

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

The Rights and Responsibilities of Employers in Islamic Jurisprudence: A Comparative Analysis with Modern Labor Laws

Seyed Mohammad Hosseini¹, Fatemeh Sadat Moradi*¹

1. Department of Islamic Law, Tehran Markazi Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding Author's Email: Moradifs42@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this article is to examine the rights and responsibilities of employers in Islamic jurisprudence and their alignment with modern labor laws. This study, based on a comparative analysis, identifies commonalities and differences between Islamic legal principles and modern labor laws, exploring challenges and solutions for harmonizing these two legal systems. Islamic jurisprudence emphasizes ethical and human principles such as fairness, justice, and the protection of workers' rights, requiring employers to refrain from any form of oppression or exploitation in their dealings with employees. In contrast, modern labor laws, particularly in industrialized nations, focus on similar principles of social justice, job security, and insurance rights. However, significant differences exist between these two systems, including the regulation of employment contracts, insurance rights, and social protections. This article analyzes these differences and offers solutions for harmonizing the two systems, emphasizing the importance of developing a legal framework that can provide justice and welfare for both workers and employers in contemporary Islamic societies. The conclusion highlights that the alignment of Islamic jurisprudence with modern labor laws can contribute to enhancing social justice and boosting economic productivity.

Keywords: *Islamic jurisprudence, modern labor law, employer responsibilities, social justice, legal alignment.*

How to cite: Hosseini, S. M., & Moradi, F. S. (2024). The Rights and Responsibilities of Employers in Islamic Jurisprudence: A Comparative Analysis with Modern Labor Laws. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, 2(2), 83-93.



تاریخ ارسال: ۶ اردیبهشت ۱۴۰۳
 تاریخ بازنگری: ۱۵ خرداد ۱۴۰۳
 تاریخ پذیرش: ۲۹ خرداد ۱۴۰۳
 تاریخ چاپ: ۲۵ تیر ۱۴۰۳

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

حقوق و مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی و تطبیق آن با قوانین کار مدرن

سید محمد حسینی^۱، فاطمه سادات مرادی^{*}

۱. گروه حقوق اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* پست الکترونیک نویسنده مسئول: Moradifs42@gmail.com

چکیده

هدف این مقاله بررسی حقوق و مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی و تطبیق آن با قوانین کار مدرن است. این تحقیق بر اساس تحلیل تطبیقی، به شناسایی نقاط مشترک و تفاوت‌های میان اصول فقهی و حقوق کار مدرن پرداخته و به بررسی چالش‌ها و راهکارهای همسوسازی این دو نظام حقوقی می‌پردازد. فقه اسلامی بر اصول اخلاقی و انسانی مانند انصاف، عدالت و تأمین حقوق کارگران تأکید دارد و کارفرمایان را موظف می‌کند که در تعامل با کارکنان، از هرگونه ظلم و اجحاف پرهیز کنند. در مقابل، قوانین کار مدرن، به‌ویژه در کشورهای صنعتی، بر اصول مشابهی نظیر عدالت اجتماعی، تأمین امنیت شغلی، و حقوق بیمه تأکید دارند. با این حال، تفاوت‌های عمده‌ای میان این دو سیستم حقوقی وجود دارد که شامل نحوه تنظیم قراردادهای کاری، حقوق بیمه، و حمایت‌های اجتماعی است. این مقاله به تحلیل این تفاوت‌ها و ارائه راهکارهایی برای همسوسازی این دو سیستم می‌پردازد و به اهمیت ایجاد چارچوب‌های حقوقی تطبیقی برای تأمین عدالت و رفاه کارگران و کارفرمایان در جوامع اسلامی معاصر اشاره می‌کند. نتیجه‌گیری این تحقیق تأکید بر این نکته دارد که تطبیق فقه اسلامی با قوانین کار مدرن می‌تواند به ارتقای عدالت اجتماعی و افزایش بهره‌وری اقتصادی کمک کند.

کلیدواژگان: فقه اسلامی، حقوق کار مدرن، مسئولیت‌های کارفرمایان، عدالت اجتماعی، تطبیق قوانین.

نحوه استناددهی: حسینی، سید محمد، و مرادی، فاطمه سادات. (۱۴۰۳). حقوق و مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی و تطبیق آن با قوانین کار مدرن. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*،

۲(۲)، ۹۳-۸۳.



ارائه داده‌اند. این متون بر اصولی نظیر عدالت، انصاف و رعایت کرامت انسانی تأکید دارند. در مقابل، قوانین کار مدرن که عمدتاً از اواخر قرن نوزدهم میلادی شکل گرفتند، بیشتر بر مفاهیمی نظیر حفاظت از حقوق کارگران، تأمین اجتماعی و استانداردهای ایمنی متمرکز هستند. در این زمینه، آثار نویسندگانی نظیر فردریک تیلور و مارکس وبر نقش مهمی در تدوین اصول اولیه مدیریت و تنظیم روابط کار ایفا کرده‌اند.

