



## قرآن و مبانی فقهی امنیت شغلی

طیبه بلوردی<sup>۱</sup>

محمدصادق علمی سولای<sup>۲</sup>

محمدحسن حائری<sup>۳</sup>

### چکیده

فهم مسائل فقهی و حقوقی از آیات قرآن کریم، بخشی از تفسیر قرآن و پژوهش‌های فقهی در قرآن، متوقف بر سلسله مبانی علمی و عملی است. شغل و کار از مباحث فقهی و حقوقی است که در قرآن مورد توجه قرار گرفته است. از موضوعات مرتبط با کار، امنیت شغلی است. این نوشتار به بیان آیات قرآن کریم، مفاهیم فقهی مرتبط با مقوله امنیت شغلی و بیان ارتباط میان آنها می‌پردازد. نگارندگان تلاش می‌کنند خاستگاه امنیت شغلی در قرآن کریم را با پی‌جویی مباحثی چون نقش قراردادهای شغلی، مدت قرارداد، مزد و رضایت شغلی در امنیت شغلی تبیین کنند.

**کلیدواژگان:** امنیت شغلی، مبانی فقهی، قرآن، رضایت شغلی، قرارداد، مدت قرارداد

t\_balvardi90@yahoo.com

sadegh.elmi37@gmail.com

haeri-m@um.ac.ir

۱. دانش‌آموخته دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی، پردیس بین‌الملل دانشگاه فردوسی

۲. استادیار دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

۳. استاد دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۲۶

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۰/۲۰

امنیت (۱) از نخستین نیازها، خواسته‌های به‌حق جامعه بشری و یکی از اصول فردی و جمعی است که زمینه بهره‌وری از مزایا و مواهب حیات و تکامل بشری را فراهم می‌سازد. فقدان آن موجب اختلال در ساختار زندگی فردی و اجتماعی و ظهور پدیده‌های ناپه‌نجا اجتماعی می‌شود.

امنیت شغلی یکی از مؤلفه‌ها و اقسام مهم امنیت است و از این‌رو وجود شغل و فراهم‌بودن آن برای هر انسانی، مایه استقرار آرامش و امنیت است. روشن‌شدن مسئله مورد بحث و فهم هر چه بیشتر آن، مستلزم کاوش در مفهوم آن از دید صاحب‌نظران است.

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است. امنیت شغلی، از عناصر مهم کار و از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان‌هاست که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود. امنیت شغلی، احساس داشتن شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل است. به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی، برآیند ارزیابی شخص از شرایط سازمانی، محیطی و فردی است که القاکننده اطمینان به تداوم اشتغال است (پیریایی، ۱۳۹۱: ص ۸۰). به همین جهت، عدم امنیت شغلی روند تهدیدکننده نامعین کار و اشتغال است.

در اسناد بین‌المللی، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قانون کار و متون فقهی، به اهمیت امنیت شغلی کارگران، اشاره و برای آن ضمانت اجرایی خاصی در نظر گرفته شده است. در اصل ۲۲ قانون اساسی به صراحت آمده «حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص مصون از تعرض است، مگر در مواردی که قانون تجویز نماید». همچنین اصل ۲۸ قانون اساسی به اهمیت و ارزش امنیت شغلی اشاره کرده: «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 مایل اند، می‌توانند انتخاب کنند، مشروط بر اینکه مغایر با دستورهای اسلام و مصالح عمومی نباشد؛ چراکه حق داشتن شغل مطلوب، متناسب با استعداد و توانایی اشخاص است. به‌موجب این اصل، حق مسلم هر ایرانی فراهم‌سازی اشتغال به کار در شرایط مساوی بر عهده دولت گذاشته شده است. از آنجا که قانون اساسی وارد جزئیات نمی‌شود، کار و مسائل مربوط به آن نیازمند قانونی مستقل و مفصل است. قانون کار با ۲۰۳ ماده در سال ۱۳۶۹ تصویب شد که جزئیات کار و اشتغال را بیان می‌کند. قانون اساسی با الهام از فقه و حقوق و دستورهای اسلامی، اهمیت فراوانی برای امنیت فردی و امنیت شغلی قائل است.

برای ایجاد امنیت شغلی عوامل کلیدی مهمی نقش دارد که عبارت است از: ۱. وجود قرارداد و لزوم پایبندی به آن؛ ۲. رضایت شغلی؛ ۳. تعیین نوع کار و نوع قرارداد شغلی؛ ۴. مزد؛ ۵. مدت کار و قرارداد. در این نوشتار به این عوامل می‌پردازیم.

### مؤلفه‌های امنیت شغلی

در ایجاد امنیت شغلی، عوامل کلیدی مهمی نقش دارد؛ مانند وجود قرارداد و لزوم پایبندی به قرارداد، رضایت شغلی، تعیین نوع کار و مشخص ساختن مدت کار و قرارداد. در این نوشتار مفروض این است که آیاتی در قرآن وجود دارند که دلالت بر امنیت شغلی در عقود و قراردادهای کاری می‌کنند و می‌توان آنها را به‌عنوان مبانی و خاستگاه‌های امنیت شغلی مطرح ساخت.

### مؤلفه اول: قرارداد کار

نقش قرارداد کار در روابط کارگر و کارفرما در ایجاد امنیت شغلی، قابل چشم‌پوشی نیست. به‌واسطه قرارداد برای کارگر و کارفرما، حقوق و تعهداتی ایجاد می‌شود که قانون‌گذار این حقوق و تعهدات را با رضایت طرفین در متن قرارداد یا براساس ویژگی‌های خاص هر قرارداد مشخص کرده است. مهم‌ترین حقوق و تعهدات که برای کارگر به‌منزله حق و نسبت به کارفرما به‌عنوان تعهد به‌وجود می‌آید، استمرار شغل کارگر تا زمان تداوم قرارداد و لزوم پایبندی کارفرما به آن است. بر این اساس، کارفرما نمی‌تواند تا زمانی که



قرارداد وجود دارد، از زیر بار مسئولیت‌های ناشی از آن از جمله از ادامه رابطه کار با کارگر شانه خالی کند و به طور يك جانبه به این رابطه پایان دهد.

زمانی می‌توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی قطع نشود. قرارداد کار به‌عنوان منبع تعیین‌کننده شرایط برقراری حقوق و تعهدهای طرفین، در زمینه مشخص کردن چگونگی پایان‌یافتن این رابطه نیز نقش مهمی ایفا می‌کند (عراقی، ۱۳۸۲: ص ۲۱۸).

قرارداد شغلی می‌تواند عامل ایجاد اطمینان خاطر و احساس امنیت کارگر و کارکنان باشد تا آنها بتوانند به تعهدات خود عمل کنند.

### تحلیل آیه ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾

یکی از دلایل مهم مورد استناد فقها، در فقه معاملات، این آیه شریفه: ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (مائده: ۱) است که مؤمنان را امر می‌کند به عقود و پیمان‌های خود وفا کنند. این آیه از مهم‌ترین سندهای تأکید فقه بر وجود امنیت شغلی در قراردادهای کاری است. عقد عبارت است از اعتبار عقلایی میان دو فرد که برای دستیابی به مضمون عقد از طرف آن دو نشئت گرفته است (آخوند خراسانی، ۱۴۰۶: ص ۲۲۱).

عالمان شیعه از عصر شیخ طوسی تا زمان فعلی، برای نفوذ و لزوم عقود متداول و اصطلاحی به آیه مزبور تمسک کرده‌اند (طوسی، ۱۴۰۷: ج ۳، ص ۲۲۳؛ همو، ۱۳۸۷: ج ۲، ص ۳۱۲؛ ابن زهره، ۱۴۱۷: ص ۲۸۵؛ ابن ادریس، ۱۴۱۰: ج ۲، ص ۵۷۵؛ نجفی، ۱۴۰۴: ج ۲۲، ص ۲۱۹؛ انصاری، ۱۴۱۵: ج ۵، ص ۱۷؛ نایینی، ۱۴۱۳: ج ۱، ص ۲۷۶؛ خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۱۸۵).

### مراد از «عقود» و «أوفوا»

آنچه سبب اختلاف بین فقیهان در دلالت آیه گردیده است، دو مطلب است: نخست، اختلاف در معنا و مراد از عقود، و دیگر، وفاست.

بعضی از فقها وفا به عقد را عمل بر طبق مقتضای عقد و به تعبیری التزام به مفاد آن

معنا کرده‌اند. براساس این دیدگاه، ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ به معنای وجوب عمل به مفاد عقد و ترتیب اتردادن به پیمان است. در نتیجه آیه شریفه بر صحت عقد دلالت دارد (۲) (مراغی، ۱۴۱۷: ۲، ص ۱۰؛ خمینی، ۱۴۲۱: ۱، ص ۱۱۰).

