

حمایت جزایی از حقوق کارگر در فقه و حقوق افغانستان

محمد عیسی هاشمی^۱

عطاالله عطایی^۲

چکیده

در این پژوهش، به بررسی حمایت از حقوق کارگر به عنوان حقوق طبیعی افراد در آموزه‌های اسلامی در فقه و حقوق افغانستان پرداخته شده و از زاویه‌های گوناگونی مثل رابطه کارگر و کارفرما بر مبنای اصل تعاون، روابط بدون بهر کشی، حقوق اجتماعی مساوی، ایجاد فرصت برابر برای انتخاب شغل مناسب برای افراد، ضرر و زیان‌های ناشی از کار، بیمه و تأمین سلامت کارگران، دستمزد و مزایای مناسب و ... براساس آموزه‌های اسلامی مورد تحقیق و تبیین قرار گرفته و ضرورت نظارت و مداخله دولت در روابط کارگر و کارفرما و همچنین تأکید بر افضل بودن کرامت انسانی، به انضمام مطابقت بیشتر مواد قانون کار افغانستان با موازین فقه و از همه مهم‌تر، رفع تبعیض و از بین بردن فاصله بین حقوق کارگران و کارمندان و فاصله طبقاتی زندگی آنها با سایر اقشار اجتماع از طریق ایجاد قوانین یگانه که در برگزیده تساوی حقوق کارگران و کارمندان بوده باشد، قرار گرفته است. این حمایت از کارگر به عنوان حقوق طبیعی افراد، در قوانین اساسی کشورها تجلی یافته، دین مترقی اسلام، قرن‌ها پیش از به وجود آمدن مفهوم حقوق کار، با شناخت ارزش و اهمیت این امر، حقوق کار و کارگر را به رسمیت شناخته و البته بر خلاف دیدگاه مادیگرایان که کارگر را فقط ابزار می‌داند، اسلام کارگر را مجاهد فی سبیل الله می‌داند و برای کار و تلاش او علاوه بر ارزش‌های مادی، پاداش الهی نیز قائل است، مضاف براینکه در این مقاله به حمایت از حقوق کارگر در فقه و حقوق جمهوری اسلامی افغانستان در مقایسه آن با فقه امامیه و حنفیه پرداخته شده و زوایای تاریک و روشن این قضیه را واکاوی و بررسی کرده و در نهایت راه کارهای اساسی را جهت رفع تنگناها و نارسایی‌ها ارائه خواهیم داد.

واژگان کلیدی: حمایت، جزا، حقوق کارگر، فقه، حقوق

^۱. دکترای فقه قضایی، استاد دانشگاه بین المللی المصطفی (ص) افغانستان. ایمیل: d.m.eisa.mohammadi@gamil

^۲. ماستری فقه قضایی (نویسنده مسؤول)

مقدمه

مسأله حقوق کارگر، همواره مورد بحث و بررسی و دقت نظر بوده است؛ زیرا این امر یکی از مهم‌ترین موضوعات و مسائل جامعه بشری به شمار می‌آید. در حقیقت، این مسأله جزو زیر ساخت‌های نظام اجتماعی است، از این رو، برای حل آن، تئوری‌ها، اصول و قواعد متعددی پدید آمده و قوانین زیادی وضع شده است. دین اسلام به دلیل این که یک نظام و برنامه الهی برای زندگی است، اهمیت و علاقه‌مندی فراوانی برای حل مشکل حقوق کارگر نشان می‌دهد. در ذیل به طور خلاصه، بحث خواهیم کرد که چگونه اسلام به موضوع کار و کارگر و تأمین حقوق توده‌های زحمتکش در جامعه، پرداخته است. با این حال با بررسی دیدگاه‌های فقهای اسلام در مورد شأن و منزلت و حقوق کارگر مخصوصاً از آن جهت که به عنوان اسلام شناس و فقه و رهبران جامعه، عملاً رهبری جامعه اسلامی را بر عهده داشتند و در شناخت رویکرد حکومت اسلامی به حقوق کارگر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حضرت علی (ع) از اصول و موازین دین مبین اسلام، از کار و تلاش در مسیر احیاء و آبادانی جامعه دریغ نکرده و مزارع و باغ‌های متعددی را احیاء و آباد کرد و در مدت امامت خویش نیز از کار غافل نگشت. لذا کار و کارگر از جایگاه رفیع و بلند برخوردار بوده و دولت و حاکمان باید برای حفظ و حرمت کارگر و حقوق آن‌ها تلاش ورزند.

حمایت جزایی از حقوق کارگر، در فرهنگ اسلامی، مایه استقلال، سربلندی، عزت، عظمت، قدرت و نشاط مسلمانان و دوام و بقای جامعه اسلامی دانسته شده و از اهمیت بسزای برخوردار است. در منابع اسلامی، آیات و روایات بسیاری در بیان اهمیت و ارزش کار و ارج نهادن به تلاش جهت تأمین معاش و کسب روزی حلال وجود دارد؛ از جمله در قرآن کریم در آیه ۳۹ سوره نجم می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى».

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. حمایت

حمایت در لغت به معنای پشتیبانی، جانبداری، حفاظت، حفظ، دفاع، طرفداری، مدد، مظاهرت، نگهداری، هواخواهی، هواداری و یاری می‌باشد (دهخدا، ۱۳۴۲، ج ۲، ص ۱۲۳۲).

در فقه حمایت به گونه خاص تعریف نشده ولی آنچه که مترادف آن گرفته شده همین خفاره و تلجئه است که به معنای کمک و همکاری نمودن به قبیله یا گروهی صحرا نشین که جای ثابت نداشته باشند بیان شده است (خلیل، کتاب العین، ۱۴۰۵). به معنای تلجئه نیز گفته شده که در سه قرن اول هجری به عملی می‌گفتند که در آن فردی که دارای مقام و مرتبه اجتماعی پائین‌تری بود، دارایی و اموال خویش را به فردی در مقام و جایگاه بالاتر، می‌سپرد (خوارزمی، ج ۱، ص ۶۲).

۱-۲. مفهوم جزا

جزا در لغت به معنای پاداش، سزا، و مکافات، خواه در خیر باشد یا در شر، آمده است. عوض نیکی یا بدی نیز آمده است و همچنین به معنی پاداش نیکی و کیفر بدی دادن گرفتن، بخشیدن، یافتن، دادن و کردن بکار می‌رود (دهخدا، ج ۲، ص ۱۴۵۶).

جزا در اصطلاح فقهی عبارت است از هر نوع عملی که در شرع ممنوع و دارای کیفر دنیوی، همچون حدّ، تعزیر، قصاص، دیه و کفاره و یا اخروی باشد؛ خواه در ارتباط با خود مجرم باشد، مثل ترک نماز و روزه و نوشیدن شراب و یا در ارتباط با دیگری، چون ضرب و جرح و کشتن کسی، لذا جزا در فقه مترادف کلمه معصیت بیان می‌شود (نجفی، معجم فقه الجواهر، ص ۴۷۸).