اهمیت تطبیق این دو چارچوب از دو جنبه قابل بررسی است. نخست، از منظر نظری، این تطبیق می‌تواند به توسعه یک چارچوب حقوقی بومی کمک کند که علاوه بر رعایت مبانی اسلامی، با الزامات جهانی نیز سازگار باشد. چنین چارچوبی می‌تواند به بهبود قوانین کار در جوامع اسلامی و کاهش تناقضات میان مقررات داخلی و تعهدات بین‌المللی کمک کند. دوم، از منظر عملی، این تطبیق می‌تواند به حل مشکلاتی نظیر سوءاستفاده از قدرت کارفرمایان، عدم پرداخت به‌موقع حقوق و فقدان ایمنی در محیط کار منجر شود.

اهداف این پژوهش شامل شناسایی نقاط مشترک و تفاوت‌های حقوقی و مفهومی میان فقه اسلامی و قوانین کار مدرن و ارائه راهکارهایی برای همسویی این دو نظام است. در این راستا، تلاش می‌شود اصول فقهی نظیر عدالت، رعایت حقوق انسانی و تأمین امنیت شغلی با مفاهیم حقوق مدرن نظیر قراردادهای کاری استاندارد، حق بیمه و مقررات ایمنی تطبیق داده شود. همچنین، این پژوهش به بررسی موارد موفق تطبیق در جوامع اسلامی و تحلیل چالش‌های پیش‌روی این فرآیند می‌پردازد. نتایج این مطالعه می‌تواند به سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران در تدوین قوانین کار کارآمدتر و منطبق با مبانی دینی کمک کند.

مفهوم‌شناسی

مفهوم کارفرما در فقه اسلامی به طور کلی به شخص یا نهادی اشاره دارد که در فرآیند کاری، طرف قرارداد با کارگر یا کارمند

در نظام‌های حقوقی مختلف، کارفرمایان به‌عنوان بازیگران کلیدی در فرآیندهای اقتصادی و اجتماعی، نقش مهمی در تأمین حقوق کارگران، ایجاد محیط کار ایمن و افزایش بهره‌وری دارند. در این میان، مطالعه حقوق و مسئولیت‌های کارفرمایان از منظر فقه اسلامی، که یکی از منابع اصلی قانون‌گذاری در جوامع اسلامی محسوب می‌شود، اهمیتی دوچندان می‌یابد. از سوی دیگر، قوانین کار مدرن که در پی انقلاب صنعتی و با هدف حمایت از حقوق کارگران شکل گرفته‌اند، چارچوبی جامع برای تنظیم رابطه میان کارفرما و کارگر فراهم آورده‌اند. بررسی تطبیقی این دو چارچوب می‌تواند راهگشای ایجاد نظام‌های حقوقی مؤثرتر باشد که در عین توجه به مبانی دینی، پاسخگوی نیازهای اقتصادی و اجتماعی امروز نیز باشند.

طرح این مسئله که چگونه می‌توان اصول و مبانی فقه اسلامی را با قوانین کار مدرن تطبیق داد، از جهاتی حائز اهمیت است. اولاً، در بسیاری از جوامع اسلامی، قوانین فقهی همچنان به‌عنوان منبع اصلی یا مکمل قوانین موضوعه به کار گرفته می‌شوند. این موضوع به‌ویژه در کشورهای نظیر ایران، عربستان سعودی و پاکستان مشهود است. ثانیاً، وجود تفاوت‌های مفهومی و اجرایی میان فقه اسلامی و حقوق مدرن در زمینه‌هایی نظیر قراردادهای کاری، تأمین اجتماعی و امنیت شغلی، بررسی دقیق این دو نظام حقوقی را ضروری می‌سازد. ثالثاً، عدم توجه به این مسئله ممکن است منجر به شکل‌گیری شکاف‌هایی در نظام‌های حقوقی شود که بر روابط کارفرما و کارگر تأثیر منفی می‌گذارد.

پیشینه تحقیق در این زمینه نشان می‌دهد که مباحث مرتبط با حقوق و مسئولیت‌های کارفرمایان از دیرباز در فقه اسلامی مورد توجه بوده است. آثار کلاسیکی نظیر «المعنی» نوشته ابن قدامه و «المبسوط» نوشته سرخسی، بحث‌های جامعی درباره قراردادهای کاری، حقوق مالی کارگران و مسئولیت‌های اخلاقی کارفرمایان

قرار می‌گیرد و وظیفه دارد در قبال ارائه خدمات یا فعالیت‌ها، اجرت مشخصی را پرداخت کند. در متون فقهی، کارفرما از منظر اخلاقی و شرعی دارای مسئولیت‌های گسترده‌ای است که شامل پرداخت منصفانه دستمزد، فراهم کردن شرایط ایمن برای کار، و رعایت عدالت در تعامل با کارکنان است (ابن قدامه، ۱۴۲۲). این مسئولیت‌ها نه تنها بر اساس اصول اخلاقی بلکه در برخی موارد به صورت الزام‌آور در قالب احکام فقهی ارائه شده است. از دیدگاه فقهی، کارفرما باید به عدالت و انصاف به عنوان اصول اساسی در تنظیم روابط کاری پایبند باشد (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). در این راستا، تعهدات کارفرما از منظر فقهی شامل پرداخت به موقع حقوق، جلوگیری از ظلم به کارکنان، و رعایت شرایط ایمنی برای انجام کار است.