شماری از فقها، وفا را به معنای تمام کردن دانسته و امر به ایفا را به لزوم عقد و وجوب التزام به آن تفسیر کرده‌اند. از این دیدگاه ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ به معنای وجوب اتمام عقد و لزوم ادامه آن و لزوم پای‌بندی به عقد است. بر این مبنا، لزوم عقد دلالت مطابقی، و صحت عقد دلالت التزامی این آیه شریفه است و بر طبق آن می‌توان به لزوم عقود و قراردادهای انعقادیافته و نیز بر صحت آنها حکم کرد؛ چراکه پای‌بندی به عقد غیر صحیح معنا ندارد (نابینی، ۱۳۷۳: ۱، ص ۱۰۴). وجوب وفای به عقد، متضمن صحت (۳) (ابن ادریس، ۱۴۱۰: ۲، ص ۵۷۵؛ حسینی عاملی، ۱۴۱۹: ۸، ص ۵۲۶؛ مراغی، ۱۴۱۷: ۲، ص ۱۲؛ بهبهانی، ۱۴۱۹: ۱، ص ۳۱۷) و جواز عقد (۴) (ابن ادریس، ۱۴۱۰: ۲، ص ۷۸) است، به این معنا که وقتی شارع امر به وفای عقد کند، صحت و جواز آن را امضا می‌کند (۵) (حسینی عاملی، ۱۴۱۹: ۱۵، ص ۲۲۸).

منظور از وفا در آیه این است که حق، با تمام و کمال به صاحبش داده شود و به آن ملکیت ایجاد شده را که حق آن عقد است، ملتزم شویم و بر آن پیوسته گردن بنهیم. زمانی که ما بخواهیم به عقد و قرارداد وفا کنیم، دو التزام داریم: التزام اول، که در ضمن عقد ملتزم شده‌ایم که مال خودمان از آن دیگری باشد؛ التزام دوم، که وجوب وفای به عقد است؛ یعنی به التزامی که در ضمن عقد ایجاد شده، وفادار باشد و آن را زایل کند. بنابراین التزام به بقای ملکیت که نتیجه قرارداد است، واجب است و امنیت شغلی حاصل التزام به عقد و قرارداد، مکلف‌بودن به دادن حق کارگر و اجرای قرارداد است.

با استناد به آیه شریفه، لزوم قرارداد شغلی و التزام کارگر و کارفرما به مفاد آن را می‌توان استنباط کرد. وفا را به هر معنا بدانیم، ابقا و وفا به قرارداد شغلی لازم است و وجوب آن تفسیر می‌شود به اتمام عقد، و ادامه آن بر طرفین واجب و پای‌بندی به آن ضروری است.

رویکرد فقها به واژه «العقود» متفاوت است؛ بعضی این واژه را بر عقودی حمل کرده‌اند که در زمان نزول آیه متداول بوده و احکام آنها در فقه اسلامی مورد بحث قرار گرفته است. از این دیدگاه، آیه ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ برای اعتباربخشیدن به عقود بی‌نام و نوییدا مورد استناد قرار نمی‌گیرد، بلکه برای تصحیح عقود معینی مانند بیع، اجاره، صلح، هبه و غیر آن، هنگامی که در شرایط و جزئیات آنها تردید می‌شود، مورد تمسک قرار می‌گیرد (نراقی، ۱۴۱۷: ص ۸؛ نجفی، ۱۴۰۴: ج ۲۲، ص ۲۱۳). صاحب ریاض هم بر همین نظر است و با استناد به آیه بر اثبات این عقود و لزوم آن‌ها استدلال کرده و نیز هنگام شک در شرطیت یا مانعیت چیزی در این عقود، به این آیه تمسک جست‌ه (طباطبایی، ۱۴۱۸: ج ۸، ص ۲۱۹). طبق این مبنا، نزد این فقها قراردادهای جدید و غیر معین مشروعیت ندارند.

صاحب مفتاح الکرامه در ذیل بحث وجوب قصد در بیع می‌فرماید: الف و لام در العقود به جنس عقود متداول در عصر شارع اشاره دارد که در کتاب‌های فقهی این عقود معین شده‌اند؛ مانند بیع، اجاره، نه خصوص هر عقدی با کیفیت مخصوص (حسینی عاملی، ۱۴۱۹: ج ۱۲، ص ۵۸۸). عمومات و ادله، تنها در مواردی جاری می‌شود که متکلم در مقام بیان، ناظر به آنهاست و معوضاتی که در زمان شارع متعارف نبوده است، مشمول عمومات نمی‌گردد (نجفی، ۱۴۲۷: ص ۱۱۹). بر این اساس، اصل این است که هیچ مال یا حقی از شخصی به دیگری انتقال نمی‌یابد و شخصی متعهد و مکلف نمی‌شود، مگر به وسیله منشئاتی که در زمان شارع متداول و اعتبار آن قولاً یا فعلاً یا تقریراً مورد تأیید او بوده است. بنابراین اعتبار حقوقی منشئات دیگر و جریان آثار حقوقی آنها مورد تردید و به حکم اصل عدم، محکوم به بی‌اعتباری است.

مرحوم نراقی معتقد است چون این سوره آخرین سوره‌ای است که بر پیامبر نازل شده، این احتمال وجود دارد که مراد از عقود در آیه ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ آن عقدهایی باشد که قبلاً در آیه اسم برده شده است؛ مانند بیع. الف و لام در اینجا برای عهد است؛ یعنی به آن عقود وفا کنید و تأکید بر ماسبق است، نه اینکه مطلب تأسیسی باشد. (نراقی، ۱۴۱۷: ص ۱۷)، اما دلیل محکمی بر این نظرشان ندارند.

در مقابل، برخی از فقهای معاصر برای تأیید عقودی که از نظر عرف و لغت، عقد محسوب می‌شوند، به این آیه استناد کرده‌اند. از دیدگاه آنان ﴿أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ معنای عام دارد و نه تنها عقود متداول در زمان شارع و عقودی را که در منابع فقهی مورد بررسی قرار گرفته، شامل می‌شود، بلکه هر عقدی را که در عرف مردم رواج یابد و شرایط اصلی عقد و اوصاف عرفی آن را داشته باشد نیز در برمی‌گیرد (مراعی، ۱۴۱۷: ج ۲، ص ۱۴؛ نایینی، ۱۳۷۳: ج ۱، ص ۲۳۸؛ خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۸۳). مرحوم بجنوردی بر همین عقیده است. وی می‌گوید: هیچ شکی نیست که واژه «العقود» به جهت جمع «ال» دار بودنش، از الفاظ عموم بوده، بر عموم دلالت می‌کند. پس معنای آیه این است که وفا به جمیع عقود واجب است (بجنوردی، ۱۴۱۹: ج ۵، ص ۲۰۸).

مشهور فقها برای اثبات اصل لزوم به این آیه تمسک کرده‌اند (نراقی، ۱۴۱۷: ص ۵). پس فسخ عقد که نقض آن به حساب می‌آید، جایز نیست و فهم عرفی از این گونه تعمیم آن است که هر عقدی لازم است و نقض و حل آن جایز نیست. امام علی (علیه السلام) در این باره می‌فرماید: مسلمانان باید به قراردادهای خود پای بند باشند، مگر اینکه در آن حاللی، حرام یا حرامی، حلال شده باشد (حر عاملی، ۱۴۰۹: ج ۲۱، ص ۳۰۰).

با پذیرش نظر اخیر فقها که العقود تمام عقدها را در هر زمان شامل شود، این قاعده در مورد کلیه قراردادها از جمله قرارداد کار نیز صادق است؛ چراکه یکی از مهم‌ترین مشکلات جامعه کارگری، عدم اجرای قانون در بخش انعقاد قرارداد کار است. که این مسئله مشکلاتی را برای نیروی کار پدید آورده است.

اکنون که التزام به بقای ملکیت که نتیجه قرارداد است، واجب شد، پس نقض ملکیت و قرارداد برای همیشه ممنوع و حرام است و این همان معنای «لزوم قراردادها» است که به دنبال امنیت شغلی در قراردادهای شغلی و عقود به وجود می‌آید. پس امنیت شغلی، عمل به شیوه معمول عقلا، اجرا بر اساس متعارف و التزام به عقد و قرارداد، مکلف بودن به دادن حق کارگر و اجرای با حسن نیت قرارداد است.

### مؤلفه دوم: رضایت شغلی

رضایت شغلی نوعی نگرش و احساس روانی مثبت است که فرد در قبال شغل خویش



دارد و موجب دلگرمی او در کار می‌شود و نتیجه عواملی چون شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و عوامل فرهنگی است و این همه، نقش مؤثری در امنیت شغلی ایفا می‌کنند.

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، به دو دسته اصلی عوامل محیطی و شغلی، و عوامل فردی تقسیم می‌گردد. از آنجا که ویژگی‌های شغلی در ایجاد رضایت شغلی مؤثر است، این ویژگی‌ها به محتوا، ماهیت و وظایف مربوط‌اند، این امور در قراردادهای شغلی، بیان و تنظیم می‌گردد، بنابراین قرداد کار از عوامل شغلی مؤثر بر رضایت شغلی است.

### تحلیل آیه ﴿أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾

رضایت شغلی موجب دلگرمی فرد در کار می‌گردد و نقش مؤثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند. آنچه آیه شریفه ﴿لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ (۷) (نساء: ۲۹) بر آن صحنه می‌گذارد، این است که مبادله اموال و تجارت، تنها با رضایت متعاقدین صورت می‌پذیرد. اگر مبادله و قرارداد بدون حصول رضایت باشد، باطل است. ادله رضایت در آیه بیان می‌کند، که شرع، عمل عقلا را امضا کرده، بدون اینکه آنها را به شرطی که زائد بر چیزی باشد، متعبد کند.