در اصطلاح حقوقی، جزا عبارت از رشته‌ای از حقوق عمومی است که حاوی قواعد و قوانینی می‌باشد که انواع جرم و اجرای مجازات را در کشور، تنظیم و تنسيق می‌کند و هدف آن جلوگیری از عملیاتی است که مخل نظم اجتماعی محسوب می‌شوند؛ و به دو قسمت حقوق شکلی جزا و حقوق ماهیتی جزاء گویند. (علی‌آبادی، حقوق جزا و قانون مجازات عمومی و حقوق جنائی، ج ۱، ص ۴۵).

۳-۱. مفهوم حقوق

حق در لغت به معنای راست و درست ضد باطل قرار می‌گیرد، حق به معنای راستی و درستی و حقیقت نیز می‌باشد، عدل و انصاف، نصیب، بهره و دست مزد، سزاوار و شایستگی، ملک و مال و همچنین حق از اسامی خداوند (ج) است که به معنای اسلام و قرآن نیز بکار رفته است (راغب اصفهانی، المفردات فی غریب القرآن، ص ۱۳۳۲). حق یک واژه عربی بوده و مفهوم ثبوت و وجوب را افاده می‌کند و اینک قرار ذیل از دیدگاه قرآن بیان می‌شود. حق به معنای وجوب آمده است. چنانچه خداوند (ج) می‌فرماید: «لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَى أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ» (یس، آیه ۷) هر آینه وعده عذاب ما بر اکثر آنان چون ایمان نمی‌آورند واجب و لازم گردید.

حق به معنای خاص فقهی، نوعی سلطه قراردادی است بر عین مانند حق تحجیر و رهن یا بر انسانی دیگر مانند قصاص و حضانت یا بر امری اعتباری مانند حق خیار در عقد است بر این اساس، حق نوعی ملکیت است که گاه از آن به ملکیت نارسیده تعبیر شده و همچنان که مالکیت بر مانع مرتبه‌ای ضعیف‌تر از ملکیت بر عین به شمار می‌رود (بحر العلوم، ۱۴۰۳، ج ۱، ص ۱۳). گاهی حق نزدیک به معنای لغوی تعریف شده یعنی هر امر ثابت یا به معنای هر چیزی که شارع جعل و وضع کرده است و مفاهیم مانند حکم، عین، منفعت و حق به معنای خاص را شامل می‌شود.

۴-۱. مفهوم کارگر

کارگر در لغت به معنای شاغل، کارکننده، کسی که رنج می‌برد و زحمت می‌کشد. در بند و بست کارها؛ و یا کسی که کاری انجام دهد (دهخدا، ص ۱۴۲۰). از این لحاظ، برخورداری از موارد حمایت کارگران که در قانون کار مقرر شده است، در درجه اول نیازمند تعریف کارگر و شناخت گستره مفهومی آن در قوانین مرتبط می‌باشد. به همین دلیل است که قانون کار به تعریف کارگر پرداخته و مفهوم کارگر را مورد تحلیل قرار داده است.

کارگر از لحاظ فقه و قانون به شخصی گفته می‌شود که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی، اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند (جعفری، ۱۳۷۶، ص ۲۰۳). با توجه به تعریف مذکور، می‌توان گفت هر کس کار می‌کند کارگر است؛ با این حال مفهوم کارگر در گذشته شامل افرادی می‌شد که به انجام کارهای عضلانی و جسمی همچون کشاورزی و باربری می‌پرداختند؛ اما در حال حاضر از نظر مفهومی کارگر کسی است که به انجام کار می‌پردازد و واژه کار را می‌توان در مورد تمامی فعالیت‌های ارادی انسان به کار برد (طوسی، الخلاف، ج ۳، ص ۴۹۸).

۲. حمایت جزایی از حقوق کارگر در فقه امامیه

۱-۲. حمایت از آزادی کارگر برای برگزیدن کار

بخش اصیل آزادی بشر و مراعات اختیار و آزادی او در انتخاب شغل، شیوه‌های تحمیل و اجبار و بیگاری را محکوم می‌کند. اسلام رضایت فرد را در روابط اقتصادی لازم می‌شمارد: «یا ایها الذین آمنوا لا تأکلوا أموالکم بینکم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منکم»: ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید؛ مگر اینکه تجارتی با رضایت شما انجام گیرد. درست است که هر انسانی باید کار کند، انتخاب نوع کار بنابر اصل آزادی انسان به رأی و اختیار او مربوط است. رسول خدا (ص) در نامه به عبدالله بن جحش تأکید کردند که کسی را با اکراه به کار وادار مکن (سبحانی، ۱۳۶۳، ص ۳۸۸).

در زمان خلافت علی (ع)، مردم یکی از مناطق اسلامی خدمت آن حضرت شرفیاب شدند و چنین عرضه داشتند در سرزمین ما نه‌ری است که گذشت زمان و حوادث روزگار آن را پر کرده و ما را از فوائد آن محروم نموده است. هرگاه دوباره آن نهر کنده شود در آبادی سرزمین و رونق زندگی ما تأثیر بسزائی خواهد داشت. آن گاه از حضرت تقاضا کردند که به حاکم خود که در آن ناحیه فرمانروایی داشت، فرمان دهد تا از راه بیگاری گرفتن مردم و تحمیل به کار اجباری به حفر دوباره آن نهر خراب شده اقدام بنماید. امیر مؤمنان (ع) چون درخواست ایشان را شنید، کمی فکر کرد و سپس نسبت به تجدید حفر نهر ابراز علاقه نمود؛ ولی با موضوع بیگاری و کار اجباری با اینکه مورد علاقه درخواست کنندگان بود، موافقت نفرمود و نامه‌ای به

این مضمون برای «قرطبه بن کعب» حاکم آن ناحیه نوشت: گروهی از حوزه مأموریت تو نزد من آمدند و گفتند که ایشان را نه‌ری است که متروک شده و اگر آن را حفر و استخراج کنند، سرزمین‌هایشان آباد خواهد شد و به پرداخت تمام مالیات و خراجشان قدرت خواهند یافت و درآمد بیت المال مسلمان‌ها از ناحیه ایشان فزونی خواهد گرفت. آن‌ها از من درخواست کردند که نامه‌ای برای تو بنویسم تا آنان را به کار بگماری و به کندن نهر و تأمین هزینه آن مجبور سازی؛ لیکن «لست آری ان اجبر احدا علی عمل یکرهه»: من صحیح نمی‌دانم کسی را به کاری که دوست ندارد وادارم و به بیگاری و کار اجباری تحمیل نمایم (محمودی، ۱۳۷۶، ج ۵، ص ۳۵۹).