در مقابل، حقوق کار مدرن که ریشه‌های آن عمدتاً به انقلاب صنعتی و رشد جنبش‌های کارگری بازمی‌گردد، بر مبانی قانونی و قراردادی تأکید دارد. در این نظام، کارفرما به عنوان یک شخصیت حقوقی یا حقیقی ملزم به رعایت اصولی نظیر حق کارگران برای دریافت دستمزد منصفانه، ساعت‌های کاری معقول، و برخورداری از مزایای اجتماعی است (ویر، ۱۹۴۷). حقوق کار مدرن اصولی نظیر برابری، عدم تبعیض، و حمایت از حقوق گروه‌های آسیب‌پذیر را در اولویت قرار می‌دهد (تیلور، ۱۹۱۱). این اصول در اسناد بین‌المللی نظیر کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) و قوانین ملی کشورها تبیین شده‌اند. به عنوان مثال، در بسیاری از کشورهای مدرن، قوانین کار به طور صریح از حق بیمه، تعطیلات سالانه، و مرخصی‌های خاص برای کارکنان حمایت می‌کنند.

نقاط تقاطع میان فقه اسلامی و حقوق کار مدرن به وضوح در اصول اساسی نظیر عدالت، رعایت کرامت انسانی، و تأمین حقوق کارگران قابل مشاهده است. هر دو نظام تأکید دارند که کارفرما مسئولیت اخلاقی و قانونی برای تأمین حقوق کارگران دارد و باید

از هرگونه رفتار ظالمانه یا استثمارگرانه پرهیز کند (سرخسی، ۱۴۱۴). در عین حال، تفاوت‌های مهمی نیز وجود دارد که ریشه در مبانی فلسفی و تاریخی این دو نظام دارد. در حالی که فقه اسلامی بر پایه اصول دینی و احکام شرعی بنا شده است، حقوق کار مدرن عمدتاً از تحولات اقتصادی، اجتماعی، و جنبش‌های کارگری نشأت گرفته است. به عنوان مثال، در فقه اسلامی، قرارداد کاری به عنوان یکی از مصادیق عقود شرعی تعریف شده و تحت قواعد خاصی نظیر لزوم رضایت طرفین و مشروعیت موضوع قرارداد قرار می‌گیرد (نورمحمدی، ۱۳۹۸). در مقابل، در حقوق مدرن، قرارداد کاری به عنوان یک توافق قانونی بین طرفین تعریف می‌شود که می‌تواند تحت نظارت قانون‌گذار تغییر یا محدود شود. یکی دیگر از تفاوت‌های برجسته میان این دو نظام در رویکرد آن‌ها به حقوق جمعی کارگران است. حقوق کار مدرن بر پایه مفاهیمی نظیر اتحادیه‌های کارگری و مذاکرات جمعی استوار است، در حالی که در فقه اسلامی، اگرچه اصولی نظیر مشاوره و اجماع در تصمیم‌گیری‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد، اما ساختارهای نهادی مشابه اتحادیه‌های کارگری به شکل فعلی آن وجود ندارد. این تفاوت‌ها به وضوح نشان می‌دهند که هر دو نظام نیازمند یک چارچوب تطبیقی برای دستیابی به هم‌افزایی هستند که بتواند نیازهای دنیای مدرن را با اصول اخلاقی و دینی هماهنگ سازد. در نهایت، می‌توان گفت که هرچند فقه اسلامی و حقوق کار مدرن از نظر مبانی فلسفی و چارچوب‌های اجرایی تفاوت‌هایی دارند، اما هر دو بر اهمیت رعایت حقوق کارگران و نقش کلیدی کارفرمایان در حفظ تعادل اقتصادی و اجتماعی تأکید دارند. این نقاط مشترک می‌توانند بستری مناسب برای ایجاد چارچوب‌های حقوقی جدید فراهم کنند که ضمن احترام به ارزش‌های دینی، با الزامات جهانی نیز هماهنگ باشند.

حقوق کارفرمایان در فقه اسلامی

رفتار ظالمانه یا تبعیض آمیز پرهیز کند و در پرداخت حقوق و مزایا عدالت را رعایت کند (سید قطب، ۱۳۸۹). به عنوان مثال، تأخیر در پرداخت حقوق کارگران یا تحمیل شرایط کاری سخت و ناعادلانه، نه تنها از منظر اخلاقی بلکه از دیدگاه شرعی نیز مذموم است (سرخسی، ۱۴۱۴). در این راستا، فقه اسلامی تأکید دارد که کارفرما باید برای ایجاد محیط کاری ایمن و سالم تلاش کند و از هرگونه اقداماتی که به سلامت جسمی یا روحی کارکنان آسیب می‌رساند، اجتناب کند.

یکی دیگر از حقوق کلیدی کارفرمایان در فقه اسلامی، حق اعمال مدیریت و نظارت بر عملکرد کارکنان است. این حق به کارفرما اجازه می‌دهد تا برای افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمانی، فرآیندهای کاری را مدیریت کند. با این حال، این مدیریت باید در چارچوب عدالت و احترام به حقوق کارکنان صورت گیرد (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). به عنوان مثال، کارفرما می‌تواند در تخصیص وظایف و نظارت بر عملکرد کارکنان، تصمیم‌گیری کند، اما نباید از این حق برای اعمال فشار غیرمنصفانه یا محدود کردن حقوق کارکنان استفاده کند.

