵) ارزشمند بودن عمل مسلمان از فروع قاعده احترام است. عمل مسلمان تا وقتی که قصد تبرع نکرده باشد، محترم است. بنابراین دلال مستحق اجرت است. (نجفی، ۱۴۱۴: ۲۳/۳۲۴) و در صورت فسخ مزارعه و مساقات، عامل مستحق اجرة‌المثل است. (همان، ۴۷/۲۷)

ضمان به اجرة‌المثل در اجاره فاسد نیز می‌تواند داخل در همین عنوان قرار گیرد. آمر به اندازه اجرة‌المثل ضامن است. مستند ضمان، قاعده احترام است؛ بدین توضیح که هر چند انسان آزاده خودش مال نیست، ولی کار او مال محسوب است و مقتضای احترام مال، مسئولیت و ضمان است. همچنین در بیع فاسد و اجاره فاسد. (همان: ج ۲۷، ص ۴۷) محقق حلی در شرایع بیان داشته: «در هر جا که عقد اجاره فاسد است، چنانکه به طور کامل یا جزئی استیفای منفعت شده باشد، اجرة‌المثل واجب می‌شود، خواه از اجرة‌المسمی زیادتر باشد و خواه کم‌تر» (نجفی، ۱۴۰۴: ۲۴۶/۲۷) صاحب جواهر می‌گوید: «در این مسئله، قول مخالفی نیافته و گویی فقها این موضوع را جزء مسلمات دانسته‌اند و جزء قطعیات است.» (همان)

لازمه احترام اموال این است که اول، خسارتی وارد نشود و دوم، نباید این مال به هدر رود. روایات دلالت بر احترام مال مسلمان و در نتیجه دلالت بر حرمت تکلیفی و وضعی و ضمان ناشی از آن دارد. حفظ احترام عمل چون مال، از شاخصه‌های مهم امنیت شغلی به حساب می‌آید.

پرداخت مزد و امنیت شغلی

از اصلی‌ترین تعهدات کارفرما در قرارداد کار، پرداخت مزد است. چرا که از ویژگی‌های اساسی قرارداد کار معوض بودن آن است. بدین معنا که انجام کار توسط کارگر می‌بایست با پرداخت مزد توسط کارفرما پاسخ داده شود تا ماهیت معوض بودن قرارداد کار از بین نرود. ماده ۳۵ قانون کار، معنای اخص مزد

را بیان می‌کند: «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.» دادن مزد به اجیر و کارگر در قرآن کریم نیز مورد تایید واقع شده است. «قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا» (کهف، ۷۷) (موسی) گفت: (لااقل) می‌خواستی در مقابل این کار مزدی بگیری.

فقها برای اثبات دادن اجرت و مزد به اجیر به این آیه استناد نموده‌اند. (شیخ طوسی، ۱۴۰۷: ۴۸۶/۳؛ شاهرودی، ۱۴۲۳: ۲۶/۴) اجرت، یعنی مزد کار یا قیمتی که در مقابل استفاده از منافع بر عهده شخص است. پرداخت مستاجر در قبال استفاده از منفعت مال یا کار، به موجر یا اجیر است.

عمل انسان از اموال تلقی شده، می‌تواند در عقد عوض قرار گیرد. (انصاری، ۱۴۱۵: ۸/۳) عمده‌ترین دلیلی که پرداخت اجرةالمثل را در معاملات جایز می‌داند، قاعده «احترام مال مسلم» است. یکی از ابعاد احترام به اموال مردم، پرداخت حقوق و مطالبات آنها می‌باشد. این قاعده نه تنها در صورت توافق طرفین بر انجام معامله، بلکه حتی در صورت فساد معامله هم با اعتقاد به احیای حقوق مستحق، پرداخت اجرةالمثل را لازم می‌داند. «احترام مال و عمل مسلم به این معنا است که نمی‌توان در مال مسلم به طور مجانی تصرف نمود و به حقوق او تعدی نمود. به جهت آنکه تجاوز به حقوق وی جایز نمی‌باشد، همین‌طور اگر عملی، از جانب وی انجام شود، محترم بوده و باید اجرت آن پرداخت شود.» (مصطفوی، ۱۴۱۷: ۲۴)

فقها همچنین بیان داشته‌اند، اگر عامل برای حفظ اموال صاحب کار مجبور شود بدون اذن او کاری انجام دهد، نباید حق او ضایع شود و به علت انجام خدمت، مزد چند روز کار را از دست بدهد. بلکه صاحب مال باید اجرت عامل را بپردازد؛ چون عامل محسن است و عمل او براساس قاعده‌ی احترام عمل مسلمان، ارزشمند است. (کاشف‌الغطاء، ۱۳۵۹: ۹۲/۱) همچنین اگر افرادی که توانایی اداره مال خود را ندارند؛ مانند: کودکان یتیم، افراد سفیه و رشد نیافته و دیوانگان، اداره اموال آنها بر عهده حاکم اسلامی است و او با تعیین ولی و قیم، اموال آنان را حفظ و حراست می‌کند تا کودکان به بلوغ، سفیهان به درجه رشد و دیوانگان به سلامت دست یابند.

