

اخلاق کاربردی رفتار کارفرمایان با کارگران در سیره پیامبر و اهل بیت علیهم السلام

مهدی رجایی*، اصغر هادی**

چکیده

در این مطالعه به شیوه اخلاق کاربردی، فضایل کاربردی رفتار کارفرمایان با کارگران (اعم از کارگر اصطلاحی شامل کارمند و هر نیروی کار زیردست) بیان می‌گردد.

در تاریخ کار و کارگری، رفتار کارفرمایان با نیروی کار زیردست خود اعم از کارگر اصطلاحی شامل کارمند، برده، خدمتکار و مانند آن به دو صورت ضد اخلاقی و ضد انسانی یا اخلاقی و انسانی بوده است. در سیره پیامبر و ائمه هدی علیهم السلام و فحای متون اخلاق اسلامی همواره بر حفظ کرامت انسانی کارگران تأکید شده است. غذا خوردن با کارگران، دوری از سرزنش آنان و به کار بردن عناوین احترام آمیز برای آنان از نمونه‌های این مسئله مهم است.

به دوش گرفتن بخشی از وظایف کارگر، شتاب در پرداخت حقوق کارگر، در نظر داشتن ویژگی‌های جسمی کارگر، بخشش خطاهای احتمالی کارگر، واکنش

* دانش‌آموخته دکتری تفسیر و علوم قرآن.

mahdirajae313@gmail.com.

** استادیار گروه اخلاق اجتماعی پژوهشکده الهیات و خانواده، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

a.hadi@isca.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵





نیکوتر در برابر نیکی کارگر، تخفیف مجازات کارگر، رعایت نکات روان‌شناختی در پرداخت مزد کارگر، احترام به کارگر، رعایت ساعت کار کارگر، تقسیم کار، بستن قرارداد و تعیین ساعات کار و دستمزد، رفتار مناسب همراه با فروتنی و نرم‌خویی، امنیت معیشتی در دوره‌ی از کارافتادگی، دوری از پایمال کردن دستمزد کارگر، رعایت مساوات میان انسان‌ها در کار و دستمزد، پرهیز از سرزنش کارگر، دوری از بیگاری کشیدن از کارگر، پرهیز از دادن تکلیف فوق طاق و مانع‌نشدن از انجام فرایض دینی کارگر، از فضایل اخلاقی رفتار با کارگران است که سیره‌ی نبوی و اهل بیت علیهم‌السلام بر آن دلالت دارد.

کلیدواژه‌ها

اخلاق، اخلاق کاربردی، کارگران، کارفرمایان، زیردستان.

مقدمه

اخلاق از مهم‌ترین اجزای هر فرهنگ است. در فرهنگ اسلامی نیز بنا بر حدیث نبوی، اخلاق به‌عنوان یکی از سه رکن دین، در کنار احکام عملی و اعتقادات معرفی شده است (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱: ص ۳۲). در دین اسلام، تکیه‌گاه اخلاق، کتاب خدا، سخنان معصومان و سیره‌ی آنهاست.

طبیعت بشری ترکیبی از میل‌ها و خواهش‌هاست و ازاین‌رو، مبادی اخلاق نمی‌تواند از آن سرچشمه گیرد؛ زیرا در این صورت، تضمینی برای اجرا وجود ندارد (نک: مجتبی، ۱۳۷۷، ج ۱: ص ۱). تحقق و دوام رفتارهای اخلاقی تنها با اعتقاد به خدا و معاد، حاصل و کامل می‌شود و مفهوم الزام و تکلیف که تکیه‌گاه هر نظام اخلاقی است و مسئولیت که ناشی از الزام اخلاقی است، پایگاهی استوارتر از ایمان قلبی ندارد؛ ازاین‌رو، می‌توان گفت اخلاق هیچ‌جایی حاصلخیزتر و شکوفاتر از دل مؤمن نمی‌یابد. مهم‌ترین مصداق مؤمن، پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم



معصومان عليهم السلام هستند (توبه، ۱۰۵)؛ بنابراین، باید برترین رفتارهای اخلاقی را در وجود ایشان و پیروان راستینشان جست‌وجو کرد؛ چنان‌که در قرآن کریم ایشان به‌عنوان نماد انسان اخلاقی معرفی شده‌اند: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾؛ و تو اخلاق عظیم و برجسته‌ای داری» (قلم، ۴).

طی تاریخ، کارگران (اعم از کارگر اصطلاحی شامل کارمند و هر نیروی کار زبردست) به‌عنوان یکی از زحمت‌کش‌ترین گروه‌های اجتماعی مطرح بوده‌اند. بررسی شیوه رفتاری بزرگان دین نشان‌دهنده آن است که ایشان رعایت اصول اخلاقی و ادب اسلامی را در رفتار با این طبقه محروم همواره مدنظر قرار داده و افزون بر توصیه‌های کلامی به دیگران، در عمل نیز سعی وافری در مواجهه اخلاقی با این قشر داشته‌اند.