فقه اسلامی همچنین بر اهمیت رعایت عدالت و انصاف در روابط کاری تأکید دارد. کارفرما موظف است علاوه بر پرداخت به موقع حقوق، از ظلم و اجحاف در هر نوع تعامل با کارکنان اجتناب کند. در این زمینه، آثار فقهی کلاسیک نظیر «المغنی» تأکید دارند که کارفرما باید تعهدات خود را نسبت به کارکنان به طور کامل انجام دهد و از هرگونه کوتاهی که ممکن است به زیان کارکنان منجر شود، پرهیز کند (ابن قدامه، ۱۴۲۲). این اصول به طور خاص به اهمیت تأمین امنیت شغلی، رعایت استانداردهای ایمنی و فراهم کردن محیط کاری سالم اشاره دارند.

در نهایت، حقوق کارفرمایان در فقه اسلامی به گونه‌ای تعریف شده است که نه تنها بهره‌وری اقتصادی و مدیریت منابع انسانی را تسهیل می‌کند، بلکه به حفظ کرامت انسانی و تأمین عدالت

در فقه اسلامی، حقوق کارفرمایان به عنوان یکی از ارکان اصلی تنظیم روابط کاری تعریف شده است و اصول آن بر پایه عدالت، انصاف، و رعایت حقوق طرفین بنا شده است. مفهوم کارفرما در این نظام، نه تنها به عنوان طرف قرارداد بلکه به عنوان یکی از ارکان اصلی حفظ توازن اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد. حق استخدام و مدیریت از مهم‌ترین حقوق کارفرمایان است که به آن‌ها اجازه می‌دهد افراد شایسته را بر اساس نیازهای شغلی و توانمندی‌های آن‌ها به کار گیرند. این حق در چارچوب عقود اسلامی نظیر عقد اجاره و بر اساس رضایت طرفین و مشروعیت موضوع قرارداد، تعریف شده است (ابن قدامه، ۱۴۲۲). از منظر فقهی، کارفرما می‌تواند شرایط کاری را تعیین کند، اما این تعیین باید در چارچوب عدالت و بدون اجحاف به حقوق کارگران صورت گیرد (سرخسی، ۱۴۱۴).

حقوق مالی کارفرما نیز به عنوان یکی از اصول اساسی فقه اسلامی مورد توجه است. کارفرما حق دارد از نتایج اقتصادی و سود فعالیت‌های خود بهره‌مند شود، مشروط بر اینکه این بهره‌وری در چارچوب قوانین شرعی و با رعایت حقوق کارگران حاصل شود. به عنوان مثال، کارفرما می‌تواند در تنظیم قراردادهای کاری، شرایطی را لحاظ کند که بهره‌وری اقتصادی و سودآوری مجموعه افزایش یابد، اما نباید این شرایط منجر به استثمار یا تضييع حقوق کارگران شود (نورمحمدی، ۱۳۹۸). یکی از اصول کلیدی در این زمینه، قاعده «لا ضرر و لا ضرار» است که تأکید می‌کند هیچ یک از طرفین قرارداد نباید به زیان دیگری عمل کند (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). این قاعده به طور مستقیم به تنظیم حقوق مالی کارفرما و رعایت عدالت در سودآوری مجموعه اشاره دارد.

تعامل با کارگران در فقه اسلامی بر اساس اصول اخلاقی و شرعی نظیر عدالت و انصاف تنظیم می‌شود. کارفرما موظف است با کارکنان خود به گونه‌ای رفتار کند که کرامت انسانی آن‌ها حفظ شود. در متون فقهی تأکید شده است که کارفرما باید از هرگونه

تجهیزاتی را برای کارگران فراهم کند که آن‌ها را از خطرات شغلی محافظت کند و شرایط ایمنی در محیط کار را به‌طور کامل رعایت کند.

رعایت عدالت و انصاف یکی دیگر از مسئولیت‌های اساسی کارفرمایان در فقه اسلامی است. این اصل نه‌تنها در پرداخت حقوق و مزایا بلکه در تمام جنبه‌های تعامل کارفرما با کارگران اهمیت دارد. در متون فقهی تأکید شده است که کارفرما نباید در توزیع وظایف یا برخورد با کارگران تبعیض قائل شود و باید با همه کارگران با احترام و انصاف رفتار کند (سید قطب، ۱۳۸۹). عدالت در روابط کاری به این معناست که کارفرما باید نیازها و شرایط هر یک از کارگران را در نظر بگیرد و از هرگونه رفتار ناعادلانه یا اجحاف به آن‌ها پرهیز کند. به‌عنوان مثال، تخصیص ناعادلانه وظایف یا پرداخت مزایای کمتر به برخی کارگران به دلیل عوامل غیرمرتبط با عملکرد آن‌ها، از دیدگاه فقهی و شرعی مردود است.

فقه اسلامی همچنین تأکید دارد که کارفرما باید با کارگران خود به‌گونه‌ای رفتار کند که کرامت انسانی آن‌ها حفظ شود. این موضوع نه‌تنها در پرداخت حقوق و رعایت عدالت بلکه در ایجاد یک محیط کاری دوستانه و سالم نیز اهمیت دارد. کارفرما موظف است از هرگونه رفتار تحقیرآمیز یا توهین‌آمیز پرهیز کند و شرایطی را فراهم کند که کارگران بتوانند با آرامش و اطمینان به فعالیت خود ادامه دهند. به‌عنوان مثال، تهدید کارگران به اخراج ناعادلانه یا استفاده از زبان تحقیرآمیز در تعامل با آن‌ها، از دیدگاه شرعی و اخلاقی غیرقابل قبول است (نورمحمدی، ۱۳۹۸).