عمده بحث در قاعده احترام مال و عمل مسلمان، براساس بنا عقلا و سیره قطعیه عقلا است. بنابراینکه اگر کسی از مال دیگری استفاده نماید و یا از عمل او بهره‌برداری کند، باید عوض و اجرت آن را بپردازد. چرا که اصل در اموال و منافع و اعمال افراد این است که بدون اذن او از ید تسلطش خارج نمی‌شود. ملکیت و سلطنت بر اموال، اقتضای آن را دارد که هرکس مزاحم مالک مال، شود و مال او را تلف کرده و از کار و عمل فردی بهره‌برداری نماید، باید تدارک و جبران نماید و این معنی ضمان است. روایات

هم دلالت بر حرمت تصرف در مال غیر، بدون اذن او دارد. چنانچه در روایتی از پیامبر اسلام (ص) آمده «لَا يَحِلُّ مَالُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِلَّا عَنْ طَيْبِ نَفْسِهِ» (راوندی ۱۴۰۵: ۲/۳۳، ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵: ۲/۱۱۳) و بنا عقلاً نیز آن را تایید نموده است. بنابراین احترام بر اموال و منافع و اعمال افراد حکم تاسیسی و جدیدی نمی‌باشد. این معنای احترام به اموال از حقیقت ملکیت و تسلط انسان بر اموال بلکه بر منافعی ناشی می‌شود و این نوع از سلطنت برای مالک سبب می‌شود، کسی بدون اجازه او مزاحمش نگردد و هر مزاحمتی هم که به تلف مال یا عمل منجر شود، باید خسارت آن جبران گردد.

امنیت شغلی و اخراج کارگر

یکی از مشکلاتی که کارگران به طور معمول با آن مواجه‌اند، این است که صاحبان کار، هنگام رکود، آنان را اخراج می‌کنند، گاه کارگری را با دستمزد کمتر می‌یابند، عذر کارگر پیشین را می‌خواهند. گاهی برخی کارگران ماهر، چنین مشکلی را برای کارفرما فراهم می‌کنند. یعنی وقتی کاری با دستمزد بالاتر می‌یابند، محل کار خود را ترک می‌کنند. در برخی نظام‌ها خواسته‌اند از طریق وضع قوانین کار و ایجاد اتحادیه‌های کارگری و انعقاد قرارداد، مشکل را حل کنند؛ اما به سبب نداشتن پشتوانه اخلاقی، هر یک از دو طرف، در پی یافتن راه گریزی هستند.

از آثار مهم اخراج کارگران، از هم پاشیده شدن شیرازه قرارداد و پایان دادن به قرارداد کار می‌باشد. اما قانونگذار نخواستند اخراج را از مصادیق خاتمه قرارداد به شمار آورد، قانون کار در ماده ۲۱ چند مورد از عناوین خاتمه قرارداد را بیان کرده. ولی در میان آنها به اخراج به عنوان یکی از راههای پایان قرارداد کار اشاره‌ای نشده است. قوانین ناکارآمد و عدم حمایت‌های قانونی از جمله دلایل عدم امنیت شغلی و اخراج کارگران خواهد بود. در قانون کار ایران معمولاً به جای واژه اخراج از عناوین فسخ و خاتمه قرارداد استفاده شده است.

راجع به بحث اخراج کارگران به صورت مستقل بحثی در متون فقه نیامده اما در ابواب مساقات، مزارعه، وکالت و مضاربه مباحثی راجع به فسخ قرارداد کارفرما و عامل بیان شده است. اشاره شده که در صورت اخراج عامل و اجیر یا فسخ قرارداد از سوی مالک و کارفرما، مالک موظف است که خسارت او را جبران نماید.