در حدیث معروف نبوی: «رفع عن أمتی تسعة أشياء الخطأ والنسيان و ما أكرهوا عليه...» (فیض کاشانی، بی‌تا، ج ۲، ص ۲۷). نیز هرگونه عملی که بر اکراه و اجبار مبتنی باشد، فاقد اثر حقوقی و قانونی دانسته شده است. قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان نیز به طور صریح به حمایت از حقوق و آزادیهای مربوط به کار و کارگر توجه نشان داده است. در اصل ۲۸ این قانون تصریح شده است که: هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی 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.

در ماده ۶ قانون کار تصریح شده است که: «اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند». با مطالعه آرای امام خمینی نیز درمی‌یابیم که ایشان نه تنها قائل به آزادی افراد در انتخاب شغل بوده و این امر را جزو بدیهیات تلقی می‌کرده‌اند؛ بلکه حتی فراتر از این، حقوق صنفی قشر کارگر را نیز به رسمیت شناخته و چنین بیان کرده‌اند: «کارگران محروم و متدین، به آنها حق داده می‌شود که به هر شکل ممکن به دور هم جمع شوند و مسائل و مشکلات خود را بررسی کنند و در نتیجه دولت را در جریان مسائل خود قرار دهند و نیز از حقوق صنفی خود دفاع کنند» (امام خمینی، ۱۳۷۶، ج ۵، ص ۱۳۹). واضح است کسی که برای کارگر چنین حقوقی قائل است به طریق اولویت وی را در انتخاب شغل نیز محق می‌داند.

۲-۲. حمایت از به دست آوردن دریافت مزد متناسب کارگر

ماده ۳۵ قانون کار در تعریف مزد مقرر می‌دارد: «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود». از دیدگاه فقه اسلامی بر صاحب کار واجب است دستمزد عادلانه‌ای به کارگر پرداخت کند؛ اگرچه کارگر به دلیل اضطرار و یا جهل به ارزش کار خود به دستمزدی کمتر از ارزش عادلانه کارش راضی باشد. این حکم مفاد آیه ۸۵ از سوره اعراف در قرآن مجید است که می‌گوید: «و لا تبخسوا الناس أشياءهم» (اشیای مردم را از ارزش نیندازید)؛ یعنی ارزش هر آنچه را متعلق به انسان است و او می‌تواند آن را در معرض نقل و انتقال قرار دهد به خود او بپردازید. این کلمه «اشیا» از عمومی‌ترین مفاهیمی است که شامل هر گونه کار (کارهای فکری و کارهای عضلانی) و هر آنچه می‌تواند مفید باشد می‌شود؛ هم چنین وجوب پرداخت ارزش عادلانه کار شامل همه موارد است؛ خواه کارگر به قیمت عادلانه کار خود آگاه باشد یا نه و نیز وجوب پرداخت قیمت عادلانه کار شامل آن مواردی است که کارگر برای کار با دستمزد مقرر، مجبور یا مضطر شود و یا مورد اکراه قرار بگیرد. (علامه جعفری، ۱۳۷۶، ص ۲۰۳).

بر این امر علاوه بر این آیه، می‌توان به حدیث «لا ضرر و لا ضرار» نیز استناد کرد که مبنای فقهی مسائل مهمی است. یکی از فقیهان معاصر در پاسخ به سؤال مبنی بر اینکه: «کارفرمایی شخصی را به کار گماشته است و از بی اطلاع بودن کارگر نسبت به ارزش و مقدار حقوقش استفاده کرده و حقوق و مزد کمتر از نصف حقوق کارکنان هم ردیف او داده است؛ آیا کارفرما نسبت به مزد واقعی این کارگر مدیون است؟» چنین فتوا داده است که: «در فرض مرقوم کارگر حق مطالبه اجرت المثل کار و عمل خود را دارد و کارفرما باید اجرت المثل به او بدهد؛ مگر اینکه در ابتدای کار با هم توافق کرده باشند که با توافق و معلوم شدن مغبون بودن، کارگر خیار غبن دارد و با فسخ باز به اجرت المثل برمی‌گردد» (بهجت، ۱۴۲۸، ج ۴، ص ۳۳۸).

در تحریرالوسیله نیز در فرض مغبون شدن شخص، خیار غبن را برای وی ثابت دانسته است. هم چنین ایشان درباره پرداخت حقوق عادلانه به کارگران چنین مینگارند: کارفرمایانی را که حقوق کارگران را (به طور مناسب و کامل) نمی‌پردازند (باید) به تکالیف خود آشنا نمود تا خود را به رسیدگی مکلف بدانند و یا از صحنه خارج شوند... باید دستمزدها پس از رسیدگی به وضع کارخانجات افزایش یابد تا آنان از کمبودهای زندگی نجات یابند و مثل سایرین بتوانند در محیطی آزاد و مرفه زندگی کنند (بهجت، ۱۴۲۸، ج ۴، ص ۳۳۸).

۲-۳. حمایت از تعیین حقوق قبل از شروع به کار

روایاتی می‌باشد که بر وجوب تعیین میزان دستمزد کارگر قبل از به کارگیری وی دلالت می‌کند. از پیامبر اسلام (ص) روایت شده است که فرمودند: «من کان یؤمن بالله و الیوم الآخر فلا یستعملن أجرة حتی یعلم ما أجرة» (طوسی، تهذیب الاحکام، ج ۷، ص ۲۱۲). کسی که به خدا و روز قیامت ایمان دارد، کارگری را به کار نمی‌گیرد مگر اینکه (قبل از کار) مزد وی را تعیین کرده باشد. در روایت دیگری حضرت فرموده‌اند: «من استأجر أجرة فلیعلمه أجرة» (محدث نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۲۹) هرکس کارگری را به کار بگیرد، باید میزان مزد وی را (قبل از کار) به او بگوید. از امام صادق (ع) نقل شده است که: «نهی رسول الله (ص) أن یستعمل أجرة حتی یعلم ما أجرة» (ابن بابویه، ۱۳۶۸، ج ۴، ص ۱۰). پیامبر اسلام (ص) از به کارگیری اشخاص قبل از معین شدن اجرت آنان نهی فرمودند. فقهای امامیه با توجه به احادیثی از این قبیل مشخص بودن مقدار حمایت و میزان اجرت را از شرایط صحت اجاره دانسته‌اند.

۲-۴. حمایت حق استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها

اصالت رشد و تعالی انسان و اولویت ارتقای معنوی از دید اسلام ایجاب می‌کند که هر فرد در عین اشتغال کامل برای تأمین زندگی، وقت و فرصت کافی برای خودسازی معنوی و سایر وظائف سیاسی اجتماعی نیز داشته باشد و با آموزش و آگاهی بیشتر و کسب مهارت و ابتکار به منظور رسیدن به توان بیشتر کاری و افزایش سطح بازدهی شغلی خویش، علم و توانایی و سایر فضائل انسانی را به میزان بالاتر در خود احیا و به کمال رساند. قرآن فدا کردن رشد و تکامل معنوی و فضائل انسانی به بهای اشباع تمایلات مادی را ایثار دنیا بر آخرت و مبادله آن دو می‌نامد: «بل تؤثرن الحیاء الدنیا و الآخرة خیر و أبقى» (اعلی، آیه ۱۶). وقت و توان انسان متعلق به همه ابعاد نیازهای اوست.