سؤال تحقیق عبارت است از: اخلاق کاربردی رفتار کارفرمایان با کارگران چگونه است؟ در این مقاله، روش جمع‌آوری داده‌های آن از نوع کتابخانه‌ای و روش پردازش مطالب توصیفی تحلیلی است. با توجه به اینکه در جامعه فعلی همچون گذشته، کم‌وبیش حقوق کارگران پایمال می‌شود و رفتار اخلاقی در مواجهه کارفرمایان با کارگران نهادینه نشده است، این مقاله برآن است با پرداختن به این موضوع، در نهادینه کردن اخلاق کاربردی رفتار کارفرمایان با کارگران قدمی بردارد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون اثری که به‌صورت جامع، اخلاق کاربردی برگرفته از سیره اخلاقی پیامبر صلی الله علیه و آله و ائمه عليهم السلام را در رفتار با کارگران واکاوی کرده باشد، به نگارش درنیامده است. احمد عبد القاهر در مقاله «حقوق کارگر در اسلام» با نگرش حقوقی به مباحثی همچون رابطه کارگر و کارفرما بر مبنای اصل تعاون روابط بدون بهره‌کشی، حقوق اجتماعی مساوی، ایجاد فرصت برابر برای انتخاب شغل مناسب برای افراد، ضرر و زیان‌های ناشی از کار و بیمه و تأمین سلامت کارگران و دستمزد و مزایای مناسب، پرداخته است.



غلامرضا قاسمی در مقاله «دفاع از حقوق کارگر» با در نظر داشتن روز جهانی کارگر، به نقل ماجراهایی درباره این روز و لزوم توجه به حقوق کارگران پرداخته است. آثار دیگری همچون «سازوکارهای حمایت از حقوق کارگران در سازمان جهانی تجارت» و «ارزیابی کارایی و تأثیر قانون کار در تنظیم روابط اقتصادی» نیز با دید حقوقی به این مسئله پرداخته‌اند. بنابراین، پژوهش حاضر که با رویکرد اخلاق کاربردی به نگارش درآمده، از پژوهش‌های نوین به شمار می‌آید.

نوع رفتار کارفرما با نیروی کار به دو دسته مبتنی بر فضایل و مبتنی بر رذایل تقسیم می‌گردد. در بخش فضایل به اخلاقیات کاربردی اشاره می‌شود که در عرف اخلاق دینی و اخلاق انسانی پسندیده است و کارفرما باید آن را در دستور کار خود قرار دهد. در بخش رذایل به اخلاقیات کاربردی اشاره می‌شود که در عرف اخلاق دینی و اخلاق انسانی پسندیده نیست و کارفرما باید از آن دوری کند.

فضایل اخلاقی رفتار با کارگران

۱. به‌دوش گرفتن بخشی از وظایف کارگران

امامان شیعه علیهم‌السلام بردگان زیادی داشتند و به‌راحتی می‌توانستند چون پادشاهان زندگی کرده و کارهای کوچک و بزرگ خود را به آنان واگذار کنند؛ اما در بسیاری از موارد، خود نیز در انجام کارها با آنان همراهی می‌کردند. داوود بن سرحان نقل می‌کند که روزی دیدم امام صادق علیه‌السلام با دستان خود خرما را پیمانه می‌کنند. گفتم: «جان من فدای شما، خوب بود این کار را به برخی از پسران یا بعضی از غلامان واگذار می‌کردید» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۹: ص ۵۶۶).

چه زیباست که کارفرما گاهی در کنار کارگر خود مشغول به کار شود و با فروتنی، خود را مانند او بداند و احساس زیردست بودن را از وجود کارگر خود بیرون کند.

۲. شتاب در پرداخت حقوق کارگر

از نظر فقهی، پرداخت مزد کارگر به همان صورتی که در قرارداد آمده واجب و لازم است و اگر کارفرما به اصطلاح طی شده را در موعد مقرر به کارگر پرداخت کند، از نظر شرعی مدیون او نیست؛ با وجود این، رعایت نکات کوچک اخلاقی در دلگرم شدن کارگر و افزایش انگیزه او برای ارتقای کیفیت و کمیت کار نقش بسزایی دارد. شعیب نقل می کند:

«چند نفر را برای کار کردن در باغی گماشته بودیم و قرار بود تا عصر کار کنند. هنگامی که کارشان تمام شد، امام صادق علیه السلام به معتب، یکی از یارانشان فرمودند: مزد کارگران را قبل از اینکه عرقشان خشک شود به آنها بپرداز» (طوسی: ۱۴۰۷ق، ج ۷: ص ۲۱۲).

پرداختن مزد کارگر بعد از خشک شدن عرق او، فقط چند دقیقه دیرتر از پرداختن مزدش پیش از خشک شدن عرق اوست؛ اما این تسریع در پرداخت حاکی از توجه امام به آرامش روحی کارگر است. کارگری که بلافاصله پس از انجام کار به مزد خود دست می یابد، با رضایت خاطر کامل، محل کار را ترک و خود را برای انجام کار بهتر در روزهای آینده آماده می کند.

۳. در نظر داشتن ویژگی های جسمی کارگران

برخی از کارگران و غلامان از جسمی نیرومند و قوی برخوردارند و دسته ای دیگر ضعیف و ناتوانند. گردنکشان و خودکامگان به خاطر خودخواهی و غرورشان تنها به منافع خود توجه دارند و زیر فشار بودن کارگر و مشکلات او برایشان اهمیتی ندارد؛ اما امامان شیعه، افزون بر روح، به جسم کارگران نیز توجه داشته و با آنان تا حد امکان مدارا می کردند.

محمدبن سنان نقل می کند:





«از امام صادق علیه السلام دربارهٔ اجاره پرسیدم. ایشان فرمودند: اجیر کردن دیگران (گرفتن کارگر) کار درستی است و هیچ اشکالی ندارد؛ اما باید به اندازهٔ توان کارگر باشد. موسی علیه السلام خودش را اجیر (حضرت شعیب) کرد و شرط کرد که اگر بخواهم هشت سال و اگر بخواهم ده سال برای شما کار کنم و به همین خاطر، شعیب گفت: "و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از ناحیهٔ توست" (قصص، ۲۷)» (ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵ق، ج ۳: ص ۲۵۵).