ایجاب و قبول بر دو پایه قصد و رضا استوار است و فقدان و اختلال هر یک از این دو ماهیت، دارای آثار خاص خود است؛ چنان‌که می‌توان اثر فقدان رضا را عدم نفوذ و اثر فقدان قصد را بطلان عقد دانست. قصد طرفین در انجام معامله، مهم‌ترین مرحله و پایه بستن قرارداد است.

فقه‌ها شرایط صحت معامله را در دو دسته کلی شرایط متعاقدین (قصد و رضا در زمره این دسته است) و شرایط عوضین بیان کرده‌اند (محقق کرکی، ۱۴۱۴: ج ۴، ص ۶۱ و ۸۹؛ نجفی، ۱۴۰۴: ج ۲۲، ص ۲۶۰ و ۳۴۳). آنچه از رضا و قصد در معاملات و نسبت آن با امنیت شغلی مورد توجه است، این نکته است که رضا و قصد، از شرایط صحت قرارداد است؛ یعنی طرفین قرارداد برای انعقاد قرارداد باید رضایت و اختیار تام داشته باشند؛ یعنی برای تحقق يك عمل حقوقی دوطرفه، تنها اراده انشایی یکی از دو طرف کافی نیست، بلکه



لازم است اراده هر دو طرف در ایجاد عقد هماهنگی و همکاری داشته باشد. این هماهنگی زمانی میسر است که قصد طرفین مطابق هم باشد. در غیر این صورت معامله‌ای به وجود نخواهد آمد (لطفی، ۱۳۸۸: ص ۶۳).

در معنای تجارت، مفسران و فقها دیدگاه‌های مختلفی دارند؛ برخی گویند منظور از تجارت در آیه شریفه تنها بیع است (طبرسی، بی تا: ج ۳، ص ۵۹). بعضی دیگر بیع را شامل تمام مکاسب مانند صلح، اجاره و... می‌دانند (نجفی، ۱۴۰۴: ج ۲۲، ص ۴؛ نایینی، ۱۴۱۳: ج ۱، ص ۱۳۵-۱۳۶؛ خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۱۰۰؛ اردبیلی، بی تا: ص ۴۲۷). شماری از آنان هم بر این نظرند که از تجارت، تکسب اراده شده است (قبله‌ای خویی، ۱۳۸۴: ص ۱۰۱). بنا بر نظر خویی در مصباح الفقاهه، اسم مصدر از تجارت به معنای عقد و بستن قرارداد است (خویی، بی تا: ج ۳، ص ۳۳۲-۳۳۳).

اگر تجارت مفهومی فراتر از کسب داشته باشد، شامل هر عقد و قراردادی است، بنابراین قرارداد شغلی را نیز در برمی‌گیرد و رضایت در قرارداد شغلی را بیان می‌کند. امام خمینی معتقد است از دید عقلا، آیه شامل همه اسبابی که سبب مشروع و درست تحصیل مال است، می‌گردد (خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۹۹-۱۰۰). فقها دو برداشت از واژه «اکل» دارند که در اصل استدلال به آیه، تفاوتی ایجاد نمی‌کند. گروهی از فقها معتقدند «اکل» در آیه کنایه از مطلق تصرفات است و مؤمنین را از تصرف در اموال یکدیگر منع کرده است (همدانی، ۱۴۲۰: ص ۲۹؛ بجنوردی، ۱۴۱۹: ج ۵، ص ۲۱۵). بدان سبب از خوردن که یکی از انحراف تصرفات است، نهی شده که خوردن اهم و اتم تصرفات است (فاضل مقداد، ۱۴۲۵: ج ۲، ص ۳۳). بر این اساس، آیه در مقام بیان حکم تکلیفی حرمت تصرف در مال غیر است. از دیدگاه عرف و عقلا، بین حرمت و حلیت تصرفات با صحت و فساد معامله تلازم وجود دارد، به این معنا که وقتی شارع بر اثر معامله‌ای، تصرف در مال غیر را حلال می‌شمارد، عرف به دلالت التزامی می‌فهمد که چنین معامله‌ای صحیح است؛ چون معقول نیست شارع معامله‌ای را فاسد بداند، اما تصرف در مال را که مبتنی بر آن معامله است، حلال بشمارد. این امر در جهت فساد نیز ثابت است؛ یعنی وقتی شارع تصرفی را حرام می‌شمارد، عرف به دلالت التزامی متوجه فساد معامله می‌شود (خویی، بی تا: ج ۲، ص ۱۴۲).



قرارداد شغلی، قراردادی بر اساس مصالح طرفین (کارگر و کارفرما) است و مشمول قراردادهای صحیح و حلال می‌باشد. تصرف کارگر در اموال کارفرما به منظور انجام کار، اقدامی عاقلانه و صحیح است، اما تصرفات دیگری که عرف مربوط به کار نمی‌داند، جایز نیست.

گروهی دیگر از فقها معتقدند که «اکل» در آیه شریفه به معنای تملیک است و در آیه از تملیک اموال یکدیگر نهی شده است. (نایینی، ۱۳۷۳: ج ۲، ص ۷؛ خویی، بی‌تا: ج ۲، ص ۱۴۰؛ طباطبایی حکیم، ۱۴۱۶: ج ۴، ص ۳۱۷) یا هر چیزی که شرع آن را امضا نکرده است، در برمی‌گیرد؛ از قبیل غصب، سرقت، خیانت و عقوده فاسده (فاضل مقداد، ۱۴۲۵: ج ۲، ص ۳۳).

آیه دلالت دارد «اکل مال به باطل» موجب حصول تملیک در اموال نمی‌شود و شارع نیز این اسباب باطل را امضا نکرده و نزد او از مصادیق باطل به‌شمار می‌روند که اثر ملکیت بر آنها مترتب نمی‌شود (خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۱۰۰).

در ابتدای آیه، تصرف و تملك اموال دیگران از راه‌های باطل و نادرست تحریم شده و سپس تجارت ناشی از تراضی استثنا گردیده است. از دید فقها، هم استثنای منقطع و هم استثنای متصل در آیه امکان‌پذیر است. بنا بر استثنای متصل، باید تملك اموال به سبب تجارت از روی تراضی باشد. در این صورت تصرف جایز است. بنابراین آیه سبب صحیح برای معامله را، در تجارت از روی تراضی محصور می‌کند. خویی بر این نظر است (خویی، بی‌تا: ج ۱، ص ۳۵).

در استثنای متصل، مستثنی منه مطلق اکل مال است و کلمه «بالباطل» خارج از مستثنی منه و ذکر آن برای دلالت بر قسیم مستثنی منه «تجارت عن تراض» است در این صورت اکل مال به دو صورت است:

۱. باطل، به هنگامی که ناشی از تجارت و تراضی نباشد.
  ۲. غیر باطل و حق، هنگامی که به‌دست آوردن مال از راه تراضی باشد.
- اما اگر استثنای منقطع باشد، کلمه «بالباطل» داخل در مستثنی منه است و کبرای کلی برای «اکل مال به باطل» و «تجارة عن تراض» است، بدون اینکه بر حصر دلالت کند.

بدین ترتیب شارع مقدس ضمن رد روش‌های تجاوزکارانه و نامشروع، طریق تحصیل اموال دیگران را منحصر به تجارت و روش‌هایی کرده که مبتنی بر رضایت طرفینی است. پس انجام کار و قرارداد شغلی باید با رضایت طرفین صورت گیرد و هر گونه تصرف و کاری که کارگر بدون رضایت و اذن کارفرما در اموال و سرمایه کارفرما انجام دهد، باطل است. آیه به‌عنوان مرجعی عام مورد استفاده فقها قرار گرفته و مبنای بسیاری از قواعد مربوط به اموال و معاملات در حقوق اسلام است. دو برداشت کلی می‌توان ارائه کرد:

الف) رضایت طرفین عقد و تراضی آنها ضروری است و عقدی که فاقد رضایت هر دو یا یکی از آنها باشد، نفوذ و اعتبار ندارد.

ب) هر معامله و عقدی از نظر عرفی مصداق «تجارة عن تراض» باشد، از نظر شرعی، صحیح و آثار مقصود، بر آن مترتب است. واژه تجارت، مفهوم عام دارد و دربردارنده تمامی مکاسب و معاملات است.

پس هر تجارت مبتنی بر رضایت طرفینی به شرط دارا بودن شرایط اساسی عقد، مورد امضا و تأیید شارع است (خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۹۹).

از این آیه به قرینه مقامیه و با توجه به تقابل «تجارة عن تراض» و «بالباطل» درمی‌یابیم که تملك اموال دیگران، فقط زمانی قانونی و مشروع است که تجارت بر مبنای تراضی باشد (خوبی، بی‌تا: ج ۲، ص ۱۰۳؛ خمینی، ۱۴۲۱: ج ۱، ص ۱۷۶-۱۷۷).

اگر یکی از طرفین قرارداد بدون رضایت طرف دیگر قرارداد، شغلی را فسخ کند، این عمل نزد عقلا اکل مال به باطل است. در بحث امنیت شغلی، مواردی چون معاملات همراه با فریب و غرر، قراردادهای شغلی که سبب تضییع حقوق کارگر و کارفرما می‌شود، موضوع قراردادهای شغلی که مالیت ندارد و شغل‌هایی که با ضرر و زیان است، حرام و نهی شده است. همچنین از تصرف در اموال مردم بر وجه حرام منع فرموده است. دزدی، رشوه در کار و داشتن شغلی که منفعت عقلایی ندارد، همگی باطل و حرام است.