اگر فسخ عقد پس از انجام مقداری از کار باشد و اجاره در اواسط مدت فسخ شود، اجاره در مدت سپری شده صحیح بوده و به میزانی که از اجاره طی شده، استحقاق اجراءالمسمی ثابت شده، (شهید ثانی، ۱۴۱۰: ۳۵۳/۴) اجرت اختصاص به مابقی مدت دارد. (طباطبایی حکیم، ۱۴۱۶: ۵۱/۱۲؛ خمینی، بی تا: ۵۷۸/۱) باید توجه داشت، پیش از فسخ عقد، عقد، اثر خود را بر جای می گذارد و نمی توان آن را انکار نمود. پس قطع پیوند ناشی از قرارداد با فسخ، در گذشته تاثیر ندارد مربوط به آینده است. آیت الله خوئی در این رابطه اشاره کرده اند که: «این صحیح است که از زمان تحقق فسخ و انشای آن، به انفساخ عقد حکم می شود و قبل از حدوث فسخ، اثری بر آن مترتب نمی باشد.» (خوئی، ۱۴۱۸: ۱۷۵/۳۰)

پیامد اخراج از سوی کارفرمایان سبب ناامنی شغلی می گردد. کارگران و کارکنان اطمینان خود را نسبت به امنیت و وضعیت شغلی خود از دست می دهند. (حسین آبادی، ۱۳۹۰: ۸۷)

در نظام اسلامی، افزون بر جنبه های حقوقی، از جهت ایمانی نیز بر احترام قراردادها و وفای به آنها تأکید فراوانی شده است. این قاعده در مورد همه اشخاص از جمله کارگر و کارفرما و حتی امروزه، برای سرمایه گذاران خارجی قابل اعمال است. به همین دلیل، ورقه ی اختراع و کپی رایت و حقوق مربوط به آن از حمایت برخوردار هستند. و با شناسایی و تبیین این قاعده فقهی، برای همگان آرامش و امنیت شغلی، فراهم خواهد آمد، زیرا امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرایند کار و موفقیت سازمانی دارد. اجرای عدالت و احترام عمل مسلم، ایجاب می کند که حتی اگر بین طرفین قراردادی منعقد نشده باشد، چنانچه از نظر عرف، حقی برعهده یکی از دو طرف آمده به طور قهری ضامن پرداخت باشد یا جبران خسارت نماید.

نتیجه گیری

لازمه برطرف ساختن نیازهای معیشتی، انجام کار، داشتن شغل امن، مطمئن و نیز برقراری روابط قراردادی و کوشش در جهت استحکام این روابط و امنیت عقود است. از سویی هدف از اجرای هر عقدی، تحقق عقد و آثار آن، توجه به اصول و ارکان تشکیل دهنده قراردادها است. نیز حکم عقل حاکم بر روابط تجاری، داشتن امنیت شغلی در عقد و قراردادکاری، لزوم حفظ روابط قراردادی، حفظ حقوق افراد(عامل و مستاجر) و عناصر تشکیل دهنده عقود می باشد. بررسی متون و قواعد فقهی، بیانگر توجه به این مهم و به رسمیت شناختن، امنیت شغلی و امنیت قرارداد و کسب و کار می باشد، قواعد و عمومات فقه از مهمترین دلایل توجه فقه به امنیت شغلی به شمار می آیند. نظیر حدیث « حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ ».

قراردادهای شغلی، از جمله قراردادهای معوض است، عمل انسان از اموال تلقی شده، می تواند در عقد عوض قرار گیرد. عمده ترین دلیلی که پرداخت اجرةالمثل را در معاملات جایز می داند، قاعده «احترام مال مسلم» است. ارزشمند بودن عمل مسلمان از فروع قاعده احترام است. عمل مسلمان تا وقتی که قصد تبرع نکرده باشد، هر چند انسان آزاده خودش مال نیست، ولی کار او مال محسوب است و مقتضای احترام مال، مسئولیت و ضمان است. در این حال اجرةالمثل به اجیر تعلق می گیرد، زیرا عمل مسلم محترم است. مبنای تعیین اجرت، بنابر قول مشهور فقها قاعده احترام، روایات، بنای عقلاء و اجماع فقهاء است. قاعده احترام، بیانگر امنیت شغلی، مصونیت اموال، حقوق مالی و احترام عمل و کار می باشد.