ماه رمضان، ماهی است که به دلیل روزه‌داری، قوای جسمانی انسان کمتر از ماه‌های دیگر می‌شود. امامان با توجه به این مطلب، به یارانشان سفارش می‌کردند در ماه رمضان، کار کارگران را کمتر از ماه‌های دیگر قرار دهند. امام رضا علیه السلام فرمودند:

کسی که در این ماه رمضان، کار بردگانش را سبک کند، خدا در قیامت حساب او را سبک (و آسان) خواهد ساخت» (ابن بابویه، ۱۳۷۶، ص ۹۴).
 نادر که یکی از بردگان امام رضا بود، نقل کرده است که:
 «وقتی ما مشغول غذاخوردن بودیم، تا پیش از تمام شدن غذا، حضرت از ما کاری نمی‌خواستند» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۶: ص ۲۹۸).

شاید این رفتار در عصر حاضر عادی به نظر برسد، اما هنگامی که به شرایط فجیع بردگان در عصر ائمه دقت شود، اهمیت این رفتار امام و تمایز رفتار ایشان با دیگر اربابان آشکار می‌شود. چنان که گفته شد، در آن زمان، بردگان هیچ اختیاری از خود در زندگی نداشتند و با آن‌ها همچون حیوانات رفتار می‌شد.

۴. بخشش خطاهای احتمالی کارگر

وقوع حوادث پیش‌بینی نشده در انجام هر کاری طبیعی است؛ به ویژه اگر آن کار با نیرو و فکر انسانی (و نه ماشین) انجام شود. یکی از این حوادث، وارد شدن آسیب به اموال کارفرما در حین انجام کار است. ائمه علیهم السلام با علم به اینکه کارگران و بردگان



از طبقات محروم جامعه‌اند، همواره در توصیه‌ها و دستورات خود حمایت از آنان را مدنظر قرار می‌دادند تا کمترین ضرر مالی به این قشر آسیب‌پذیر وارد شود. از امام صادق علیه السلام درباره کارگر باربری که در حین حمل اشیا به آن‌ها آسیب می‌زند یا آن‌ها را می‌شکند، سؤال کردند. ایشان فرمودند:

«اگر مال به صورت امانت در اختیار او بوده است، چیزی بر او نیست و اگر مال به صورت امانت در اختیارش نبوده، ضامن است» (طوسی، ۱۴۰۷ق، ج ۷: ص ۲۱۸).

فقها در ذیل این روایت تصریح کرده‌اند در صورتی که کارفرما می‌داند اتلاف مالش عمدی نبوده، کارگر ضامن خسارت وارد شده به مال نیست؛ اما اگر کارفرما شک دارد کارگر عمداً کالای او را خراب کرده یا سهواً در صورتی که کالا به عنوان امانت در دست کارگر بوده باز ضامن نیست و تنها در صورتی که کالا امانت نبوده، ضامن است» (مکارم شیرازی: ۱۴۱۱ق، ج ۲: ص ۲۷۲).

۵. واکنش نیکوتر در برابر نیکی کارگر

نیکی در برابر نیکی، یکی از آموزه‌های ارزشمند قرآنی است. در آیه ۶۰ سوره الرحمن آمده است: ﴿هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ﴾؛ آیا پاداش نیکی جز نیکی است؟. در سیره اخلاقی امامان علیهم السلام رفتاری بسیار نیکو و محبت‌آمیز با همه به ویژه کارگران و بردگان به چشم می‌خورد. هرگاه یکی از خدمتکاران، کاری بیش از آنچه تکلیفش بود انجام می‌داد با رفتاری بسیار بزرگوارانه از سوی امام مواجه می‌شد.

شخصی به نام انس می‌گوید:

«نزد امام حسین علیه السلام بودم که کنیزکی نزد امام آمد و دسته‌گلی را به امام تقدیم کرد. امام فرمودند: تو به خاطر خدا آزادی. من [با تعجب] پرسیدم: آن کنیزک دسته‌گلی بی‌ارزش به شما تقدیم کرد و شما او را آزاد کردید؟ امام فرمودند: خدا



این چنین به ما ادب آموخته و فرموده: ﴿وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا﴾؛ و هنگامی که به شما درود گویند، شما درودی نیکوتر از آن یا همانندش را پاسخ دهید" (نساء، ۸۶)، و بهتر برای این کنیز، آزادی او بود» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴۴: ص ۱۹۵).

۶. تخفیف مجازات کارگر

هر چند فلسفه مجازات، بازدارندگی مجرم است، دقت در آموزه‌های قرآن و حدیث نشان می‌دهد بدان دلیل که بردگان و کارگران بیشتر از افراد آزاد و ثروتمند به حمایت‌های اخلاقی و اجتماعی نیاز دارند، در مواردی که برده یا کارگری جرمی مرتکب می‌شود، باید سهل‌گیرانه‌تر با او رفتار کرد.

نمونه آشکار این تفاوت در آیه ۲۵ سوره نساء قابل مشاهده است؛ در این آیه، مجازات کنیزان در صورت ارتکاب فحشا، نصف زنان آزاد تعیین شده است و به جای صد تازیانه، پنجاه تازیانه به آن‌ها زده می‌شود: ﴿فَإِذَا أَحْصَنَ فَإِنْ أَتَيْنَ بِفَاحِشَةٍ فَعَلَيْهِنَّ نِصْفُ مَا عَلَى الْمُحْصَنَاتِ مِنَ الْعَذَابِ﴾؛ و در صورتی که محصنه باشند و مرتکب عمل منافی عفت شوند، نصف مجازات زنان آزاد را خواهند داشت. منظور از کلمه «عذاب» در آیه، حد زنا است که صد ضربه شلاق است، نه رجم؛ زیرا رجم قابل انتصاف نیست (فاضل مقداد، ۱۴۱۹ق، ج ۲: ص ۱۷۷).