## رابطه رضایت شغلی و امنیت شغلی

عوامل متعددی در ایجاد رضایت شغلی در افراد مؤثر است. چه بسا نبود يك عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. بر این اساس، برخی معتقدند رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی، عاملی است که موجب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست‌داشتن شرایط و لوازم یک شغل؛ شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (بروس ای. شرتزر، ۱۳۶۹: ص ۲۰۹).

پس امنیت شغلی، عمل به شیوه معمول عقلا، اجرا براساس متعارف و التزام به عقد و قرارداد است. از اصول اولیه امنیت در کار این است که همه افراد می‌توانند قرارداد کار و شغل را با رضایت خاطر انتخاب کنند. رضایت کارفرما از نحوه کار کارگر و تصرف او در اموال و سرمایه ایجاد می‌شود، کارگر باید بر اساس اصول و عرف متعارف و از راه‌های مشروع و حلال در امور قرارداد تصرف کنند. بنابراین تصرف در اموالی که از راه‌های نامشروع مثل تقلب، کم‌فروشی، غصب، دزدی، به طیب نفس، رضایت خاطر و... نبوده، غیرمجاز و حرام است و برخلاف مبانی امنیت شغلی در فقه است.

یکی از آثاری که رضایت طرفین در عقد و قرارداد از خود برجای می‌گذارد، تأمین امنیت شغلی کارکنان و کارفرمایان است. اگر قرارداد و مبادله‌ای بدون حصول رضایت کارگر و کارفرما باشد، امنیت شغلی ایجاد نکرده، باطل است. قراردادی که واجد تراضی است، ملکیت و نقل و انتقال به دنبالش صورت می‌گیرد و هر کدام از طرفین مالک مالی می‌شود که به او انتقال یافته است. اگر یکی از طرفین بخواهد بدون رضایت دیگری قرارداد را فسخ کند تا اثر حقوقی قرارداد را از بین ببرد و دوباره مال را در اختیار خود درآورد، این کار طبق این آیه شریفه نهی شده و تصرف در آن، از مصادیق اکل مال به باطل است. در نتیجه فسخ، غیرنافذ و باطل است.

بستن قرارداد کار و شغل بر اساس رضایت طرفین، از عوامل مهم در امنیت شغلی به حساب می‌آید. تصرفات غیر قانونی و غیرشرعی در امور قرارداد ممنوع و حرام است، مگر اینکه تجارت و داد و ستدی باشد که تراضی طرفین بر آن وجود داشته است؛ اگرچه آن معامله از معاملات معهوده در زمان تشریح نباشد. با توجه به اینکه مراد از باطل، معنای عقلایی و عرفی آن است، می‌توان با تمسک به این آیه، هر معامله‌ای را که «تجارة عن تراض» بر آن صادق باشد، صحیح دانست.

رضایت طرفین در کار و شغل‌ها ایجاب می‌کند که اشخاص بتوانند در روابط و عقود و قراردادهای شغلی، متعهد و پای‌بند باشند. ضروری است قانون شرایط معینی را برای اراده و خواست مردم تعیین کند؛ زیرا فراهم‌بودن شرایط کاری، شغلی و سازمانی مناسب، اغلب زمینه‌ساز افزایش رضایت، تعهد و قرارداد روانی می‌شود (جوادیان، ۱۳۹۰: ص ۱۵).

رضایت شغلی عاملی است که در موفقیت شغلی و امنیت شغلی تأثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می‌شود. از طرف دیگر، عدم رضایت نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری می‌شود و حتی می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی در پی داشته باشد.

### مؤلفه سوم: تعیین نوع کار و نوع قرارداد شغلی

تعیین شغل و نوع کار برای کارگر از وظایف و اختیارات کارفرما است: «کارفرما با توجه به نیازهای کارگاه تحت مدیریت خود، برای نوع کار یا وظیفه خاصی، خدمت کارگر یا کارگرانی را خواستار است و بر همان اساس با آنان قرارداد می‌بندد» (عراقی، ۱۳۸۲: ج ۲، ص ۲۶). شناخت نوع کار و تمرکز افراد بر شغل مشخص، بیانگر ثبات شغلی است که این تمرکز و شناخت بخشی از امنیت شغلی را شکل می‌دهد. از طرفی، داشتن وظیفه مشخص و معلوم و جابه‌جایی کمتر در شغل، بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تخصص و خبرگی در کار است. خبرگی و تخصص در شغل، بخشی از امنیت شغلی را تشکیل می‌دهد. بر این اساس، طبق ماده ۱۲ قانون کار «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی‌شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که

قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود». این ماده، حکایت از ثبات و امنیت شغلی کارگران و تضمین تداوم اشتغال آنان در برابر تصمیم‌های یک‌جانبه کارفرمایان دارد و بر نظریه کارگاه متکی است. به موجب این نظریه، رابطه کارگر و کارفرما خارج از قلمرو حقوق مدنی و قواعد مربوط به قراردادهای مالی است و پایه آن در مفهوم کارگاه نهفته است؛ جایی که طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمایه از یکدیگر قابل تفکیک نیستند، بلکه با هم شرکت دارند (محمدی، ۱۳۸۶: ص ۱۳۶).

عقود لازم پس از فوت طرفین قرارداد یا یکی از آنها منحل نمی‌گردند و حقوق و تعهدات ناشی از عقد، به وارث منتقل می‌شوند. آنان قائم‌مقام قانونی طرف قرارداد محسوب گردند؛ یعنی با مرگ انسان، حقوق و تعهدات وی به وارث منتقل می‌شود و آنان در استیفای حقوق و مسئول اجرای تعهدات مورث خود ذی‌حق می‌باشند، مگر تعهداتی که قائم به شخص متوفی باشد و قابل انتقال نباشد. مبنای تعهدات متوفی در زمان حیات نیز قانون و یا عقد، اعم از عقود معین و غیر معین است (محقق داماد، ۱۳۸۱: ص ۹۱).

طبق نظر مشهور فقها نیز موت موجر یا مستأجر سبب بطلان اجاره نیست، مگر آنکه مباشرت شخص مستأجر در عقد اجاره مورد نظر باشد (ابن‌ادریس، ۱۴۱۰: ج ۲، ص ۴۶۰؛ علامه حلی، ۱۴۱۳: ج ۶، ص ۱۴۲؛ محقق کرکی، ۱۴۱۴: ج ۷، ص ۸۴) و شماری هم بیان گفته‌اند که موت جانی یا بائع در بیع سلم سبب حلول دین مؤجل نیست. لذا اگر بائع فوت کند، مال‌السلم، حال نمی‌شود (میرزای قمی، ۱۴۱۳: ج ۳، ص ۳۴). هرگاه شخصی، فردی را برای انجام کاری اجاره کند، وراثت مالک پس از فوت او دارای حقوق و تعهداتی خواهند شد که طبق قرارداد برای مالک به‌وجود آمده است. از این‌رو مستأجر از این پس باید کار را که پیش از فوت موجر برای او انجام می‌داده است، برای وراثت موجر به انجام برساند. متقابلاً وراثت موظف‌اند تعهدات مورث خود را که از عقد اجاره ناشی شده است، در برابر مستأجر انجام دهند.

ذکر نوع کار از چند جهت حائز اهمیت است که برخی محققان این جهات را چنین

برشمرده‌اند:

۱. فرد با توجه به توانایی و تجربه خود شغلی را برمی‌گزیند و باید در قرارداد، مورد کار او مشخص باشد و بر اساس آن اقدام به کار کند و بر آن اساس می‌بایست پاسخگو باشد تا در برخی از موارد قصور کارگر لحاظ نگردد.

۲. در مورد مزد نیز نوع کار می‌تواند مؤثر باشد. با توجه به ماهیت کار از لحاظ کاری، ساعاتی متفاوت دارد و پرداخت مزد نیز بر آن اساس شکل می‌گیرد. پس مشخص نمودن نوع کار می‌تواند در پرداخت مزد نیز مؤثر باشد.

۳. در صورت ابهام در مورد نوع کار ذکر شده در قرارداد، آنچه می‌تواند مورد عنایت قرار گیرد، عرف موجود در کارگاه یا عرف موجود در عرصه روابط کار است (قاسمی، ۱۳۸۷: ص ۹).

تعیین نوع کار، نقش مهمی در تعیین سطح امنیت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری است. هر چه این عوامل وسیع‌تر باشد، باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که آن نیز می‌تواند امنیت شغلی را فراهم آورد. جنبه دیگر، تنوع کاری است. تنوع وسیع از یک‌سو، باعث ابهام و استرس می‌شود و از طرف دیگر، تنوع کم باعث یکنواختی و خستگی می‌شود. ابهام و تضاد در نقش همواره مورد اجتناب کارکنان قرار گرفته است؛ زیرا اگر کارکنان به کاری که انجام می‌دهند، آگاهی نداشته باشند و آن را نشانند، احساس عدم امنیت شغلی در آنان ایجاد می‌شود. «احساس امنیت شغلی یعنی برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد» (اعرابی، ۱۳۸۰: ص ۸).