به کارگیری این توان محدود در مورد بخش خاصی از نیازها ظلم به خویش و تعدی به حق خداست. از مهمترین نیازهای انسان و خواسته‌های خدا، خودسازی و تخلق به اخلاق الله و تعلم و کسب توانایی بیشتر و ایجاد زمینه‌های مهارت و ابتکار و شرکت فعال در رفع نیازهای سیاسی و اجتماعی جامعه و مشارکت در رهبری کشور و حضور در صحنه‌های اجتماع و سنگرهای جهاد است. از پیامبر اکرم (ص) روایت شده است که هر کسی که کارگری را به کار می‌گیرد اگر از حضور وی در نماز جمعه جلوگیری کند گناه کار است؛ ولی هرگاه به او اجازه شرکت در نماز دهد در ثوابش شریک خواهد بود. (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۹، ص ۱۰۵).

براساس آموزه‌های اسلامی در هیچ کاری افراط و تفریط پسندیده نیست. از حضرت علی (ع) روایت شده است که: «لا یری الجاهل إلا مفراطاً أو مفرطاً» (نهج البلاغه، حکمت ۶۷) هر فرد در زندگی خود علاوه بر کار به استراحت، خودسازی، فراگیری مسائل دینی و اجتماعی نیازمند است؛ از این رو طبق آموزه‌های اسلامی شایسته است اوقات زندگی هر کس مطابق نیازهای او، چون کار، استراحت، عبادت و تفریح تقسیم شود. امام خمینی در این باره می‌فرماید: قرآن مشتمل بر همه چیز است... همان طوری که آدم همه چیز است: معنویت دارد، مادیت دارد، ظاهر دارد، باطن دارد، قرآن کریم هم که آمده است این انسان را بسازد؛ همه ابعاد انسان را می‌سازد؛ یعنی کلیه احتیاجاتی که انسان دارد... اسلام... همه چیزهای انسان را می‌سازد؛ هم انسان را از حیث عقل می‌سازد؛ هم انسان را از حیث اخلاق و تهذیب اخلاق می‌سازد؛ هم انسان را از حیث ظاهر و آداب ظاهری می‌سازد؛ هم در همه اموری که انسان به آن احتیاج دارد، اسلام دخالت دارد؛ مثل حکومت‌ها نیست که فقط در امور مثلاً اجتماعی، سیاسی، دخالت داشته باشند (امام خمینی، ۱۳۸۶، ج ۴، ص ۴۴۸).

۳. حمایت جزای از حقوق کارگر در فقه حنفیه

۳-۱. حمایت جزای از دستمزد عادلانه و متعارف

دستمزد و اجرت، همان نقطه اصلی و محوری در رابطه کارگر است. دستمزد را می‌توان این گونه تعریف کرد: مقدار مالی که مورد توافق دو طرف قرار گرفته است که کارفرما در ازای انجام دادن کاری به کارگر، پرداخت می‌کند. بنابراین، دریافت دستمزد حق قانونی کارگر است، به دلیل این که کارگر به خاطر اجرت و مزد کار می‌کند، مزد یک خواسته و مطلوب او است تا نیاز زندگی خود را برآورده سازد. در نتیجه، اجرت باید آبرومندانه، مناسب حال کارگر، غیرمجانمی و در قبال انجام کاری باشد تا نیازها و احتیاجات او را کفایت کند.

اجرت و دستمزد متعارف، آن است که کارگر بتواند با آن، زندگی قابل قبولی؛ از قبیل غذا، لباس و مسکن را تهیه بکند. از آیه قرآن؛ نیز می‌توان دستمزد متعارف را شناسایی و استنباط کرد، قرآن می‌فرماید: «إِنَّ لَكَ أَلْتَجُوعَ فِيهَا وَ لَاتَعْرِى وَ أُنْك لَاتَظْمُؤًا فِيهَا وَ لَاتَضْحٰى» (طه، آیه ۱۱۸) «برای تو، این است که در آن (بهشت)، گرسنه و برهنه نخواهی شد؛ و در آن، تشنه نمی‌شوی و حرارت آفتاب آزارت نمی‌دهد».

پیامبر خدا هم می‌فرماید: «أَطْعَمُوا الْخَدَمَ وَ الْعَبِيدَ وَ أَلْبَسُوهُمْ كَمَا هُوَ مَأْلُوفٌ» (البخاری، بی‌تا، ص ۳۸، حدیث شماره ۱۵). «به خدمتکاران و بردگان، آن گونه که در جامعه، معمول و رایج است، غذا و لباس بدهید.» حدیثی که پیش از این ذکر شد، تصریح می‌کند که کارفرما باید به کارگر یا خدمتکارش از غذایی که خودش می‌خورد، بخوراند و درست مثل آن لباسی را که خود، می‌پوشد، به او بپوشاند.

بنابراین، اجرت متعارف، حداقل دستمزدی است که نیاز را برآورده کند، به اضافه آن مقداری که طبیعت کار، آن را با توجه به کیفیت فنی تکنیکی، پیشرفت کار و تولید، سود و درآمد آن شغل، اقتضا می‌کند (که کارفرما باید به کارگر پاداش و جایزه بدهد). یک سری امکانات دیگری؛ مانند تسهیلات مسکن، درمان، آموزش، تفریح و... هم باید در کنار دستمزد، در اختیار کارگر قرار گیرد (علامه مفتی، ۱۳۹۵).

در حقوق کار، برای تعیین میزان دستمزد، دو سطح کاملاً متفاوت فرض می‌شود:

الف. حداقل دستمزد؛ یعنی دستمزدی که نیازهای اولیه کارگر را برآورده کند.

ب. حد اکثر دستمزد، همان میزان ایده آل و کاملی است که در پرکردن شکاف و کم کردن فاصله سطح زندگی کارگر و کارفرما، تأثیر می‌گذارد. دستمزد واقعی، آن است که میان این دو حد قرار بگیرد و دستیابی به آن، از طریق تأثیر متقابل عرضه و تقاضا، نسبت رشد و توسعه اقتصادی، سطح آگاهی اخلاقی در جامعه اسلامی و میزان قدرت دولت صورت می‌گیرد.