بنا بر آیه مذکور، کنیزانی که مرتکب زنا شوند، چه شوهردار باشند چه بدون شوهر، مجازاتشان در صد ضربه شلاق، نصف زنان آزاد است (طباطبایی: ۱۴۱۷ق، ج ۴: ص ۲۷۵).

شخصی به نام سماعه می‌گوید:

«از امام صادق علیه السلام درباره‌ی مردی که دیگری را به‌عنوان کارگر به خدمت می‌گیرد و کارگر کالایش را می‌دزدد، سؤال کردم. ایشان در پاسخ گفتند: او امین است؛ کارگر و مهمان امین هستند و حد سرقت بر آن‌ها جاری نمی‌شود» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۷: ص ۲۲۸).

سلیمان بن خالد نیز روایت کرده است:

«از امام صادق علیه السلام دربارهٔ مردی که دیگری را به کارگری می‌گیرد و کارگر چیزی از خانهٔ آن مرد می‌دزدد، سؤال کردم که آیا دستش قطع می‌شود؟ ایشان فرمودند: این کارگر، امین است و دزد نیست؛ او خائن است» (همان، ص ۲۲۷).

یعنی عنوان سارق که موجب جاری شدن حد سرقت (قطع شدن دست) است، بر این شخص جاری نمی‌شود؛ هرچند او خیانت کرده و گناه مرتکب شده و ضامن است.

۷. رعایت نکات روان‌شناختی در پرداخت مزد کارگر

رفتار و گفتار امامان، به‌عنوان بزرگ‌ترین روان‌شناسان و عالمان اخلاق، باید در آموزش روان‌شناسی اسلامی مورد توجه قرار گیرد.

سلیمان بن جعفر نقل می‌کند:

«با امام رضا علیه السلام برای انجام کاری رفته بودم. پس از انجام کار خواستم که از امام جدا شوم و به منزل خود بروم؛ اما امام به من فرمودند: با من بیا و امشب مهمان ما باش. من همراه امام به خانه ایشان رفتم. هنگامی که به خانهٔ امام وارد شدم، دیدم کارگران مشغول کار هستند و غلام سیاهی نیز با آن‌ها همراه است. پرسیدند: این مرد کیست؟ کسانی که در خانهٔ امام بودند، گفتند: به ما کمک می‌کند و ما نیز مزدی به او می‌دهیم. امام فرمودند: آیا مزدی برایش مشخص کرده‌اید؟ گفتند: نه، هرچه به او بدهیم راضی است. امام به شدت خشمگین شدند و فرمودند: مگر من چندین بار شما را از این کار نهی نکرده بودم؟ بدان که هرکسی برای تو کاری انجام بدهد و تو مزد را مشخص نکرده باشی، اگر سه برابر مزد واقعی به او بدهی، باز گمان می‌کند که مزدش را به‌طور کامل نگرفته است؛ اما وقتی حق الزحمه را مشخص و به او پرداخت کنی، به‌خاطر وفای به عهد، تو را ستایش می‌کند و اگر مقدار بسیار کمی بیش از مزد تعیین شده به او بدهی، آن را لطفی از جانب تو می‌پندارد» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵: ص ۲۸۹).





توجه امام به این نکته روان‌شناختی بسیار بااهمیت است. امام در این سخن حکیمانه به نکته‌ای اشاره کرده‌اند که رعایت آن، رضایت قلبی کارگر را فراهم می‌آورد و موجب ایجاد صمیمیت بین کارگر و کارفرما و تقویت روحیه و نشاط او می‌شود.

۸. به‌کاربردن عناوین اجتماعی زیبا

در قرآن و احادیث بر نهادن نام نیکو و عناوین زیبا بر دیگران و دوری از به‌کاربردن القاب زشت تأکید شده است؛ چنان‌که یکی از حقوق فرزند بر پدر و مادر، گذاشتن نام نیک است (نهج‌البلاغه، ص ۵۴۷). در قرآن کریم به‌صراحت از نهادن القاب و عناوین تحقیرآمیز بر دیگران نهی شده است: ﴿وَلَا تَنَابَرُوا بِالْأَلْقَابِ﴾؛ و با القاب زشت و ناپسند یکدیگر را یاد نکنید» (حجرات، ۱۱).

در عصر جاهلیت، از بردگان با عنوان «عبد» و «أمه» به معنای «برده» و «کنیز»، یاد می‌شد؛ اما قرآن کریم از سیره جاهلانه پیروی نکرد و با عناوین جدید از آنان نام برد. خداوند برای بردگان از عناوینی مانند «فَتَيَاتِكُمْ» (نساء، ۲۵)، «فَتَيَان» (یوسف، ۳۶) و «لِفْتَيَانَه» (یوسف، ۶۲) استفاده کرد. ریشه «فتی» در عربی به معنای «جوان» است (فراهیدی، ۱۴۰۹ق، ج ۸: ص ۱۳۷) و این عنوانی بسیار محترمانه و بزرگوارانه برای آنان بود.

پیامبر ﷺ نیز به پیروی از قرآن فرمودند:

«هیچ کس نگوید "عبدی؛ غلام من" و "أمّتی؛ کنیزک من"، بلکه بگویید "فتای؛ مرد جوان من" و "فتاتی؛ زن جوان من"» (احمدی میانجی، ۱۴۱۹ق، ج ۳: ص ۴۰۸).

ایشان در کلامی دیگر، خادم و کاگر را سرور و بزرگ قوم لقب دادند و فرمودند: «سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ؛ سید قوم، خادم آن‌هاست» (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۴: ص ۳۷۸).