برای جلوگیری از ضرر متعاقدان، نوع عمل باید مشخص باشد. ماده ۲۱۶ قانون مدنی مقرر داشته: «مورد معامله باید مبهم نباشد، مگر در موارد خاصه که علم اجمالی به آن کافی است». موضوع عقد باید معلوم و معین باشد و مبهم و مردد بین دو چیز نباشد تا بدین وسیله موجب غرر و سبب بطلان عقد نشود. مهم‌ترین امری که هنگام انعقاد قرارداد

کار مورد توجه طرفین قرار می‌گیرد، نوع کاری است که کارگر باید انجام دهد. البته بعضی مواقع موضوع کار به قدری روشن است که احتیاجی به ذکر آن در قرارداد نیست، ولی در سایر موارد قرارداد کار شامل جزئیات مربوط به کار می‌شود.

### امنیت شغلی و نوع شغل در فقه

فقهها برای مورد قرارداد و عقد، شروطی را قائل شده‌اند که عبارت‌اند از مالیت داشتن، قابلیت انتقال داشتن، عقلایی و مشروط بودن منفعت آن، مقدورالتسلیم بودن و معلوم و معین بودن (محقق حلی، ۱۴۰۸: ج ۲، ص ۱۱؛ علامه حلی، ۱۴۱۰: ج ۱، ص ۳۶۱؛ فخرالمحققین حلی، ۱۳۸۷: ج ۱، ص ۴۲۶).

هر چیزی که در قرارداد دارای نفع باشد و ارزش مالی و اقتصادی داشته باشد، معامله آن صحیح است. آنچه را که قابل مبادله باشد، مال گویند. در حقیقت مال مفهومی عرفی دارد. اگر مورد قرارداد عمل باشد، باید مقدور باشد. تعهد به انجام عملی که از حدود قدرت انسان بیرون است، باطل است و اعتبار ندارد. نایینی می‌گوید:

چیزی که به دست آوردن و نگاهداشتنش متعارف نباشد (مانند کرم و عقرب)، معامله بر آن فاسد است؛ اگرچه اتفاقاً به آن نیاز افتد و برای پاره‌ای اشخاص فایده داشته باشد. چنین چیزی عرفاً مال به‌شمار نمی‌آید و عرف در ازای آن مال نمی‌دهد (نایینی، ۱۳۷۳: ج ۱، ص ۳۴۰).

فقهها به‌طور کلی قراردادی را که موضوع آن مجهول است، باطل دانسته‌اند. دلیل آنان روایت پیامبر است: «نَهَى عَنْ بَيْعِ الْغَرَرِ» (تمیمی، ۱۳۸۵: ج ۲، ص ۲۱؛ شیخ طوسی، ۱۴۰۷: ج ۳، ص ۵۵) که از بیع غرری نهی شده است (خمینی، بی‌تا: ج ۱، ص ۵۸۵؛ نجفی، ج ۲۲، ص ۴۱۳). محقق اردبیلی نیز قابل تعیین بودن مورد معامله را می‌پذیرد (اردبیلی، ۱۴۰۳: ج ۸، ص ۱۸۱ و ۱۷۴). در این مورد مشهور حکم به منع داده‌اند. سبب منع و بطلان چنین معامله‌ای را برخی «جهالت به مبیع» و عده‌ای «ابهام آن» و گروهی به جهت «وجود غرر در مورد معامله» دانسته‌اند. شیخ انصاری ضمن رد همه این استدلال‌ها قائل است که دلیل معتبری بر منع این قبیل معاملات وجود ندارد (انصاری، ۱۴۱۵: ج ۴، ص ۲۴۸).



علاوه بر این، قبول باید مطلق و بدون قید و شرط باشد (کاتوزیان، ۱۳۹۱: ص ۶۹).

ابن حمزه معتقد است هرگاه فردی را برای کاری اجیر کردی، باید نوع کار تعیین شود (ابن حمزه، ۱۴۰۸: ص ۲۶۹). قرارداد در صورتی ایجاد می‌شود که مفاد ایجاب و قبول منطبق بر یکدیگر باشند؛ یعنی قابل، همان چیزی را قبول کرده باشد که موجب آن را اراده کرده است (کاتوزیان، ۱۳۹۱: ص ۸۱)؛ یعنی نوع عقد و موضوع قرارداد مبهم نباشد؛ مثلاً باید معلوم باشد که نوع قرارداد بیع است یا اجاره یا هبه، و چه چیزی موضوع قرارداد است؛ همان‌طور که در آیه ﴿إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ بِمَنْعَةٍ مِّنْ غَيْرِ اللَّهِ بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ (ج ۱۳، ص ۲۷۵)؛ چنان‌که برخی گفته‌اند: شعیب کاری جز چوپانی گوسفندان نداشته است. همین قرینه خارجی از ذکر آن در متن قرارداد کفایت می‌کند (ابن عربی، بی تا: ج ۳، ص ۵۰۰).

### مؤلفه چهارم: مزد

موضوع دیگری که در شرایط شکلی قرارداد باید پیش‌بینی کرد، دستمزد کارگر است؛ چراکه از ویژگی‌های اساسی قرارداد کار، معوض بودن آن است، بدین معنا که کاری که کارگر می‌کند، باید با پرداخت مزد که کارفرما می‌دهد، پاسخ داده شود تا ماهیت معوض بودن قرارداد کار از بین نرود.

### مزد و امنیت شغلی در حقوق

قانون کار برای مزد مفهوم و تعریف خاصی نکرده است. مفهوم عام مزد را «حق السعی» نامیده‌اند و در مواد ۳۴ تا ۳۷ به این مسئله اشاره شده است. 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». طبق ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار همه‌ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف تعیین کند.



وجود حقوق و دستمزد یکی از عوامل مؤثر و تعیین کننده در امنیت شغلی کارکنان و در زمره عوامل سازمانی است. احساس رضایت به حقوق و دستمزد نوعی احساس امنیت شغلی در فرد ایجاد می کند. بسیاری از مدیران «حقوق و دستمزد» را مهم ترین انگیزه رفتار فرد در سازمان می دانند. تشویق، تحسین، دادن حقوق منطقی و ایجاد رفاه نیز از اصولی است که می توان به وسیله آن درجه نارسایی را پایین آورد و روحیه افراد را بالا برد. برای جلب رضایت و همکاری افراد، سازمان باید با پاداش مادی و با در نظر گرفتن احساسات، عواطف و احتیاجات روحی آنها رضایت خاطر بیشتر فراهم آورد و در نتیجه کارایی مطلوب تری به دست آورد. اگر کارگران از رفاه بیشتری برخوردار باشند، فرصت و توان بیشتری برای پرداختن به کار خواهند داشت. در مقابل، ناراحتی و نارضایتی کارگران از بی توجهی و سخت گیری های بی مورد، اعتصاب و اعتراض آنها را به همراه خواهد داشت.

### مزد و امنیت شغلی در فقه

اجرت در فقه پرداخت مستأجر در قبال استفاده از منفعت مال یا کار، به موجر یا اجیر است. در عقد اجاره، یا به اجرت تصریح می شود یا نمی شود و در صورت عدم تصریح، اجرت، یا مورد نظر و توافق دو طرف است و یا هیچ کدام به آن توجهی ندارد. به اجرت در این دو صورت، اجرة المسمی و در صورت سوم که باید اجرت متعارف برای استفاده از همانند آن مال یا عمل از سوی مستأجر به موجر یا اجیر پرداخت گردد، اجرة المثل گفته می شود (هاشمی شاهرودی، ۱۴۲۶: ج ۱، ص ۲۴۷).

دادن مزد به اجیر و کارگر در قرآن کریم نیز تأیید شده است: «قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا» (کهف: ۷۷). فقها برای اثبات دادن اجرت و مزد به اجیر به این آیه استناد کرده اند (شیخ طوسی، ۱۴۰۷: ج ۳، ص ۴۸۶؛ هاشمی شاهرودی، ۱۴۲۳: ج ۴، ص ۲۶). اجرت یعنی مزد کار یا قیمتی که در مقابل استفاده از منافع بر عهده شخص است. پرداخت مستأجر در قبال استفاده از منفعت مال یا کار به موجر یا اجیر است.

ضابطه اجرت از نظر فقها این است که هر آنچه در بیع بتواند ثمن واقع شود، در اجاره

نیز می‌تواند اجرت باشد (علامه‌حلی، ۱۴۱۳: ج ۲، ص ۲۸۴؛ همو، ۱۴۱۴: ص ۲۹۱؛ محقق کرکی، ۱۴۱۴: ج ۷، ص ۱۰۳). اجرت باید معلوم باشد (اردبیلی، ۱۴۰۳: ج ۱، ص ۲۵).

تعیین مزد و اجرت در انواع قراردادهای شغلی و معاملات مرسوم است. در بسیاری از معاملات چون اجاره، مضاربه، مساقات، جعاله، وکالت در نکاح و... پرداخت اجرت به شخصی که به انجام کاری مأمور شده، امری معمول است. از این تعریف معلوم می‌شود اجرة‌المثل دارای تعریف عام است و این قابلیت را دارد که در انواع معاملات نقش داشته باشد (انصاری، ۱۴۱۵: ج ۱، ص ۲۶۵). در روایتی از امام صادق (علیه السلام) بیان شده که فرمودند: نباید اجیری را به کار گیرد، مگر اینکه اجرت و مزدش را به او اعلام کند (شیخ طوسی، ۱۴۰۷: ج ۷، ص ۹۳۱؛ حر عاملی، ۱۴۰۹: ج ۱۳، ص ۲۴۵).