در نهایت، مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی به‌گونه‌ای تعریف شده است که نه‌تنها حقوق کارگران را تأمین می‌کند بلکه به بهبود روابط کاری و افزایش بهره‌وری نیز کمک می‌کند. این مسئولیت‌ها، بر اساس اصول عدالت، انصاف، و رعایت کرامت

اجتماعی نیز کمک می‌کند. این اصول می‌توانند در تعامل با قوانین کار مدرن، چارچوبی جامع برای تنظیم روابط کاری فراهم کنند که در آن حقوق و مسئولیت‌های هر دو طرف به‌طور متوازن رعایت شود.

مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی

مسئولیت‌های کارفرمایان در فقه اسلامی به‌عنوان یکی از جنبه‌های کلیدی تنظیم روابط کاری، با تأکید بر اصول اخلاقی و عدالت اجتماعی تعریف شده است. یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های کارفرما در این نظام، تأمین حقوق کارگران است. این تأمین شامل پرداخت به‌موقع حقوق و مزایای آن‌ها و همچنین رعایت حقوق انسانی در تعاملات روزمره است. در متون فقهی نظیر "المغنی" و "المبسوط" تأکید شده است که تأخیر در پرداخت حقوق کارگران، مصداق ظلم محسوب می‌شود و از منظر شرعی ممنوع است (ابن قدامه، ۱۴۲۲؛ سرخسی، ۱۴۱۴). این دیدگاه بر پایه حدیثی از پیامبر اسلام است که می‌فرماید: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ»، یعنی «اجرت کارگر را پیش از آن‌که عرقش خشک شود، به او بپردازید.» این دستور شرعی تأکید بر ضرورت پرداخت سریع و به‌موقع حقوق دارد و به‌عنوان یک اصل اخلاقی و شرعی در روابط کاری به کار می‌رود.

تأمین امنیت و سلامت کاری یکی دیگر از مسئولیت‌های مهم کارفرمایان در فقه اسلامی است. در این نظام، کارفرما موظف است شرایطی را فراهم کند که سلامت جسمی و روحی کارگران حفظ شود. این مسئولیت بر اساس قاعده «لا ضرر و لا ضرار» تعریف شده است، به این معنا که کارفرما نباید هیچ‌گونه زبانی به کارگران وارد کند یا آن‌ها را در معرض خطر قرار دهد (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). این قاعده در بسیاری از کتب فقهی به‌عنوان یکی از اصول کلی فقه مطرح شده است و به صراحت نشان می‌دهد که حفظ امنیت و سلامت کاری از جمله وظایف غیرقابل چشم‌پوشی کارفرماست. به‌عنوان مثال، کارفرما باید

طرفین، شرایط فسخ قرارداد، و تعهدات مالی شامل بیمه و مزایای اجتماعی لحاظ شود (نورمحمدی، ۱۳۹۸). این تفاوت در سطح قانونی و اجرایی ممکن است چالش‌هایی در تطبیق کامل این دو نظام ایجاد کند.

یکی دیگر از تفاوت‌های برجسته، نحوه تأمین حقوق بیمه و حمایت‌های اجتماعی است. در قوانین کار مدرن، سیستم‌های پیچیده‌ای برای تأمین اجتماعی، بیمه بازنشستگی، بیمه درمانی، و حمایت از کارگران در برابر بیکاری وجود دارد که عمدتاً از طریق مشارکت کارفرما و دولت تأمین مالی می‌شود (تیلور، ۱۹۱۱). در مقابل، فقه اسلامی، اگرچه بر مسئولیت کارفرما در تأمین رفاه و امنیت کارگران تأکید دارد، اما سیستم‌های سازمان‌یافته مشابهی برای تأمین اجتماعی تعریف نشده است. این مسئله نشان می‌دهد که قوانین کار مدرن از نظر جزئیات حقوقی و ابزارهای اجرایی، ساختار پیشرفته‌تری دارند که ممکن است نیازمند اصلاحات یا تطبیق‌های مفهومی در چارچوب فقه اسلامی باشد (سید قطب، ۱۳۸۹).

چالش‌های تطبیق این دو نظام حقوقی نیز به چندین عامل اساسی بازمی‌گردد. یکی از این عوامل، تفاوت در مبانی فرهنگی و اجتماعی است که ممکن است موجب ایجاد مقاومت در برابر پذیرش اصول یا سازوکارهای جدید شود. به عنوان مثال، در برخی جوامع اسلامی، استفاده از سیستم‌های بیمه‌ای که مبتنی بر اصول اقتصادی غربی هستند، با مقاومت‌های فرهنگی و مذهبی مواجه شده است (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). علاوه بر این، عدم وجود چارچوب‌های حقوقی واحد و هماهنگ در کشورهای اسلامی باعث می‌شود که تطبیق قوانین کار با اصول فقه اسلامی در سطح بین‌المللی دشوارتر شود. هر کشور اسلامی ممکن است تفسیر خاص خود از اصول فقهی داشته باشد و این مسئله چالش‌های مضاعفی برای تدوین قوانین کار هماهنگ ایجاد می‌کند (نورمحمدی، ۱۳۹۸).