۳-۲. حمایت جزای از تعیین دستمزد صریح

کارفرما نمی‌تواند، پیش از آن که مقدار و میزان مزد کارگر را تعیین کرده باشد و او با طیب خاطر به آن مزد، رضایت داده باشد، وی را استخدام نماید. همچنین کارفرما، مجاز نیست که با سوء استفاده از شرایط و موقعیت بد کارگر، او را مطلقاً از تعیین و اختصاص مزد معین و مورد رضایتش محروم نماید. پیامبر خدا (ص) از استخدام و به کار گماردن کارگر، پیش از تعیین و تثبیت مزد او، نهی کرده است (البیهقی، ۱۴۰۸، ج ۹، ص ۳۹). «انس» می‌گوید که رسول خدا (ص) به هیچ کارگری، مزد کم نمی‌داد (البخاری، بی‌تا، ج ۱، حدیث ۲۱۰۵). بنابراین، روشن است که دستمزد باید، معلوم و متعارف بوده و با رضایت کارگر، تعیین و مشخص شده باشد.

۳-۳. حمایت جزای در صورت عدم پرداخت مزد

به تأخیر انداختن دستمزد کارگر یا عدم پرداخت آن، به هیچ وجه جایز نیست.

مفهوم سخن پیامبر (ص) نیز این مسأله را تأیید می‌کند که فرمودند: «إِدْفَعُوا أَجْرَةَ الْأَجِيرِ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ» (ابن ماجه، بیهقی، ۱۴۰۹، ج ۹، ص ۴۱)، مزد کارگر را قبل از آن که عرقش خشک شود، بپردازید. همچنین در حدیث دیگری آمده است: «إِنَّ اللَّهَ سَوْفَ يَخْصِمُ ثَلَاثَةَ يَوْمٍ الْقِيَامَةِ... وَ الثَّالِثُ هُوَ الَّذِي يَسْتَأْجِرُ الْأَجِيرَ وَ يَشْغَلُهُ كَامِلًا، ثُمَّ لَا يَدْفَعُ لَهُ أَجْرَهُ» (البخاری،

بی‌تا، ص ۵۳۶، حدیث ۲۲۷۰) خداوند، در روز قیامت با سه گروه دشمنی خواهند کرد... و سومی آنها کسی است که کارگری را به کار می‌گیرد، او را کاملاً مشغول نموده و تمام وقتش را می‌گیرد. آن گاه مزد وی را نمی‌پردازد؛ بنابراین، در جامعه اسلامی به تأخیر انداختن پرداخت مزد کارگر یا عدم پرداخت آن به هر بهانه‌ای که باشد، از آن منع شده است.

۴-۳. حمایت جزای از تحت فشار بودن کارگر

اسلام، همان طوری که از استثمار کارگر به شدت، نهی می‌کند؛ از تحت فشار قرار دادن او در کار یا به کارگماردن او در ساعات بیش‌تر و طولانی‌تر و یا وادار کردن وی به کاری که توانایی انجام آن را ندارد نیز نهی می‌کند. از پیامبر اکرم نقل شده است که فرمودند: «لَا تَحْمِلُوهُمْ مَا يَشِقُ عَلَيْهِمْ، فَإِنْ فَعَلْتُمْ فَأَعْيَنُوهُمْ» (همان، حدیث ۲۲۸) «آنان را به چیزی که برایشان سخت و دشوار است، وادار نکنید، اگر چنین کردید، به آنان یاری رسانید.» از مفهوم این حدیث، چنین برمی‌آید که کارفرما باید در کارهای سنگین و طاقت فرسا، با افزایش ماشین آلات، وسایل و ابزارهای لازم و یا با اضافه کردن مزد به کارگر کمک نماید. در حدیث دیگری آمده که مضمون و محتوایش چنین است: بر کارفرما لازم است آنچه را که کارگر به آسانی از عهده انجام دادنش برمی‌آید، از او بپذیرد و استخدام او در کارهایی که به صحت و سلامتی وی ضرر می‌رساند، جایز نیست (ابن ماجه، ص ۴۱) به همین ترتیب، از حدیث فوق، استفاده می‌شود که هنگام استخدام کارگر باید توانایی او در انجام کار، سلامت و امنیت بهداشتی وی در جریان کار، مورد توجه قرار بگیرد. همچنان که ساعات کار باید مناسب باشد و به سلامت و امنیت بهداشتی و روانی کارگر، زیان و آسیب نرساند.

۵-۳. حمایت جزای از حقوق کارگر در صورت خسارات مالی

کارفرما حق ندارد که خسارت‌های غیر عمدی را که در جریان کار حادث می‌شوند، بر کارگر تحمیل کند. ابن حزم می‌گوید: جرمه یا مجازات کردن کارگر (فرق نمی‌کند که این کارگر شریک باشد، یا اجیر و کارگر روز مزد) به علت زیان و خسارتی که در جریان کار به تولید وارد کند، جایز نیست؛ مگر این که با شهادت شهود ثابت شود که او از روی عمد و قصد، خسارت وارد کرده است. در غیر این صورت، شهادت کارگر به همراه قسم، بررأیت و بیگناهی او پذیرفته می‌شود (ابن حزم الاندلسی، ۱۴۲۱، ج ۷، ص ۲۸)

فقیهان مسلمان، از جمله، امام ابوحنیفه و امام مالک اجماع دارند، براینکه که خدمتکار یا اجیر، در آن زمانی که به ازای مزد معینی کار می‌کند، به واسطه از بین بردن یا خسارت وارد کردن به کالا و یا ابزار تولید، جرمه کردن او جایز نیست؛ مگر آنکه مدرک و دلیلی بر اقدام عمدی و ارادی او، براینکه امر به دست آید.

۶-۳. حمایت از پرداخت حقوق سالمندی کارگر

کسی که دوران جوانی‌اش را در کار سپری می‌کند، در پیری و سالمندی، مستحق دریافت مخارج و هزینه‌های زندگی خواهد بود و این امر، جزو حقوق اولیه او محسوب می‌شود. در این جا راه‌های متعددی وجود دارد که بیان کردن آنها به حسب شرایط پرداخت حقوق سالمندی، امکان پذیر است:

الف. تأسیس صندوق پس انداز جاری مطابق مقررات اسلامی

ب. پرداخت حقوق سالمندی باید با هماهنگی کارفرما و دولت صورت بگیرد. ممکن است، مشارکت کارفرما در به عهده گرفتن حقوق سالمندی، بخشی از آن صندوق را تشکیل بدهد و بخش باقی مانده را دولت تضمین می‌کند؛ به اختصاص بخشی از زکات چنان که دولت می‌تواند، مقدار زیادی از زکات را برای تأمین احتیاجات و نیازهای خانواده‌هایی که در فقر و تنگنا زندگی می‌کنند، یا کسانی که درآمد قابل ملاحظه‌ای برای جیره روزانه خود، در دوران پیری‌شان ندارند؛ اختصاص بدهد (ترمذی، ص ۳۴۲).