اگر شخصی، شخص دیگری را برای ساختن ساختمانی اجیر کند و مقدار اجرت را مشخص نکند، بعد از انجام کار به وی اجرت تعلق خواهد گرفت، به این معنا که عرف می‌تواند به نسبت عمل، اجرت وی را معین کند. فرد اجیر قصد کرده که مزد دریافت کند و کار هم از مواردی است که شأنیت اجرت گرفتن را دارد. در این صورت حتی اگر امر قصد مجانی بودن عمل را کند، به عامل اجرت تعلق می‌گیرد و فرقی هم نمی‌کند که او شأنیت اجرت گرفتن را داشته یا نداشته باشد (حکیم طباطبایی، ۱۴۱۶: ج ۱۲، ص ۳۹).

راجع به برخی مشاغل چون آرایشگری و خیاطی گفته شده است که اقتضای دریافت اجرت را دارند و این گونه امور يك نوع اجاره معاطاتی محسوب می‌شوند که اکنون امری متعارف‌اند. وقتی شخص به صاحب حرفه مراجعه می‌کند، اجرة‌المثل عملش را باید بپردازد. این مطلب اماره‌ای بر امر فعلی است (بجنوردی، ۱۴۱۹: ج ۷، ص ۱۶۶).

عمل انسان از اموال تلقی شده، می‌تواند در عقد عوض قرار گیرد (انصاری، ۱۴۱۵: ج ۳، ص ۸).

عمده‌ترین دلیلی که پرداخت اجرة‌المثل را در معاملات جایز می‌داند، قاعده «احترام مال مسلم» است. در این حال اجرة‌المثل به اجیر تعلق می‌گیرد؛ زیرا عمل مسلم محترم است (یزدی، ۱۴۰۹: ج ۲، ص ۶۲۲). مبنای تعیین اجرت بنا بر قول مشهور فقها

(مصطفوی، ۱۴۱۷: ص ۲۴)، قاعده احترام، روایات، بنای عقلا و اجماع فقهاست.

یکی از مشکلات کارگران و کرفرمایان، کم و زیاد شدن حقوق و دستمزدهاست. کارگران به دلیل بالا رفتن دستمزد اخراج می‌شوند و به دلیل کم شدن دستمزد کار را ترك می‌کنند که در هر صورت به يك طرف خسارت وارد می‌شود. قرارداد باید براساس احترام، وفا به آن و انصاف تنظیم شود تا پای بندی به آن لازم باشد. احترام مال و عمل مسلم به این معناست که نمی‌توان در مال مسلم به‌طور مجانی تصرف کرد و به حقوق او تعدی نمود؛ به جهت آنکه تجاوز به حقوق وی جایز نمی‌باشد. همین‌طور اگر عملی هم از جانب وی انجام شود، محترم است و باید اجرت آن پرداخت شود. هرگاه فردی بنا به درخواست دیگری کاری را انجام دهد و غرض سفارش دهنده را برآورده سازد، بنا بر قواعد احترام و نفی ضرر کارفرما باید در برابر عمل وی (عامل) عوض و اجرت را بپردازد. از سوی دیگر، قرارداد بین کارگر و کارفرما، تعهد کارگر به انجام کار و پرداخت مزد از کارفرما است. پس هر يك از دو تعهد، تابع قواعد کلی «اوفوا بالعقود» و وفا به عهد و توافق طرفین قرارداد است.

### مؤلفه پنجم: مدت

هدف اصلی قراردادها، اجرای آن در طول زمان است، بدون اینکه موجب شود یکی از طرفین در اختیار و سلطه دیگری قرار گیرد. تعیین مدت، از عوامل مهم افزایش امنیت شغلی محسوب می‌شود. بیان مدت قرارداد از این جهت واجد اهمیت است که هرگاه طرف قرارداد تعهدات خود را در طول آن مدت انجام ندهد، در مقابل کارفرما مسئول خواهد بود و کارفرما می‌تواند جرایمی 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 کند.

### مدت و امنیت شغلی در حقوق

بر اساس مقررات قانون کار، کارگر و کارفرما باید زمان قرارداد را با قید شروع و خاتمه آن با توافق طرفین تعیین کنند. بنابراین اعم از اینکه نوع فعالیت کارگاه مستمر باشد یا نباشد، موافقت طرفین برای تعیین مدت قرارداد معتبر است. بدیهی است در فعالیت‌هایی که جنبه دائمی دارند، چنانچه در قرارداد کار قید مدت ذکر نشود، قرارداد غیرموقت و

دائمی تلقی می‌شود. در این قراردادها کارگران در طول اعتبار مدت قرارداد کار از مقررات حمایتی و حفظ امنیت شغلی برخوردار خواهند بود و در صورت تمدید، قرارداد کار کارگران با حفظ سوابق کار قبلی که از توالی و تکرار قرارداد حاصل می‌شود، از مزایای پایان کار پیش‌بینی شده در ماده ۲۴ قانون کار (۱۰) استفاده خواهند کرد. اگر هنگام قرارداد، زمانی برای اجرای تعهد معین نشده و نیز تعیین زمان انجام به اختیار متعهدله واگذار نشده باشد، موعد تأدیه تابع عرف و عادت است (شهیدی، بی تا: ج ۵، ص ۴۹).

در قرارداد موقت، ارائه خدمات کارگر برای يك زمان مشخص است و پس از زمان تعیین شده رابطه طرفین خاتمه می‌یابد. مدت این نوع قرارداد با توافق طرفین تعیین می‌شود (منشی‌زاده، ۱۳۹۱: ص ۳۳). اگر کارگر و کارمندی از وقت مقرر تخلف ورزد و دیرتر از ساعت توظیف به اداره آید و زودتر از ساعت پایانی، دست از کار بکشد، به گونه‌ای که کمتر از آنچه بر عهده او گذاشته شده، انجام وظیفه کند، واضح است که دریافت حقوق کامل در این فرض، مصداق «اکل مال به باطل» و تخلف او عینیتی از عینیت‌های بخش است که به حکم ادله اربعه، حرام و مورد گفتگوی گسترده فقیهان واقع شده است (علیدوستی، ۱۳۹۰: ص ۱۰۱).

### مدت و امنیت شغلی در فقه

مدت و مهلت را اجل گویند. اجل هر چیز، بخشی از زمان است که آن چیز، در آن حلول می‌کند.

فقها درباره ذکر مدت در قرارداد و عقد دیدگاه‌های متفاوتی دارند:

**دیدگاه اول. صحت عقد بدون ذکر مدت:** برخی قائل به صحت عقد بدون ذکر مدت می‌باشند؛ یعنی در عقود، شرط ذکر مدت را لازم نمی‌دانند؛ چنان که اجاره بدون تعیین مدت را مطلقاً صحیح می‌دانند. این نظر به شیخ مفید نسبت داده شده است (حسینی عاملی، ۱۴۱۹: ج ۲، ص ۲۴۹).

مشهور فقهای امامیه معتقدند که اگر در عقد مضاربه تعیین مدت شود، شرط باطل



است، اما عقد را باطل نمی‌کند. برخی فقها شرط تعیین مدت و به تعبیر کتاب‌های فقهی اشتراط اجل را به شرط عدم فسخ ارجاع داده‌اند و گفته‌اند: «معنای شرط مهلت، همان عدم فسخ تا آن مهلت است (حکیم طباطبایی، ۱۴۱۶: ج ۱۳، ص ۴۰).

شهید اول شرط مدت در مضاربه را صحیح نمی‌داند، اما اعتقاد دارد شرط کردن این فایده را دارد که تصرف در مال پس از فرارسیدن مدت معین شده، نیازمند اذن جدید است (شهید اول، ۱۴۱۰: ص ۴۵). این دسته از فقها برای تأیید نظر خود استناد به روایتی از ابو حمزه ثمالی به نقل از امام صادق (علیه السلام) کرده‌اند: «از امام صادق (علیه السلام) در مورد مردی سوال شد که حیوانی را کرایه کرد و به صاحب حیوان گفت: آن را از تو کرایه کردم برای رفتن به هر مکانی به فلان قیمت. اگر زیاد استفاده شد، به همان نسبت زیادتر به تو اجاره می‌دهم. امام فرمودند: اشکالی ندارد» (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۵، ص ۲۸۹؛ طوسی، ۱۴۰۷: ج ۷، ص ۲۱۴).

تعیین مدت از عوامل مهم افزایش امنیت شغلی محسوب می‌شود. سازماندهی زمان انجام کار، مستلزم رعایت مصالح کارگران و منافع کارفرمایان است. در قرارداد باید مدتی را که تعهدات مورد نظر در آن مدت انجام شوند، به‌طور دقیق ذکر شود. با ذکر مدت قرارداد، خودبه‌خود زمان پایان یافتن قرارداد هم مشخص می‌شود. بیان مدت قرارداد از این جهت واجد اهمیت است که هرگاه 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 کند. 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.