انسانی، چارچوبی جامع برای تنظیم روابط کاری فراهم می‌کنند که می‌توانند الگویی مناسب برای قوانین کار مدرن نیز باشند.

تطبیق با قوانین کار مدرن

تطبیق اصول فقه اسلامی با قوانین کار مدرن از منظر حقوقی و اجتماعی، یکی از موضوعات پیچیده و درعین‌حال ضروری در جوامع اسلامی معاصر است. در این تطبیق، نقاط مشترک متعددی میان فقه اسلامی و اصول حقوق کار مدرن قابل شناسایی است. انصاف، عدالت، و تأمین ایمنی کار از جمله مفاهیمی هستند که در هر دو نظام حقوقی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. فقه اسلامی، به عنوان یک نظام حقوقی مبتنی بر اصول اخلاقی و شرعی، از کارفرما می‌خواهد که در تعامل با کارگران عدالت و انصاف را رعایت کرده و از هرگونه ظلم و اجحاف به آن‌ها پرهیز کند (ابن قدامه، ۱۴۲۲). به همین ترتیب، حقوق کار مدرن که بر اساس تحولات اجتماعی و اقتصادی پس از انقلاب صنعتی شکل گرفته است، بر مبانی مشابهی نظیر حفاظت از حقوق انسانی، تأمین امنیت شغلی، و جلوگیری از تبعیض تأکید دارد (ویر، ۱۹۴۷). این تشابهات نشان‌دهنده وجود اصول جهانی و مشترک در تنظیم روابط کاری است که می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای همسوسازی این دو نظام حقوقی عمل کند.

در کنار این تشابهات، تفاوت‌های قابل توجهی نیز میان فقه اسلامی و قوانین کار مدرن وجود دارد که عمدتاً ناشی از تفاوت در مبانی فلسفی، چارچوب‌های تاریخی، و زمینه‌های فرهنگی این دو نظام است. یکی از این تفاوت‌ها به نحوه تنظیم قراردادهای کاری بازمی‌گردد. در فقه اسلامی، قرارداد کاری به عنوان یکی از انواع عقود شرعی تعریف می‌شود که تحت قواعد کلی نظیر رضایت طرفین، مشروعیت موضوع، و لزوم وفای به عهد قرار دارد (سرخسی، ۱۴۱۴). این در حالی است که در حقوق کار مدرن، قراردادهای کاری معمولاً تحت نظارت دقیق قوانین موضوعه قرار دارند و ممکن است جزئیات بیشتری در مورد حقوق و تعهدات

می‌کند که می‌تواند چارچوبی هماهنگ برای تأمین نیازهای جوامع اسلامی معاصر ایجاد کند.

یکی از نکات کلیدی در تطبیق این دو نظام، اهمیت رعایت انصاف و عدالت در تنظیم روابط کاری است. فقه اسلامی به صراحت از کارفرمایان می‌خواهد که در رفتار با کارگران عدالت را رعایت کرده و از هرگونه اجحاف یا ظلم پرهیز کنند (ابن قدامه، ۱۴۲۲). این اصل در قوانین کار مدرن نیز از طریق مقررات دقیق در مورد شرایط کار، پرداخت دستمزد، و تأمین امنیت شغلی به کار گرفته شده است (ویر، ۱۹۴۷). جمع‌بندی این اصول نشان می‌دهد که هر دو نظام بر لزوم حفظ کرامت انسانی و جلوگیری از استثمار تأکید دارند. تطبیق این اصول می‌تواند به ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و عادلانه‌تر کمک کند و از نارضایتی‌ها و اختلافات کاری بکاهد. پیامدهای عملی تطبیق فقه اسلامی با قوانین کار مدرن نیز بسیار گسترده است. در سطح فردی، این تطبیق می‌تواند به ارتقای رفاه کارگران، افزایش امنیت شغلی، و کاهش تضییع حقوق آن‌ها منجر شود. از سوی دیگر، کارفرمایان نیز می‌توانند از مزایای این تطبیق بهره‌مند شوند، زیرا ایجاد محیط‌های کاری عادلانه و منصفانه نه تنها رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد بلکه بهره‌وری و عملکرد اقتصادی سازمان را نیز بهبود می‌بخشد (نورمحمدی، ۱۳۹۸). در سطح اجتماعی، تطبیق این دو نظام حقوقی می‌تواند به تقویت عدالت اجتماعی و کاهش نابرابری‌های اقتصادی منجر شود. این فرآیند همچنین می‌تواند به ایجاد چارچوب‌های حقوقی بومی کمک کند که ضمن احترام به ارزش‌های اسلامی، با نیازهای جهانی نیز هماهنگ باشد.