۷-۳. مسولیت دولت در قبال کارگر

در این جا دولت علاوه بر فراهم آوردن امنیت داخلی و دفاع در برابر تهدید خارجی، شماری از بخش‌های اقتصادی دولت را در زمینه برقراری عدالت و جلوگیری از بروز ناامنی و برقراری آرامش اختیارت آن قبل گسترش می‌دانند:

۱. مسولیت دولت، در نظام اسلامی مطلق و غیر مقید است قسمیکه پیامبر (ص) می‌فرماید: «کلکم راع و کلکم مسول عن رعیتة فالامام راع و هو مسوول عن رعیتة...» ابن عقیل در الفنون گفته: مبنای عملکرد نظام سیاسی اسلامی احتیاط و دوراندیشی می‌باشد و هیچ پیشوای نیست که به آن اشاره نکرده باشد.

امام شافعی می‌گوید: سیاستی که موافق شرع نباشد پذیرفته نیست و نیز گفته: سیاست راهبردی است که به سبب آن انسان به سعادت و خوشبختی نزدیکتر و از تباهی فاصله می‌گیرند هرچند آن راهبرد را پیامبر وضع نکرده و وحی نباشد. اگر منظور از عبارت «مگر با موافقت شرع» این است که مخالف شرع نباشد حرفی درستی است ولی اگر منظور این است که هیچ سیاستی پذیرفتنی نیست مگر شریعت آن را بیان نموده باشد، بیان نادرست و برخلاف عملکرد صحابه می‌باشد (قرضاوی، ۱۳۸۹، ج ۲، ص ۱۴).

در زمان خلفا اقدامات مثل قتل و مثله کردن به وقوع پیوست که هیچ فرد آگاه به سنت پیامبر (ص) با آن مخالفت نکرد و یا مانند اقدام عثمان (رض) در رابطه با سوزاندن مصحفها و سوزاندن ملحدان به دست علی (ع) در چاه‌ها که در این رابطه می‌گفت: «هنگامی که با آن موضوع منکر مواجه شدم، آتشی برافروختم و قنبر را صدا کردم» که آنان را در میان آتش اندازد و یا تبعید نصر بن حجاج به دستور عمر (رض) که این خود گواهی بر این ادعا می‌باشد. ابن قیم گفته: در این مقام باریک اندیشی و دشوار چه لغزشها و گمراهی‌هایی که به وقوع نپیوسته است (قرضاوی، ج ۲، ص ۱۴).

تعدادی اظهار عجز نموده یعنی شریعت را در برآورده شدن مصالح بندگان، ناتوان دانستند و حدود اجرا نکردند و باعث از بین رفتن حقوق مسلمانان شدند و متجاوزین به حقوق مردم را گستاخ کردند لذا خود را نیازمند قوانین و برنامه‌های دیگران دیدند و به این ترتیب راه شناخت حقیقت و اجرای آن را بر خود بستند و تعدادی از امورات را که از نظر خود و دیگران به گونه قطع، حق و مطابق واقع بودند، به گمان اینکه با قواعد شریعت منافات دارند، به تعطیلی کشانیدند. به خدا سوگند که آن موارد با آنچه پیامبر خدا برای ما آورد منافات نداشت و اگر منافاتی موجود بود به اجتهاد آنها مربوط می‌گشت. آنچه آنها را به انحراف کشانید، نوعی کوتاه اندیشی در عدم آگاهی از واقعیت‌ها و جایگاه هر یک از آنها بود. زمانیکه حاکمان با اینگونه وضع روبرو شدند فهمیدند که با این اندیشه‌ها اداره امور مردم قابل تحقق نیست لذا به دنبال راهکارهای جدیدی رفتند که سبب به وجود آمدن مشکلات و تباهی‌های بی شماری شد که جبران و مقابله با آن، برای آنها ناممکن می‌شد و برای عالمان و آگاهان به حقایق شریعت هم مردم را از آن قوانینی و گرایش‌های غیر اسلامی نجات دهند (قرضاوی، ج ۲، ص ۱۵).

در مقابل نیز گروه تندرو وجود داشت و هرچه راکه با حکم خدا و رسول منافات داشت، رد می‌کردند. منشأ به وجود آمدن هر دو گروه به اشکال در شناخت آنها از دستور خدا و رسول و آنچه در قرآن نازل شده مربوط می‌شد. چون که خداوند پیامبرانش را فرستاد و همراه آن‌ها کتاب‌هایش را نازل نمود تا مردم عدالت را برپا داشته و عدالتی که آسمان‌ها و زمین به آن استوارند؛ بنابراین هر جا نشانه‌های از عدالت به هر طریقی آشکار شود همان شریعت و دین الهی است. آئنی که بر دیگر مذاهب جهان خوب است و نسبت به ضرورت ایفای حقوق کارگر ارزش قائل هستند این حدیث پیامبر (ص) است: «أعطوا الاجیر أجره قبل أن یجف عرقه» (همان) قبل از این که عرق کارگر خشک شود، مزد او را بپردازید. طبق این حدیث دولت باید مملکت را اداره نماید و در برابر دستمزد اینگونه خدمات را ارائه دهند و به آنان اجازه ندهد بیش از مبلغ تعیین شده از مردم مزد دریافت دارند و از آن طرف هم اجازه نخواهد داد که مردم به آنان ظلم و ستم روا دارند و مزد کمتری پرداخت کنند.

ابن تیمیه می‌گوید: اینگونه قیمت‌گذاری واجب است، البته این قیمت‌گذاری در کارها است. منظور از دست مزد و یا اجرت تهاتری که فقها به آن پرداخته‌اند اجرت و مزد عادلانه است که هر کس در برابر کار خدمتی که ارائه می‌دهد دریافت می‌دارد. البته با رعایت تمامی شرایط و عواملی که در تعیین ارزش آن ارائه شده و با تعیین اجرت مناسب ارتباط دارد، به نوع که نه در حق کارگر ظلم و ستم اجحاف شود و نه در حق کارفرما. در این رابطه فقهای اسلام در ابتدای دوره تابعین به کارگزاران دولت اجازه می‌دادند که هنگامی ضرورت و نیاز برای نرخ گذاری کالاها اقدام کنند، با وجود این که روایت شده است رسول

اکرم در عصر خود از قیمت گذاری جلوگیری می‌کردند و حتی هنگامی که قیمت کالاها بی‌رویه افزایش می‌یافت، مردم از پیامبر درخواست می‌کردند تا با قیمت گذاری کالاها موافقت کنند اما ایشان مخالفت می‌کردند. (همان، ص ۱۷).