**دیدگاه دوم. بطلان عقد بدون مدت:** ابن‌ادریس می‌گوید: اگر موجر مالی را به مستأجر اجاره دهد، برای هر ماه به یک درهم و مدت را تعیین نکند، بنا بر قول صحیح این اجاره باطل است (ابن‌ادریس حلی، ۱۴۱۰: ج ۲، ص ۴۰۱).

شماری از فقها تعیین مدت در قرارداد را لازم می‌دانند (ابن‌براج، ۱۴۰۶: ج ۲، ص ۱۱؛ ابن‌حمزه، ۱۴۰۸: ص ۲۶۹؛ علامه حلی، ۱۴۰۳: ج ۲، ص ۳۱۲؛ محقق کرکی، ۱۴۱۴: ج ۷، ص ۳۱۶؛ شهید ثانی، ۱۴۱۰: ج ۴، ص ۳۱۳).

برخی فقها تعیین مدت را در عقودی که تنها معیار تعیین منفعت است، الزامی می‌دانند؛ مانند عقد اجاره. مشهور فقهای امامیه معتقدند: مدت در عقد اجاره می‌تواند تا اندازه‌ای باشد که طرفین عقد در نظر می‌گیرند. مدت مزارعه و اینکه اعتبارش تا چند ماه و یا چند سال است، تعیین شود (خمینی، بی‌تا: ج ۱، ص ۶۳۶).

مدت باید به نحوی تعیین شود که احتمال هرگونه جهالت و غرر از قرارداد زدوده شود، یا اینکه تعیین مدت به صورتی باشد که غرض عقلایی طرفین از انعقاد قرارداد و عقد حاصل گردد و خللی به فلسفه وضع عقد وارد نشود.

وقتی قراردادی منعقد و تاریخ آغاز و پایان قرارداد مشخص شود، درج مدت در قرارداد، در جایی که تنها معیار تعیین منفعت است، الزامی است؛ مانند عقد اجاره. در قرآن کریم آمده است: ﴿عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجًا﴾ (قصص: ۲۷). فاضل مقداد می‌گوید: آیه اشاره دارد که واجب است کار شخص اجیر مضبوط به مدت معین باشد در صورتی که مدت عمل قابل تقدیر و اندازه‌گیری باشد، ولی اگر قابل اندازه‌گیری نباشد، با ضوابطی غیر از مدت، آن را تعیین می‌کنند (فاضل مقداد، ۱۴۲۵: ج ۱، ص ۷۳).

چنان‌که در قرارداد شعیب و موسی، مدت اجاره (هشت سال) مشخص شده بود: (۱۱)

شعیب پیامبر به موسی می‌گوید: می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به نکاح درآورم، در مقابل اینکه تو هم خودت را اجیر کنی برای من در مدت هشت سال، کلمه (حجج) جمع حجه است، که مراد از آن يك سال است. اینکه سال را حجه خوانند، به این جهت است که در هر سال يك بار حج بیت‌الحرام انجام می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۱: ج ۱۶، ص ۲۷).

برای پایان دادن به قرارداد، رعایت مهلت ضروری است:

برای تضمین امنیت شغلی کارگر، کافی نیست که او در برابر اخراج خودسرانه مورد حمایت قرار گیرد و بی دلیل به قرارداد او خاتمه داده نشود، بلکه لازم است که در حین اجرای قرارداد نیز از آثار نامطلوب حادثه‌ها و تصمیم‌های يك جانبه مصون باشد. از همین دیدگاه است که تغییر شرایط کار از سوی کارفرما اگر موجب تغییر عمده‌ای در وضع کارگر شود، مجاز نیست. افزون بر آن، حادثه‌هایی که سبب می‌شود انجام تعهد کارگر یا کارفرما به طور موقت متوقف شود، نباید رابطه قراردادی را قطع کند، بلکه آن را به حال تعلیق درمی‌آورد (عراقی، ۱۳۵۲: ج ۱، ص ۲۲۷).

### نتیجه‌گیری

آیات قرآن از مهم‌ترین دلایل توجه فقه به امنیت شغلی به‌شمار می‌آیند. عمومات و اطلاعات فقهی نظیر آیه‌های «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» و «تَبَايَعْتُمْ عَنْ تَرَاضٍ»، بر لزوم وفا 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 دارند؛ زیرا مسلماً اصطلاح عقد یا قراردادهای شغلی و نظایر آن حقیقت شرعیه ندارد و عناوین مزبور در همان معانی متداول عرفی، به کار رفته که در صورت تردید، اصل، عدم حقیقت شرعیه است. مقتضای آیاتی چون «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» و «تَبَايَعْتُمْ عَنْ تَرَاضٍ» تأیید قراردادها و عقود است که در عرف عقلاً رایج بوده و مبتنی بر تراضی باشد، البته تا زمانی که دلیلی بر فساد این قراردادها در دست نباشد.

منظور از وفا در آیه این است که در ضمن عقد ملتزم شده‌ایم که مال خودمان از آن دیگری باشد و به التزامی که در ضمن عقد ایجاد شده، وفادار باشیم و آنرا زایل نکنیم. پس نقض ملکیت و قرارداد همیشه ممنوع و حرام است و این همان معنای «لزوم قراردادها» است که به دنبالش امنیت شغلی در قراردادهای شغلی و عقود به‌وجود می‌آید. پس امنیت شغلی، عمل به شیوه معمول عقلا، اجرا بر اساس متعارف و التزام به عقد



و قرارداد، مشخص کردن نوع کار و عمل کارگر توسط کارفرما، همچنین دادن حق کارگر و اجرای قرارداد است. همه افراد می‌توانند قرارداد کار و شغل را با رضایت خاطر و امنیت انتخاب و از راه‌های مشروع و حلال در امور قرارداد تصرف کنند. بنابراین تصرف در اموالی که از راه‌های نامشروع مثل ربا، قمار، تقلب، کم‌فروشی، غصب، دزدی و مانند آن به‌دست می‌آید، با طیب نفس و رضایت خاطر نبوده، غیرمجاز و حرام است و برخلاف مبانی امنیت شغلی در فقه است. اسلام از مالکیت شخصی حمایت می‌کند و مردم را در تحصیل اموال مشروع آزاد می‌گذارد. احترام مال و عمل مسلم نظریه‌ای متناسب با تأمین امنیت شغلی و جبران خسارات مالی و پرداخت اجرت یا اجرة‌المثل به کارگر در مدت مشخص شده در قرارداد است؛ زیرا عمل مسلم محترم است. آیات ذکرشده در متن بیانگر این است که امنیت شغلی و امنیت قرارداد و کسب و کار به رسمیت شناخته شده است.



## پی نوشت

### ۱. Security

۲. «ظاهر الأمر وجوب الوفاء بكل ما هو عقد، و كل ما وجب الوفاء به من المكلفين فهو صحيح، إذ ليست الصحة إلا ترتب الأثر شرعاً».
۳. «و الذي يدل على صحّة العقد قوله تعالى (عزّوجل) أَوْفُوا بِالْعُقُودِ و هذا عقد يجب الوفاء به».
۴. «ل قوله تعالى (عزّوجل) أَوْفُوا بِالْعُقُودِ و وجوب الوفاء به يدل على جوازه».
۵. «إنّ عموم قوله سبحانه (عزّوجل) أَوْفُوا بِالْعُقُودِ يقضي بالصحة و الجواز في كلّ ما يصدق عليه».
۶. «فالتحقيق أنّ الجمع بين الإجماعين يقتضي المصير إلى جعل الألف و اللام في «العقود» للعهد و الإشارة إلى جنس العقود المتداولة في ذلك الزمان، المعهودة و المضبوطة الآن في كتب فقهاؤنا، كالبيع و الإجازة و نحو ذلك، لا خصوص أشخاص كلّ عقد متداول فيه مع كیفیاتها المخصوصة و المتداولة فيه».
۷. «اموال یکدیگر را به باطل (و از راه نامشروع) نخورید، مگر اینکه تجارتی با رضایت شما انجام گیرد».
۸. از جمله إحدى ابنتی هتین؛ «یکی از این دو دخترم» برمی آید که دختران در آن هنگام حاضر بوده اند. کلمه هاتین در آیه اشاره دارد که مورد عقد و یکی از دو دختر بوده است که معلوم است.
۹. (موسی) گفت: (لا اقل) می خواستی در مقابل این کار مزدی بگیری.
۱۰. ماده ۲۴ قانون کار: «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد يك سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است، برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل يك ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید».
۱۱. عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْقَ عَلَيَّكَ سَتَجِدُنِي؛ «به این شرط که هشت سال برای من کار کنی و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از ناحیه توست. من (شعیب) نمی خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم».

آیه بیانگر این است که مدت مشخص و معلوم در قرارداد هشت سال بوده و دو سال اضافه از باب احسان بوده است. ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾، که مقصود از عدل هشت سال و منظور از احسان دو سال اضافه است.