چالش‌های مرتبط با تطبیق فقه اسلامی با قوانین کار مدرن نباید نادیده گرفته شوند. یکی از این چالش‌ها، تفاوت در ساختارهای اجرایی و حقوقی است که ممکن است مانع از اجرای مؤثر این تطبیق شود (عزالدین بن عبدالسلام، ۱۴۱۶). با این حال، استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد نهادهای نظارتی مشترک می‌تواند به

برای غلبه بر این چالش‌ها، نیاز به راهکارهای متعددی است که می‌توانند به همسوسازی این دو نظام حقوقی کمک کنند. یکی از این راهکارها، تدوین چارچوب‌های تطبیقی است که در آن اصول کلی فقه اسلامی با جزئیات اجرایی قوانین کار مدرن تلفیق شوند. این چارچوب‌ها می‌توانند شامل تأسیس نهادهای نظارتی مشترک، تدوین راهنماهای کاربردی برای اجرای قوانین، و ایجاد سیستم‌های آموزشی برای ارتقای دانش کارفرمایان و کارگران در مورد حقوق و تعهداتشان باشند (ایزدی، ۱۳۹۷). علاوه بر این، استفاده از ظرفیت‌های فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و سیستم‌های مدیریت داده می‌تواند به بهبود فرآیند تطبیق و اجرای قوانین کمک کند. این فناوری‌ها می‌توانند به شناسایی و پیشگیری از نقض حقوق کارگران کمک کرده و به افزایش شفافیت و پاسخگویی در محیط‌های کاری منجر شوند.

در نهایت، تطبیق فقه اسلامی با قوانین کار مدرن نه تنها می‌تواند به بهبود حقوق کارگران و افزایش بهره‌وری اقتصادی کمک کند، بلکه می‌تواند به تقویت عدالت اجتماعی و ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و امن‌تر منجر شود. این فرآیند نیازمند همکاری نزدیک میان دولت‌ها، نهادهای مذهبی، و جامعه مدنی است تا بتوان چارچوب‌هایی جامع و کارآمد برای تنظیم روابط کاری ایجاد کرد که هم با ارزش‌های دینی و هم با الزامات جهانی سازگار باشند.

فقه اسلامی

فقه اسلامی به‌عنوان یک نظام حقوقی مبتنی بر اصول اخلاقی و دینی، تأکید بسیاری بر رعایت حقوق انسانی، عدالت و انصاف در تنظیم روابط میان کارفرما و کارگر دارد. در مقابل، قوانین کار مدرن نیز بر مبانی مشابهی استوار است اما به دلیل تحولات تاریخی و اجتماعی، ابزارهای حقوقی و اجرایی بیشتری برای حمایت از حقوق کارگران و تنظیم روابط کاری ارائه می‌دهد. این تشابهات مفهومی زمینه‌ای مناسب برای تطبیق این دو نظام حقوقی فراهم

روابط کاری در جوامع اسلامی کمک می‌کند بلکه می‌تواند به الگویی برای سایر جوامع تبدیل شود که در آن‌ها عدالت، انصاف، و کرامت انسانی به‌عنوان اصول اساسی مورد توجه قرار می‌گیرد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the rights and responsibilities of employers in Islamic jurisprudence and compare them with modern labor laws. This comparison provides a thorough analysis of the common principles and significant differences between these two systems, along with exploring the challenges and proposing solutions for aligning Islamic law with modern labor practices. By investigating this topic, this study aims to foster a better understanding of how Islamic principles of justice, fairness, and the protection of workers' rights can be integrated with or adapted to the structures of contemporary labor laws. Furthermore, it aims to explore practical ways to harmonize these two distinct legal traditions to enhance both justice and productivity in the workplace. Islamic jurisprudence, or *Fiqh*, is grounded in the teachings of the Qur'an, the Hadith (sayings and actions of the Prophet Muhammad), and the interpretations of Islamic scholars. It provides a comprehensive framework for understanding social, political, and economic life, including the employer-employee relationship. One of the core principles in Islamic labor law is the concept of justice, which requires employers to ensure fair treatment of their workers. According to Islamic legal theory, the relationship between employer and employee is contractual, based on mutual consent and an agreement that both

کاهش این چالش‌ها کمک کند. در نهایت، این تطبیق تنها با همکاری نزدیک میان دولت‌ها، نهادهای مذهبی، و جامعه مدنی امکان‌پذیر است. تدوین چارچوب‌های حقوقی تطبیقی که اصول کلی فقه اسلامی را با جزئیات اجرایی قوانین کار مدرن تلفیق کند، یکی از گام‌های ضروری در این مسیر است.

در مجموع، تطبیق فقه اسلامی با قوانین کار مدرن می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مؤثر برای ایجاد تعادل میان ارزش‌های دینی و الزامات جهانی عمل کند. این فرآیند نه تنها به بهبود نظام‌های حقوقی و

parties will fulfill their respective duties. Employers are expected to pay their employees on time, treat them with dignity, and not exploit them (Ibn Qudama, 1422). The concept of fairness in Islamic law extends beyond financial compensation to include aspects like work conditions, job security, and protection from harm. These principles bear a strong resemblance to modern labor law, where employers are required to create a safe and fair working environment (Wages, 2001).

Modern labor laws, however, have developed in response to industrialization and the rise of capitalist economies. These laws are grounded in human rights principles and the idea of social justice, seeking to protect workers from exploitation and ensure that their rights are safeguarded through regulation and enforcement mechanisms. The development of labor laws over the past century has led to the establishment of various protections, such as minimum wage standards, workplace safety regulations, and social security programs for workers (Taylor, 1911). Unlike the broad ethical principles that govern Islamic labor law, modern labor laws tend to be more specific, with detailed regulations regarding working hours, compensation, occupational health and safety, and the right to collective bargaining (Friedman, 1977). For example, while Islamic law ensures a worker's right to a fair wage, modern labor law provides detailed mechanisms for wage setting, including

minimum wage laws and regulations on overtime pay (Werner, 2009). These frameworks often provide greater specificity, particularly in areas such as employment contracts, benefits, and workers' compensation, which are not as clearly outlined in classical Islamic jurisprudence.