۴. حمایت جزای از حقوق کارگر در حقوق افغانستان

۴-۱. حقوق و امنیت اجتماعی کارگران

برای اینکه جایگاه سکتورهای غیر رسمی در اقتصاد افغانستان و بازار کار زیاد ارزشمند است، دولت مجبور است تا مزد را در سراسر کشور مشخص کند که در شرایط فعلی جهت بلند بردن سطح اقتصادی ارزشمند بوده و دولت را کمک می‌کند تا وظایف سکتور غیر رسمی تحت قانون کار در آورد. مشخص کردن معیار برای حد اقل مزد به عنوان اصل مهم به منظور نگهداشت کارگران تلقی می‌گردد. حکومت افغانستان قسمی که در قانون اساسی ذکر گردیده، طوریکه در کنوانسیون ۱۰۰ سازمان جهانی کار تصویب گردیده است، دراز مدت اقدامات روی دست می‌گیرد که شرایط مناسب برای تعیین نمودن و عملی نمودن حد اقل مزد به وجود آید. دولت به تعهدش برای بهبود بخشیدن شرایط اقتصادی هم شهریان به مرور زمان مزد کارمندان را زیاد می‌کند. حکومت افغانستان اقداماتی جدید روی دست خواهد گرفت که محیط کاری مصون و مناسب در تشکیلات اقتصادی ایجاد گردد با پالیسی‌هایی منسجم مصونیت و صحتی کار که به اساس آن قوانین ملی تغییر کرده و اداره ملی مقرر تأسیس گردد که نظارت از عملی شدن آن نماید دولت قوانین را ایجاد، نافذ و بر حسب ضرورت تغییر داده تا کارگران بتوانند از حق انجمن‌سازی و فعالیت دسته‌جمعی ایشان استفاده کنند. دولت به منظور انکشاف گفتمان اجتماعی چوکات‌ها و میکانیسم سه جانبه را ترویج می‌بخشد. در سطح ملی، دولت شورای ملی کارگران افغانستان را تأسیس می‌کند که توسط آن دولت، کارگران، نهادهای تجارتي و اجتماعی تلاش خواهد نموده تا در عرصه حل مسائل مرتبط به کارگران و انکشاف ملی و سائر مشکلات و چالش‌های که کشور دچار آن است همکاری نماید (فصلنامه کار و امور اجتماعی، شماره بیستم، زمستان ۱۳۹۸).

۴-۲. امنیت شغلی کارگران

پدیده امنیت شغلی بعد از اعتراضات و اعتصابات زیادی کارگران و به دلیل محدود کردن کارفرمایان از حقشان به وجود آمد که تاهنوز اکثر کشورها آن را پذیرفته است. به نحوی که بیان شد، امنیت شغلی یک نوع حمایت قانونی از کارگر در مقابل کارفرما می‌باشد، ولی زمان امنیت شغلی تحقق پیدا می‌کند که روابط کارگر و کارفرما دارای ثبات باشد به نحوی که این رابطه با سهولت و اندک نا ملایمات قطع نشود. بدین معنی که چگونگی پایان یافتن رابطه کارگر و کارفرما مبهم و غیر معین و توأم با عدم جبران خسارات نباشد. در قانون کار رابطه کارگر با کارفرما به نحوی تنظیم شود که کارفرما هر وقت اراده کرد، کارگر را اخراج نتواند، اخراج کارگر توأم با مصائب قانونی برای کارفرما باشد در غیر این صورت «امنیت شغلی» برای کارگران وجود ندارد (حکیمی، مقاله حقوق و امتیازات کارگران در قانون کار).

در این باره باید گفت که کارگر دارای اراده آزاد می‌باشد، او می‌تواند آزادانه توافق کند، قرارداد که بین کارگر و کارفرما ایجاد می‌شود. مبین اراده آزاد آن‌ها است و در قرارداد امتیازات برای کارگر در نظر گرفته می‌شود که در این حالت اتهام ظلم به کارگر قابل توجیه نیست، باید گفت: با توجه به محدودیت کار، کارفرما نظر و خواست خود را به کارگر تحمیل می‌کند، زیرا کارگر مجبور به دریافت کار است و کارفرما از این حالت اجبار کارگر به خوبی مطلع می‌باشد. با اینکه کارگر با اراده آزاد به انجام کار اقدام می‌کند، ولی اراده کارگر در انتخاب شرایط قرار داد کار، آزاد نبوده، بلکه شرایط قرار داد تحت اوضاع بیکاری قرار گرفته و به کارگر تحمیل شده است. در این حالت است که کارگر نیاز به حمایت قانونی پیدا می‌کند.

به این صورت نبود قرارداد منصفانه و درست میان کارگر و کارفرما سبب گشته که کارگران اغلب از امنیت شغلی برخوردار نباشد و کارفرمایان هر زمان بر اساس نیازمندی خویش می‌توانند کارگر دیگری را استخدام و کارگر قبلی را اخراج نمایند این برخورد، مخالف قانون کار افغانستان بوده در حالیکه قانون گفته که قرارداد میان کارگر و کارفرما در صورتی به حالت تعلیق در می‌آید که کارگر به عسکری باشد یا به وظایف انتخاباتی مشغول شود، یا حوادث غیر مترقبه به وقوع بپیوندد و یا به آموزش

برود. به اساس قانون کار افغانستان، کارفرما موظف است، در صورت بروز حادثه، کارگر را به بیمارستان منتقل و هزینه‌ای تداوی او را فراهم کند و در صورت که امکان مداوای او در داخل افغانستان فراهم نباشد باید به خارج از این کشور فرستاده شود و تمام هزینه سفر و تداوی کارگر بر عهده کارفرما است (قانون کار افغانستان، ماده نود و یکم).

در قانون کار کشور تاکید شده که در صورت بروز اختلاف میان اداره و کارگر، این اختلاف از طریق کمیسیون حل اختلافات اداره و در مرحله بعد از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات وزارت کار، رفع می‌شود و در غیر آن از سوی دادگاه ذیصلاح حل و فصل می‌گردد (کار افغانستان، ماده هشتاد و نهم).

۳-۴. حمایت جزای کارگر در برابر حوادث محیط کار

از بخش‌های چالش‌زای دیگر برای کارگران حوادث در محیط کاریشان می‌باشد. کارگران متأسفانه بدون داشتن هیچ وسیله ایمنی مانند طناب، کلاه و غیره بر فراز یک ساختمان بلند دارای مشلات اساسی است که صاحب کار موظف است وسایل ایمنی کارگرش را فراهم نماید، نبودن محیط مرفع برای کارگران همواره منجر به مرگ و یا معیوبیت کارگران می‌گردد؛ اما قانون کار افغانستان به صراحت بیان می‌دارد که صاحب کار موظف به تأمین شرایط صحی و ایمنی کار، و وسایل و فن‌آوری جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید هستند و تأمین شرایط حفظ سلامت جهت محافظت کارگران از امراض ناشی از کار نیز وظایف آنان است، قانون در باره ایمنی کارگران و کارمندان آمده که مسول اداره موظف به قواعد فنی ایمنی، حفظ سلامت محیط تولید، آتش‌نشانی، عرضه خدمات اولیه طبی و سایر قواعد حفاظت کار را به صورت مداوم به کارکنان آموزش دهد (قانون کار افغانستان، ماده یکصد و هفتم).