## کتابنامه

۱. قرآن کریم.
۲. ابن ادریس حلی، محمد بن منصور (۱۴۱۰ق)، السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ دوم.
۳. ابن براج، عبد العزیز (۱۴۰۶ق)، المهذب، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۴. ابن حمزه، محمد بن علی (۱۴۰۸ق)، الوسيلة إلى نیل الفضيله، کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی، قم، چاپ اول.
۵. ابن عربی، محمد بن عبدالله، احکام القرآن، محقق: علی محمد بجاوی، دار الجیل، بیروت.
۶. آخوند خراسانی، محمد کاظم (۱۴۰۶ق)، حاشیه المکاسب، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، چاپ اول.
۷. اردبیلی، احمد بن محمد، زبدة البیان، المكتبة الجعفرية لإحياء الآثار الجعفرية، تهران، چاپ اول.
۸. \_\_\_\_\_، (۱۴۰۳ق)، مجمع الفائدة و البرهان في شرح إرشاد الأکهدان، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۹. اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰)، «راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری»، مطالعات مدیریت و بهبود تحول، ش ۲۹ و ۳۰.
۱۰. انصاری، المکاسب (۱۴۱۵ق)، کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری، قم، چاپ اول.
۱۱. بجنوردی، سید حسن (۱۴۱۹ق)، القواعد الفقهیه، نشر الهادی، قم، چاپ اول.
۱۲. بروس ای. شرتزر (۱۳۶۹)، بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی، ترجمه طیبه زندی پور، کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد دانشگاه الزهراء علیه السلام، تهران.
۱۳. بهبهانی، محمد باقر (۱۴۱۹ق)، الرسائل الفقهیه، مؤسسه علامه وحید بهبهانی، قم، چاپ اول.
۱۴. پیریایی، صالحه و نسرین ارشدی (۱۳۹۱)، «اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، ش ۱۱.
۱۵. تیممی مغربی، نعمان بن محمد (۱۳۸۵ق)، دعائم الإسلام، مؤسسه آل البيت علیه السلام، قم، دوم.
۱۶. جوادیان، زهرا (۱۳۹۰)، «رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیراخلاقی با توجه به نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی؛ رویکرد تخلیه فشار»، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، ش ۲۰.
۱۷. حائری طباطبایی، علی بن محمد (۱۴۱۸ق)، ریاض المسائل، مؤسسه آل البيت علیه السلام، قم، چاپ اول.
۱۸. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)، وسائل الشیعه، مؤسسه آل البيت علیه السلام، قم، چاپ اول.



۱۹. حسینی عاملی، جواد بن محمد (۱۴۱۹ق)، مفتاح الكرامة فی شرح قواعد العلامة، چاپ جدید، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۲۰. خمینی موسوی، سید روح‌الله (بی‌تا)، تحریر الوسیله، مؤسسه مطبوعات دار العلم، قم، چاپ اول.
۲۱. \_\_\_\_\_ (۱۴۲۱ق)، کتاب البیع، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی رحمته، تهران، چاپ اول.
۲۲. خوبی، سید ابوالقاسم (بی‌تا)، مصباح الفقاهه (المکاسب)، قم.
۲۳. رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار: به ضمیمه قانون کار، انتشارات مجد، تهران.
۲۴. شهید اول، محمد بن مکی (۱۴۱۰ق)، اللعة الدمشقیة فی فقه الإمامیه، دارالترتات - الدارالاسلامیه، بیروت، چاپ اول.
۲۵. شهید ثانی، زین الدین بن علی (۱۴۱۰ق)، الروضة البهیة فی شرح اللعة الدمشقیة، کتابفروشی داوری، قم، چاپ اول.
۲۶. شهیدی، مهدی (۱۳۸۶)، تشکیل قراردادها و تعهدات، انتشارات مجد، تهران، چاپ ششم.
۲۷. \_\_\_\_\_، سقوط تعهدات، انتشارات مجد، تهران، چاپ هشتم.
۲۸. شیخ طوسی، محمد بن حسن (۱۴۰۷ق)، تهذیب الأحکام، دار الکتب الإسلامیه، تهران، چاپ چهارم.
۲۹. \_\_\_\_\_ (۱۴۰۷ق)، الخلاف، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۳۰. \_\_\_\_\_ (۱۳۸۷ق)، المبسوط فی فقه الإمامیه، المكتبة المرتضویة لإحياء الآثار الجعفریة، تهران، چاپ سوم.
۳۱. طباطبایی حکیم، محسن (۱۴۱۶ق)، مستمسک العروة الوثقی، مؤسسة دار التفسیر، قم، چاپ اول.
۳۲. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۱)، المیزان فی تفسیر القرآن، انتشارات اسماعیلیان، قم.
۳۳. طبرسی، فضل بن حسن (بی‌تا)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، جماعة المدرسین فی الحوزة العلمیة بقم، مؤسسه النشر الاسلامی، قم.
۳۴. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۸۲)، حقوق کار، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت)، تهران، چاپ دوم.
۳۵. علامه حلی، حسن بن یوسف (۱۴۱۴ق)، تذکرة الفقهاء، مؤسسه آل البيت علیهم السلام، قم، چاپ اول.
۳۶. \_\_\_\_\_ (۱۴۱۳ق)، قواعد الاحکام فی معرفة الحلال و الحرام، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۳۷. \_\_\_\_\_ (۱۴۲ق)، منتهی المطلب فی تحقیق المذهب، مجمع البحوث الإسلامیه، مشهد، چاپ اول.



۳۸. علیدوست، ابوالقاسم (۱۳۹۰)، «ادله عمومی قرارادها»، مجله فقه اهل بیت، ش ۶۶ و ۶۷.
۳۹. علامه حلی، حسن بن یوسف (۱۴۱۰ق)، ارشادالأذهان إلى احکام الإيمان، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ اول.
۴۰. فاضل مقداد بن عبدالله (۱۴۲۵ق)، کنز العرفان فی فقه القرآن، انتشارات مرتضوی، قم، چاپ اول.
۴۱. فخرالمحققین حلی، محمد بن حسن (۱۳۸۷ق)، ایضاح الفوائد فی شرح مشکلات القواعد، مؤسسه اسماعیلیان، قم، چاپ اول.
۴۲. قاسمی حامد، عباس (۱۳۸۷)، حقوق مدنی، شرایط شکل گیری قرارداد، تهران، دراک.
۴۳. قرطبی انصاری، ابی عبدالله (۱۴۰۵ق)، الجامع لاحکام القرآن، دار احیاء التراث العربی، بیروت.
۴۴. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۱)، اعمال حقوقی قرارداد- ایقاع، شرکت سهامی دراک، تهران، چاپ هفتم.
۴۵. کلینی، ابو جعفر محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق)، الکافی، دار الکتب الإسلامیه، تهران، چاپ چهارم.
۴۶. لطفی، اسدالله (۱۳۸۸)، عقد بیع، خرسندی، تهران، چاپ اول.
۴۷. محقق حلی، نجم الدین جعفر بن حسن (۱۴۰۸ق)، شرائع الإسلام فی مسائل الحلال و الحرام، مؤسسه اسماعیلیان، قم، چاپ دوم.
۴۸. محقق کرکی، علی بن حسین (۱۴۱۴ق)، جامع المقاصد فی شرح القواعد، مؤسسه آل البيت علیه، قم، چاپ دوم.
۴۹. مراغی، میرعبدالفتاح (۱۴۱۷ق)، العناوین الفقهیة دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ اول.
۵۰. مصطفوی، محمدکاظم (۱۴۱۷ق)، مئة قاعدة فقہیة، مؤسسة النشر الاسلامی التابعة للجماعة المدرسین، قم، چاپ سوم.
۵۱. منشی زاده، گشواد (۱۳۹۱)، قرارداد کار و تأمین اجتماعی، تهران.
۵۲. نایینی، میرزاحمدحسین (۱۴۱۳ق)، المكاسب و البیع، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۵۳. \_\_\_\_\_ (۱۳۷۳)، منیة الطالب فی حاشیة المكاسب، المكتبة المحمدیة، تهران، چاپ اول.
۵۴. نجفی، بشیر حسین (۱۴۲۷ق)، بحوث فقہیة معاصره، دفتر حضرت آیت الله نجفی، نجف اشرف، چاپ اول.
۵۵. نجفی، محمدحسن (۱۴۰۴ق)، جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام، دار احیاء التراث العربی، بیروت، چاپ هفتم.
۵۶. نراقی، احمد بن محمد مهدی (۱۴۱۷ق)، عوائد الايام فی بیان قواعد الأحکام، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، قم، چاپ اول.
۵۷. \_\_\_\_\_ (۱۴۱۵ق)، مستند الشیعة فی أحكام الشریعة، مؤسسه

- آل البيت عليه السلام، قم، چاپ اول.
۵۸. هاشمی شاهرودی، محمود (۱۴۲۶ق)، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت عليه السلام، مؤسسه دایرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت عليه السلام، قم، چاپ اول.
۵۹. \_\_\_\_\_ (۱۴۲۰ق)، موسوعة الفقه الإسلامي طبقاً لمذهب أهل البيت عليه السلام، مؤسسه دایرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت عليه السلام، قم، چاپ اول.
۶۰. همدانی، رضا بن محمد، حاشیة کتاب المکاسب، قم، چاپ اول.
۶۱. یزدی طباطبایی، محمدکاظم (۱۴۰۹ق)، العروة الوثقی، مؤسسة الأعلمی للمطبوعات، بیروت، چاپ دوم.