احترام مال و عمل مسلم نظریه ای متناسب با تامین امنیت شغلی، پرداخت به موقع مزد کارگر، عدم اخراج بی دلیل و از دست دادن کار و جبران خسارات مالی است، مبنای احترام علاوه بر صیانات و حمایت از شغل و عمل، به دلالت تطابقی یا التزامی، بر لزوم جبران خسارت نیز دلالت می تواند داشته باشد. زیرا براساس این قاعده، تعدی و تجاوز به موارد مذکور جایز نبوده و در فرض تعرض و تجاوز، براساس حمایت این قاعده متعدی و متجاوز مسئول خواهد بود.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم، ۱۳۷۹، ترجمه مکارم شیرازی، ناصر، قم، چاپ اسوه.
۲. ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین، ۱۴۰۵ق، عوالی اللثالی العزیزه، چاپ اول، دار سید الشهداء و النشر.
۳. ابن براج، عبد العزیز، ۱۴۰۶ق، المهدب، چاپ اول، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۴. ابن حمزه، محمد بن علی، ۱۴۰۸ق، الوسیله إلى نیل الفضیله، چاپ اول، قم، انتشارات کتابخانه آیه الله مرعشی نجفی-ره.
۵. اصفهانی، محمد حسین، ۱۴۱۸ق، کمپانی، حاشیه کتاب المکاسب (ط - الحدیثه)، چاپ اول، قم، أنوار الهدی.
۶. اعرابی، محمد، ۱۳۸۰، «برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری»، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۲۹ و ۳۰، ۷-۳۲.
۷. انصاری، مرتضی، ۱۴۱۵ق، المکاسب، قم: کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری.
۸. بحرانی، یوسف بن احمد، ۱۴۱۵ق، الحدائق الناضره فی أحكام العتره الطاهره، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۹. توسلی نایینی، منوچهر، ۱۳۸۴، «جهانی شدن و امنیت شغلی کارگران»، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۲۱۹ و ۲۲۰، ۱۶۶-۱۷۱.
۱۰. حسین آبادی، مهدی، ۱۳۹۰، «نامنی شغلی در محیط کار»، مجله کار و جامعه، شماره ۱۳۴، ۸۲-۸۸.
۱۱. خمینی موسوی، سید روح الله، ۱۴۲۱ق، کتاب البیع، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی قدس سره.
۱۲. خویی، ابو القاسم موسوی، ۱۴۱۸ق، موسوعه الإمام الخوئی، قم، مؤسسه احیاء آثار الإمام الخوئی ره.

۱۳. راوندی، قطب الدین، سعید بن عبدالله، ۱۴۰۵ق ، **فقه القرآن**، انتشارات کتابخانه آیه الله مرعشی نجفی.
۱۴. رنجبری، ابوالفضل، ۱۳۹۱، **حقوق کار: به ضمیمه قانون کار**، تهران، انتشارات مجد.
۱۵. ریتزر، جرج، گودمن، جی داگلاس، ۱۳۹۰، **جامعه شناسی مدرن**، ترجمه خلیل میرزایی و عباس لطفی زاده، تهران، انتشارات جامعه شناسان.
۱۶. سبزواری، عبدالاعلی، ۱۴۱۳ق ، **مهذب الأحكام** (للسبزواری)، قم، مؤسسه المنار.
۱۷. شهید ثانی، زین الدین بن علی، ۱۴۱۰ق ، **الروضة البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة**، چاپ اول، قم، کتابفروشی داوری.
۱۸. شیخ طوسی، محمد بن حسن، ۱۴۰۷ق ، **الخلاف**، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۹. شیخ طوسی، محمد بن حسن، ۱۳۸۷ق ، **المبسوط فی فقه الامامیه**، تهران، المكتبة المرتضویة لإحياء الآثار الجعفریة.
۲۰. عراقی، عزت الله، ۱۳۹۳ ، **حقوق کار**، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت).
۲۱. علامه حلّی، حسن بن یوسف، ۱۴۱۳ق ، **قواعد الاحکام فی معرفة الحلال و الحرام**، چاپ اول، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۲. طباطبایی حکیم، محسن، ۱۴۱۶ق ، **مستمسک العروة الوثقی**، قم، مؤسسه دار التفسیر.
۲۳. کاشف الغطاء، محمد حسین، ۱۳۵۹ق ، **تحریر المجلة**، نجف، المكتبة المرتضویة.
۲۴. کلینی، ابو جعفر، ۱۴۰۷ق ، **الکافی**، تهران، دارالکتب الإسلامیة.
۲۵. محقق کرکی، علی بن حسین، ۱۴۱۴ق ، **جامع المقاصد فی شرح القواعد**، قم، مؤسسه آل البيت عليهم السلام.
۲۶. مصطفوی، محمد کاظم، ۱۴۱۷ق ، **مئة قائده فقیهیه**، قم، مؤسسه النشر الاسلامی التابعه للجماعه المدرسین.
۲۷. نجفی، محمد حسن، ۱۴۰۴ق ، **جواهر الکلام فی شرح شرائع الإسلام**، بیروت، دار إحياء التراث العربی.

۲۸. نویدنیا، منیژه، ۱۳۸۸، امنیت اجتماعی، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۲۹. هاشمی شاهرودی، محمود، ۱۴۲۳ق، موسوعه الفقه الإسلامی طبقاً لمذهب أهل البيت عليهم السلام، قم، مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام.
۳۰. هدایتی زفرقندی، محمد، ۱۳۸۸، قرارداد کار، مقدمه فرهاد پروین، بنیاد حقوقی میزان.
۳۱. یزدی طباطبایی، محمد کاظم، ۱۴۰۹ق، العروة الوثقی، بیروت، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.