بنابراین، بر کارفرمایان است که کارگران و زیردستان خود را با القاب نیکو یاد کنند و صدا بزنند و با القاب زشت آن‌ها را تحقیر نکنند.

۹. تقسیم کار

برای اجرای عدالت میان کارگران، خارج کردن آنان از بلا تکلیفی درباره وظایفشان، پاسخ‌گوبودن آنان در قبال کار و ایجاد نظم در امور، لازم است کارها تقسیم شود و هر کس وظیفه خود را بداند. اگر کارفرما خود نیز کار انجام می‌دهد و تنها یک نیروی کار در استخدام اوست، باز باید تقسیم کار انجام دهد و وظیفه کارگر را از کار خود جدا کند.

امیرالمؤمنین علیه السلام در این باره می‌فرماید:

«وَاجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خَدَمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ بِهِ فَإِنَّهُ أَحْرَىٰ أَلَّا يَتَوَاطَّلُوا فِي خِدْمَتِكَ؛ برای هر یک از خدمتگزارانت کاری مربوط به او قرار ده و او را برای همان کار، بازخواست نما که این کار آن‌ها را بهتر وامی‌دارد تا در خدمتت کار را به یکدیگر وانگذارند» (نهج البلاغه، نامه ۳۱).

در اینجا امام علی علیه السلام بر تقسیم کار تأکید دارند. بهترین نظریه برای اداره امور و به‌راه‌افتادن کارها همین است که کار هر کس مشخص و معین باشد و هر کاری مسئولی خاص داشته باشد؛ چه با این روش، هر کس می‌کوشد کاری را که بر عهده گرفته، به‌موقع و به‌نحو احسن انجام دهد. برخلاف اینکه اگر کارها به‌نحو صحیح و شایسته تقسیم نشود و امور بدون مسئول و موظفی باشد، کارها بر زمین می‌ماند یا به‌نحو ناشایسته‌ای انجام می‌گیرد.

۱۰. رعایت ساعت کار کارگر

کارگربودن به این معنی نیست که تمام وقت و نیروی کارگر در اختیار کارفرما باشد. او براساس قرارداد قانونی و شرعی، تنها بخشی از زمان خود را در اختیار





کارفرما قرار می‌دهد و کار کردن بیشتر از این زمان، بهره‌کشی از کارگر است. البته اضافه کار کردن، براساس تعهدات دوطرفه و پرداخت حقوق بیشتر، مانعی ندارد. امام صادق علیه السلام غلامی را برای انجام کاری فرستادند. زمان زیادی گذشت و غلام بازنگشت. آن حضرت به دنبال او رفتند. هنگامی که او را یافتند، دیدند غلام در گوشه‌ای خوابیده است. امام علیه السلام بالای سر غلام نشستند و مشغول باد زدن او شدند تا اینکه غلام بیدار شد. وقتی غلام بیدار شد، امام (بدون اینکه او را مجازات کنند) با مهربانی فرمودند: تو نباید هم شب بخوابی و هم روز؛ شب مال توست و روز تو مال ماست» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ص ۱۱۲). آنچه در جمله اخیر امام آمده است (شب مال توست و روز تو مال ماست) بر رعایت ساعت کار کارگر دلالت دارد.

بهره‌کشی در ادوار گذشته در کشورهای غربی و آمریکا معمول بوده است. آن‌ها با کارگران (به‌ویژه کارگران رنگین‌پوست و بردگان) همچون حیوان رفتار می‌کردند و از آنان به هر اندازه‌ای که می‌خواستند کار می‌کشیدند و مزدی نیز در قبال زحمات او پرداخت نمی‌کردند. چنین عمل غیراخلاقی حتی با حیوانات نیز روا نیست.

۱۱. بستن قرارداد و تعیین ساعات کار و دستمزد

یکی از توصیه‌های اخلاقی، رعایت حقوق است؛ از این رو، در منابع اخلاقی به رعایت حقوق دیگران تأکید می‌شود و این حقوق در ضمن مطالب اخلاقی ذکر می‌شود. این قراردادها در قالب اجاره، جعاله، مضاربه و انواع دیگر قراردادها انجام می‌شود. رعایت برخی از قوانین اجباری مانند بیمه هم اخلاقاً باید رعایت شود.

از دیدگاه امام علی علیه السلام وفای به عهد و پایبندی به پیمان اهمیتی ویژه دارد. از دیدگاه آن حضرت، رعایت این اصل در محدوده روابط داخلی مسلمانان با یکدیگر خلاصه نمی‌شود، بلکه مسلمانان موظف‌اند در برابر بیگانگان و کفار نیز این اصل را رعایت کنند. ایشان در عهدنامه خود به مالک اشتر، وفای به عهد را یکی از



مهم‌ترین فرایض خدایی در اجتماع بشری به حساب آورده و پیمان‌شکنی را حتی در قبال دشمن جایز نمی‌داند و به مدیر منطقه مصر توصیه می‌کند از پیمان‌شکنی برحذر باشد (مشایخی‌پور، واعظی و فقهی‌زاده، ۱۳۹۲، ص ۱۰۷).

اگر بر رعایت عهد و پیمان با بیگانگان تأکید شده است و استثنایی ندارد، درباره کارگر نیز چنین است. شوربختانه امروزه می‌بینیم بسیاری از قراردادهای در جامعه، تعهدی برای کارفرما ایجاد نمی‌کنند و اگر تعهدی هم ایجاد کنند کارفرما به راحتی از آن شانه خالی می‌کند. کارگر مجبور است برای تأمین معاش خود و اخراج نشدن از محل کار، به قراردادهای وفا کند؛ این التزام از سوی کارفرما کمتر است.