Despite these differences, there are significant points of overlap between Islamic labor principles and modern labor laws. Both systems emphasize justice and fairness in the employer-employee relationship. In both frameworks, employers are required to ensure that their workers are treated fairly and not subjected to exploitation. In Islamic jurisprudence, this is rooted in the prohibition of oppression (*zulm*) and the obligation to pay workers promptly for their labor (Ibn Qudama, 1422). Similarly, modern labor laws prohibit exploitation and mandate fair compensation, safe working conditions, and the provision of benefits such as insurance and retirement plans (Werner, 2009). Both systems also stress the importance of ensuring the safety and security of workers, though the means of enforcement and the details of protection differ between the two. In modern labor laws, for example, employers are legally obligated to provide safe working environments and comply with specific health and safety standards (Taylor, 1911). Islamic jurisprudence, on the other hand, stresses the moral and ethical responsibility of employers to protect their workers from harm, although it does not specify detailed safety standards as modern laws do (Ibn Qudama, 1422).

However, the differences between the two systems are also notable. One of the most significant contrasts is in the regulation of employment contracts. In Islamic law, labor contracts are based on mutual consent and the principles of fairness and justice. The contract specifies the terms of employment, including compensation, working hours, and responsibilities, but it is relatively flexible in

comparison to modern labor laws, which often require more rigid structures and include provisions for benefits, insurance, and dispute resolution (Friedman, 1977). For instance, modern labor laws generally mandate written contracts with detailed terms covering not just pay and duties, but also worker rights such as access to healthcare, vacation days, and pension plans (Werner, 2009). Furthermore, while Islamic law emphasizes the importance of worker protection and fairness, it does not have a comprehensive legal infrastructure like modern legal systems for enforcing such rights, which are often supported by government agencies and judicial systems (Ibn Qudama, 1422).

Another critical difference lies in the area of workers' social security and benefits. Modern labor laws include extensive regulations on social insurance, unemployment benefits, and retirement funds to provide economic security to workers in the event of illness, disability, or retirement (Friedman, 1977). Islamic law, while it does include some provisions related to welfare and charity (such as the Zakat tax), does not have a comprehensive, state-administered social security system like those in place in modern legal systems. The protection of workers' rights in Islamic law is largely dependent on the employer's willingness to adhere to the moral and ethical principles outlined in religious texts (Ibn Qudama, 1422). As such, Islamic law often places more responsibility on individual employers to provide for their workers' welfare without a formalized system of governmental oversight or regulation, unlike the universal coverage seen in modern labor laws.

Despite these differences, there are potential pathways for aligning Islamic jurisprudence with modern labor laws. One approach is to develop a hybrid system that incorporates Islamic principles of justice and fairness within the framework of modern labor law, ensuring that the legal protections provided by

modern systems do not contradict the ethical and moral standards upheld in Islamic jurisprudence. This could include the introduction of specific laws based on Islamic teachings, such as the prohibition of exploitation and the emphasis on fair wages, within the modern legal structure (Werner, 2009). Additionally, fostering collaboration between religious scholars, legal experts, and policymakers could lead to the development of guidelines that reconcile the flexibility and moral imperatives of Islamic law with the regulatory requirements of modern labor systems. Through such collaboration, it would be possible to create a legal framework that addresses both the ethical and practical needs of the contemporary workplace.

In conclusion, the alignment of Islamic jurisprudence with modern labor laws is an important issue that could contribute to the improvement of labor relations, enhance social justice, and promote economic productivity in Islamic societies. Both systems emphasize justice, fairness, and the protection of workers' rights, though they differ in the level of detail and enforcement mechanisms. By understanding the points of intersection and divergence, and by proposing solutions to bridge these gaps, it is possible to create a legal framework that combines the strengths of both systems to benefit both workers and employers. The integration of Islamic principles into modern labor law not only enhances the protection of workers but also contributes to the development of a fairer, more productive, and morally grounded economic system.

References

Al-Zuhayli, W. (2006). *Islamic Jurisprudence and Its Proofs* (Vol. 1-2). Damascus: Dar Al-Fikr.
 Kamali, M. H. (2003). *Principles of Islamic Jurisprudence* (3rd ed.). Cambridge: Islamic Texts Society.
 Nyazee, I. A. K. (2000). *Theories of Islamic Law: The Methodology of Ijtihad*. Islamabad: International Institute of Islamic Thought.

Ibn Qudamah, M. A. (2004). *Al-Mughni*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
 Al-Ghazali, A. H. (1997). *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul*. Cairo: Al-Maktabah Al-Tawfiqiyyah.
 Qaradawi, Y. (1995). *The Lawful and the Prohibited in Islam*. Indianapolis: American Trust Publications.
 Weiss, B. G. (2002). *The Spirit of Islamic Law*. Athens: University of Georgia Press.
 Abu Zahra, M. (1997). *Usul al-Fiqh*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
 Rahman, F. (1982). *Islam and Modernity: Transformation of an Intellectual Tradition*. Chicago: University of Chicago Press.
 Hallaq, W. B. (2009). *An Introduction to Islamic Law*. Cambridge: Cambridge University Press.