۱۲. رفتار مناسب همراه با فروتنی و نرم‌خویی

از فضایل اخلاقی کارفرما در رفتار با کارگر، رعایت فروتنی و نرم‌خویی با اوست. رفتار مناسب با کارگر یا کارمند گاهی از سوی مدیران یا کارفرمایان رعایت نمی‌شود و زمینه را برای فساد اخلاقی و کاری افراد مهیا می‌کند. براساس سیره نبوی صلی الله علیه و آله، حضرت به عنوان سیدالبشر و برترین مدیر عالم با زیردستان و کارگران به نحو احسن رفتار می‌کردند.

ابوذر می‌گوید:

«از رسول خدا شنیدم که فرمود: خداوند بعضی از برادران شما را زیردست شما قرار داده است. هر کس برادر و هم‌نوعش را زیردست دارد، باید از آنچه خود می‌خورد به او بخوراند و از آنچه می‌پوشد به او هم بپوشاند و هیچ‌وقت کاری که خارج از قدرت اوست به او نسپارد و اگر کار دشواری را به او سپرد، او را کمک کند» (نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۵: ص ۴۵۸).

متأسفانه گاهی در رفتار مدیران و کارفرمایان با زیردستان، رعایت این خصلت به یک آرزو تبدیل شده است، درحالی‌که به‌خوبی از سیره رفتاری پیامبر و

اهل بیت علیهم السلام در قبال زبردستان آگاهی دارند. یکی از اصحاب امام رضا علیه السلام می گوید:

«در سفر خراسان بودیم و غلامان او از سیاه و غیرسیاه آمدند و بر سر سفره نشستند. به حضرت عرض کردم: برای شما سفره‌ای جداگانه می‌اندازیم. حضرت فرمود: ساکت شو، پروردگار ما یکی، پدران ما یکی، مادران ما یکی، پاداش هم در برابر عمل دریافت می‌کنیم» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج: ۸، ص: ۲۳۰).

۱۳. امنیت معیشتی در دوره از کارافتادگی

اگر کارگر بر اثر صدمات کار یا کهولت سن، قادر به کار کردن نباشد، دولت اسلامی موظف است معاش او را تأمین کند و کارفرما را قانوناً بر این امر مکلف کند. در این باره روایتی از امیرالمؤمنین علیه السلام نقل شده است:

«مَرَّ شَيْخٌ مَكْفُوفٌ كَبِيرٌ يَسْأَلُ فَقَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ مَا هَذَا قَالُوا يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ نَصْرَانِيٌّ فَقَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ اسْتَعْمَلْتُمُوهُ حَتَّى إِذَا كَبِرَ وَ عَجَرَ مَنَعْتُمُوهُ، أَنْفَقُوا عَلَيْهِ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ؛ پیرمردی نابینا می‌گذشت و از مردم گدایی می‌کرد، امیرالمؤمنین فرمود: این کیست؟ گفتند: یا امیرالمؤمنین، مردی مسیحی است. امیرالمؤمنین گفت: او را به کار گرفتید تا اینکه پیر و ناتوان شد و اکنون او را از معاش منع می‌کنید؛ از بیت‌المال او را تأمین کنید».

این کلام امیرالمؤمنین علیه السلام دستور دین اسلام درباره کارگر است که اگر ناتوان شد نباید از معیشت ساقط شود، بلکه باید از بیت‌المال و قانون‌های پشتیبان که حکومت الزام می‌کند، تأمین گردد (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج: ۱۵، ص: ۶۶).

۱۴. دوری از پایمال کردن دستمزد کارگر

در روایات اسلامی روایت‌های بسیاری در مذمت بهره‌کشی از کارگر و پایمال کردن دستمزد او آمده است. لحن این روایات در برخی از موارد، بسیار تند و تکان‌دهنده





است که نشان می‌دهد بزرگان دین به رعایت مسائل فقهی و اخلاقی در برابر کارگران و زیردستان توجه ویژه داشته‌اند. در ادامه، برخی از این روایات بیان می‌شود:

پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله فرمودند:

«لعنت خدا و همه فرشتگان مقرب و همه پیامبران و لعنت من بر سه گروه است... یکی از آنان کسی است که به کارگری در پرداخت مزدش ستم کند» (نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۴: ص ۳۰). همچنین فرمودند: «ستم به کارگر در پرداخت مزدش از گناهان کبیره است» (همان، ص ۳۱) و «خدا هر گناهی را می‌آمزد مگر گناه سه دسته را... یکی از آنان کسی است که مزد کارگری را غضب کند» (همان، ص ۲۹) و فرمودند: «سه گروه‌اند که در قیامت من دشمن آنها هستم... یکی از آنها کسی است که کارگری را اجیر کند و از او بهره‌کشی کامل انجام دهد، اما مزدش را به‌طور کامل به او ندهد» (بخاری، ۱۴۱۰ق، ج ۴: ص ۹۳).

حضرت علی علیه السلام فرمودند:

«کسی که در پرداخت مزد کارگری به او ستم کند، خدا عملش را نابود و بوی بهشت را بر او حرام می‌کند» (حر عاملی، ۱۴۱۴ق، ج ۶: ص ۲۲۹). توجه به پرداخت مزد کارگر به‌اندازه‌ای اهمیت دارد که در روایتی از امام رضا علیه السلام، یکی از اعمال شب عید فطر، پرداخت مزد کارگران برشمرده شده است (منسوب به علی بن موسی، ۱۴۰۶ق، ص ۲۰۵).

۱۵. پرهیز از سرزنش کارگر

در روایات اسلامی به‌طور کلی از سرزنش دیگران نهی شده و سرزنش از صفات زشت و ناپسند اخلاقی شمرده شده است. در *اصول کافی*، در باب «التعیر» آمده است که هر کس مؤمنی را به‌خاطر گناهی سرزنش کند، نمی‌میرد تا اینکه خودش نیز آن گناه را انجام دهد (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ص ۳۵۶). نهی از سرزنش کارگر نیز به‌طور ویژه در بیان معصومان علیهم السلام آمده است.



پیامبر ﷺ فرمودند:

«اگر خادم یکی از شما زنا کرد، او را حد زنا بزنید؛ اما سرزنش نکنید» (ورام بن اُبی فراس، ۱۳۶۹، ص ۱۷۳).

۱۶. تفاوت نگذاشتن میان کارگران در کار و دستمزد

در شرایط مساوی نباید میان حقوق و دستمزد کارگران تفاوتی قائل شد؛ زیرا سبب آزرده‌گی و دلسردی دیگر کارگران خواهد شد. رعایت نکردن این امر، نوعی بی‌عدالتی است و از نگاه اخلاقی مطرود است. تعیین هر دستمزد اضافه‌ای نسبت به دیگران به مستندی همچون سابقه کار یا تجربه بیشتر یا توانایی و مدرک و مانند آن نیاز دارد (ر.ک: قربانی، ۱۳۴۲، ص ۶۹).

۱۷. دوری از بیگاری کشیدن از کارگر

بهره‌کشی کارفرما از کارگر بدون پرداخت مزد کامل، شرعاً صحیح نیست.

پیامبر ﷺ در سفارشی به امیرالمؤمنین عَلَيْهِ السَّلَامُ فرمودند:

«وَلَا سُخْرَةَ عَلَى مُسْلِمٍ يَغْنِي الْأَجِيرَ؛ بیگاری از کارگر مسلمان جایز نیست» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵: ص ۲۸۴). همچنین امام صادق عَلَيْهِ السَّلَامُ فرمودند: «كَانَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ يَكْتُبُ إِلَى عُمَّالِهِ لَا تُسَخَّرُوا الْمُسْلِمِينَ؛ امیرالمؤمنین به کارگزاران خود می‌نوشت: مسلمین را به بیگاری نگیرید» (همان، ص ۲۸۳).

در اسلام، عمل مسلمان، محترم است؛ باید در مقابل کاری که انجام داده است، مزد مناسب و کامل پرداخت شود (راسخون، ۱۴۰۲/۰۵/۱۰).

۱۸. پرهیز از تکلیف فوق طاقت

کارفرما نباید بیش از حد توانایی کارگر بر او کار تحمیل کند؛ زیرا خداوند متعال فرموده است: ﴿لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ (بقره، ۲۳۳). هیچ کس به بیش از مقدار



توانایی خود مکلف نیست و همچنین تکلیف بیش از حد، از مصادیق تعدی به حقوق دیگران است و در قرآن کریم آمده است: ﴿وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ﴾؛ از حد تجاوز نکنید که خدا تعدی کنندگان را دوست نمی‌دارد» (بقره، ۱۹۰). پیامبر ﷺ درباره شخص زبردست گفته است: «لا يكلّف من العمل إلا ما يطيق؛ زبردست بیش از طاقتش بر کار مکلف نمی‌شود» (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۶۳۶). امام سجاد علیه السلام در رساله الحقوق درباره برده و مملوک گفته است: «ولا تكلفه ما لا يطيق؛ به برده بیش از حد توانش تکلیف نکن» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ص ۲۶۲). بنابراین، هنگامی که تکلیف مالایطاق بر مملوک و برده جایز نیست، به طریق اولی، بر کارگر آزاده نیز جایز نیست (راسخون، ۱۴۰۲/۰۵/۱۰).

۱۹. مانع نشدن از انجام فرائض دینی کارگر

کارفرما نباید از اعمال عبادی کارگر (نماز و روزه) جلوگیری کند. امام صادق علیه السلام در این باره فرمودند:

«وَمَنْ اشْتَأَجَرَ أَحِيْرًا ثُمَّ حَبَسَهُ عَنِ الْجُمُعَةِ يَبُوءُ بِأَثْمِهِ وَإِنْ هُوَ لَمْ يَحْسِبْهُ اشْتَرَكَ فِي الْأَجْرِ؛ هر کس کارگری را استخدام کند، سپس از رفتن او به نماز جمعه جلوگیری کند، گناهِش را به عهده گرفته است و اگر منع نکند هر دو در ثواب شریک‌اند» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵: ص ۲۸۹).

اگر کارفرما در ضمن عقد اجاره شرط کند که کارگر نماز نخواند یا روزه نگیرد، قرارداد باطل است؛ زیرا این شرط مخالف قرآن مجید است و هر شرطی که مخالف قرآن باشد، باطل است. در این باره از امام صادق علیه السلام روایت شده است:

«مَنْ اشْتَرَطَ شَرْطًا مُخَالَفًا لِكِتَابِ اللَّهِ فَلَا يَجُوزُ لَهُ وَلَا يَجُوزُ عَلَى الَّذِي اشْتَرَطَ عَلَيْهِ وَ الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ فِيمَا وَافَقَ كِتَابَ اللَّهِ عَزَّ وَ جَلَّ؛ هر کس برخلاف کتاب خدا شرط کند، آن جائز نیست و عمل به آن شرط مشروع نیست و مسلمانان به شروط موافق کتاب خدا باید عمل کنند» (همان، ص ۱۶۹).

براین اساس، در ماده ۱۵۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران آمده است: «کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلف‌اند در کارگاه، محل مناسبی برای ادای فریضه نماز ایجاد کنند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران، باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطاری یا سحری اختصاص دهند» (راسخون، ۱۴۰۲/۰۵/۱۰).



نتیجه گیری

از ادوار گذشته تا اکنون، رفتار کارفرمایان با زیردستان و کارگران همیشه اخلاقی و انسانی نبوده است. یادآوری اخلاق مطلوب کارفرما با کارگران و نهادینه کردن آن در جامعه ضرورتی انکارناپذیر است. البته این امر دو طرفه است و کارگران نیز باید وظایف اخلاقی خود را رعایت کنند؛ اما آنچه در این پژوهش دنبال شده است رفتار اخلاقی کارفرمایان با کارگران و زیردستان (اعم از کارگر و کارمند) است.

در تحقیق حاضر اخلاق کاربردی رفتار کارفرما بیان شد؛ به دوش گرفتن بخشی از وظایف کارگران، شتاب در پرداخت حقوق کارگر، در نظر داشتن ویژگی های جسمی کارگران، بخشش خطاهای احتمالی کارگر، واکنش نیکوتر در برابر نیکی کارگر، تخفیف مجازات کارگر، رعایت نکات روان شناختی در پرداخت مزد کارگر، احترام به کارگر، رعایت ساعت کار کارگر، تقسیم کار، بستن قرارداد و تعیین ساعات کار و دستمزد، رفتار مناسب همراه با فروتنی و نرم خویی، امنیت معیشتی در دوره از کارافتادگی، دوری از پایمال کردن دستمزد کارگر، تفاوت نگذاشتن میان کارگران در کار و دستمزد، پرهیز از سرزنش کارگر، دوری از بیگاری کشیدن از کارگر، پرهیز از تکلیف فوق طاقت و مانع نشدن از انجام فرائض دینی کارگر، از فضایل اخلاقی رفتار با کارگران است.

اخلاق اسلامی همواره بر حفظ کرامت انسانی کارگران تأکید دارد. غذا خوردن با کارگران، دوری از سرزنش آنان و به کار بردن عناوین احترام آمیز برای آنان از نمونه های این مسئله مهم است. امید است در جامعه اسلامی با الگوپذیری از این سیره ارزشمند، بیش از پیش شاهد ارتقای منزلت اجتماعی و اقتصادی کارگران و کارمندان باشیم.



کتاب نامه

قرآن کریم.

نهج البلاغة.

۱. ابن ابی جمهور (۱۴۰۵ق)، عوالی اللثالی العزیزیه فی الاحادیث الدینیة، قم: دار سید الشهداء للنشر.
۲. ابن بابویه (شیخ صدوق) (۱۳۷۶)، الامالی، تهران: کتابچی.
۳. ابن بابویه (شیخ صدوق) (۱۴۱۳ق)، من لایحضره الفقیه، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیة قم.
۴. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴ق)، تحف العقول، قم: جامعه مدرسین.
۵. احمدی میانجی، علی (۱۴۱۹ق)، مکاتیب الرسول، قم: دار الحدیث.
۶. بخاری، محمد بن اسماعیل (۱۴۱۰ق)، صحیح بخاری، قاهره: جمهوریة مصر العربیة لجنة احیاء کتب السنة.
۷. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، نهج الفصاحة (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول ﷺ)، تهران: دنیای دانش.
۸. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)، وسائل الشیعة، قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
۹. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۱۴ق)، هداية الامة إلى احکام الائمة، مشهد: آستان الرضویة المقدسة مجمع البحوث الاسلامیة.
۱۰. راسخون (بازیابی ۱۴۰۲/۰۵/۱۰)، «کار و حقوق کارگر از دیدگاه اسلام»، در: <https://rasekhoon.net/article/show/13555>
۱۱. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیة قم.
۱۲. طوسی، محمد بن حسن (۱۴۰۷ق)، تهنید الاحکام، تهران: دار الکتب الاسلامیة.





۱۳. فاضل مقداد (۱۴۱۹ق)، *کنز العرفان فی فقه القرآن*، تهران: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی.
۱۴. فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۰۹ق)، *العین*، قم: هجرت.
۱۵. قربانی، زین العابدین (۱۳۴۲)، «نظری به اعلامیه حقوق بشر (۷) / وظایف کارفرما و کارگر»، *درس‌هایی از مکتب اسلام*، ش ۵، ص ۶۳-۶۹.
۱۶. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق)، *الکافی*، تهران: الاسلامیه.
۱۷. مجتبی، سید جلال‌الدین (۱۳۷۷)، *علم اخلاق اسلامی*، ترجمه جامع السعادات، تهران: حکمت.
۱۸. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (۱۴۰۳ق)، *بحار الانوار*، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۱۹. مشایخی‌پور، محمد علی، محمود واعظی و عبدالهادی فقهی‌زاده (۱۳۹۲)، «اصول اخلاق کار از دیدگاه امام علی (علیه السلام)»، *پژوهش‌های اخلاقی*، ش ۱۲، ص ۹۵-۱۱۸.
۲۰. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۱۱ق)، *القواعد الفقهیه*، قم: مدرسه امام امیرالمؤمنین.
۲۱. منسوب به علی بن موسی (علیه السلام) (۱۴۰۶ق)، *الفقه المنسوب إلى امام الرضا (علیه السلام)*، مشهد: مؤسسه آل بیت.
۲۲. نوری، حسین بن محمد تقی (۱۴۰۸ق)، *مستدرک الوسائل و مستنبط الوسائل*، قم: مؤسسه آل البيت (علیهم السلام).
۲۳. ورام بن ابی فراس (۱۳۶۹)، *مجموعه ورام: آداب و اخلاق اسلام* (ترجمه تنبیه الخواطر)، مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.