۳-۴. تعیین مجازات متخلفین در برابر حقوق کارگر

در جامعه مترقی ضمانت اجرای یک قانون از الزامات قانون‌گذاری می‌باشد، به‌خصوص در زمینه روابط کارگر و کارفرما شدت عمل بیشتری به خرج می‌دهد. متأسفانه در قانون کار افغانستان این نوع ضمانت اجرای وجود نداشته و ضمانت اجرای در قانون کار یک پدیده حقوقی که بر اساس اندیشه حمایت از کارگر ایجاد شده است و حقوق کار در اکثر کشورهای جهان جایگاهی را به خود اختصاص داده، ممکن در این زمینه انتقاد شود که مجازات حق متخلفین از قانون است، متخلفین مطابق قانون جزا مجازات خواهد شد، در اینجا باید گفت که هدف از بیان این مطلب انکار مجازات مطابق قانون جزا نیست ولی در قانون جزا کدام حکم صریح در مناسبات بین کارگر و اداره یا کارفرما وجود نداشته و در واقع با در نظر نگرفتن ضمانت اجرای در امور کارگری، اصل قانونی بودن جرم و مجازات در رابطه بین کارگر و کارفرما، نادیده گرفته شده است، زیرا برخلاف اصل عدالت و انصاف است که حقی به دلیل نبودن یا مبهم بودن قانون ضایع شود، از این رهگذر، بدون شک کارگر بیشترین زیان را خواهد دید، زیرا کارگران همیشه در نقطه ضعف قرار دارند (قانون کار، جریده رسمی، شماره ۷۹۰، سال ۱۴۲۰).

در مناسبات کارگری، وقتی کارگر مدعی و اداره مدعی علیه قرار می‌گیرد، تصور کلی بر این است که اداره قابل مجازات نیست. متأسفانه این امر یک واقعیت است که در قانون کار، در زمینه مجازات اداره حکم به ملاحظه نمی‌رسد؛ اما بر خلاف تصور کلی، اکثر کشورهای مترقی از این امر غافل نیستند؛ مثلاً ماده ۱۸۴ ق. کار ایران بیان می‌دارد: در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد، اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخصی حقوقی پرداخته شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر در باره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد (قانون کار ایران، ۱۳۸۳).

نتیجه‌گیری

۱. از بحث‌های گذشته، چنین نتیجه گرفته می‌شود که در مکتب اسلام، حقوق کارگر به طور کامل به رسمیت شناخته شده است و هرچیزی که به پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، روحی و بدنی طبقه کارگر، کمک و یاری نماید؛ بر اجرا و انجام آن تلاش می‌کند. تأمین و حمایت از حقوق کارگران، مستلزم تأسیس انجمن‌ها و اتحادیه‌ها می‌باشد.

۲. در فقه امامیه حقوق کارگر مجموعه مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما و با هدف تنظیم روابط هر دو دانسته‌اند اما جای شک نیست که این شاخه از حقوق در داخل خود ماهیتی حمایتی داشته و جایگاه نابرابر کارگر و صاحبکار از حیث ثروت، قدرت و فرصت که بشر به تجربه دیده و به اندیشه‌ها فهمیده که لزوم حمایت از کارگران را به مقوله جدی و ضروری تبدیل نموده است.

۳. اگر به دیدگاه فقهای حنفی تعمق شود معلوم می‌شود که کار و سرمایه همانند روح و جسم، یک کل را تشکیل می‌دهند. روح، یعنی کار اصل است؛ و جسم، یعنی سرمایه هم وابسته به آن است. نظم، سیستم، آهنگ، حیات و تحرکی که در سرمایه موجود است، رابطه تنگاتنگی با کار دارد و در این میان کارگر نقش اساسی در کار و سرمایه است و حمایت از کارگر نقش اساسی در اسلام دارد.

۴. جمهوری اسلامی افغانستان قوانین و مقررات را تحت ایجاد قوانین کار و امور اجتماعی، برای ایجاد و سهولت کار و کارایی و حمایت از کارگران در نظر گرفته است قسمی که این قوانین از طرف اداره کار و کارگری به وجود آمده است یک سند ملی بوده حمایت دولت را در قبال دارد.

بنابراین، از این که آزادی توده‌های زحمتکش به دست سرمایه داران، مورد استثمار و سوء استفاده قرار می‌گیرد از مدافعان راستین و حقیقی آنها تقاضا می‌شود که برای اجرای احکام شریعت اسلام و حمایت از حقوق این طبقه مظلوم دست به کار شده و از حقوق آن‌ها دفاع نمایند.

منابع

۱. ابن ماجه، بيهقي، (۱۴۰۹) ف سنن الكبرى، ج ۹، كتاب اجاره.
۲. ابومحمد على بن احمد بن سعيد بن حزم الاندلسي، (۱۴۲۱)، المحلى بالآثار، بيروت، دارالفكر.
۳. ابى عبدالله محمد بن اسماعيل البخارى، (بى تا)، صحيح بخارى.
۴. حكيمى، اسماعيل، مقاله حقوق و امتيازات كارگران در قانون كار،
۵. جعفر، سبحانى، (۱۳۶۳)، فروغ ابدیت، قم، نشر دانش اسلامى.
۶. الحافظ ابى بكر احمد بن الحسين، (۱۴۰۸)، البيهقي، السنن الكبرى، ج ۹، كتاب اجاره.
۷. منتظرى، حسينعلى، (بى تا)، رساله استفتائات، قم، نشر اندیشه اسلام، ج ۲.
۸. علامه مفتى، خدانظر، (۱۳۹۵)، محمود الفتاوى براساس فقه حنفى، زاهدان، دارلعلوم زاهدان.
۹. خمينى، روح الله، (۱۳۸۶) تحرير الوسيله، ج ۴، قم، موسسه مطبوعات.
۱۰. حرعالملى، محمد بن حسين، (۱۴۰۹) وسائل الشيعه، قم، موسسه آل البيت (ع).
۱۱. محمد باقر، محمودى، (۱۳۷۶)، نهج السعاده فى مستدرک نهج البلاغه، تهران، ورازت فرهنگ.
۱۲. محمد بن على بن بابويه، (۱۳۶۸)، من لايحضر الفقه، ج ۴، قم، كتابخانه مرعى.
۱۳. محمد تقى، بهجت، (۱۴۲۸)، استفتائات، ج ۴، قم، دفتر آيت الله بهجت.
۱۴. محمد تقى، علامه جعفرى، (۱۳۷۶)، رسائل فقهى، قم، موسسه آل البيت (ع).
۱۵. محمد محسن، فيض كاشانى، (بى تا)، مفاتيح الشرايع، ج ۲، قم، كتاب خانه مرعى.
۱۶. ميرزا حسين، محدث نوري، (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل، بيروت، موسسه آل البيت (ع).
۱۷. يوسف، قرضاوى، (۱۳۸۹)، ديدگاهى فقهى معاصر، مترجم: احمد نعمتى، تهران، نشر احسان.

قوانين

۱. فصل نامه كار و اموراتجتماعى، شماره بيستم، زمستان ۱۳۹۸.
۲. قانون كار ايران، تدوين جهانگير منصور، سال ۱۳۸۳.
۳. قانون كار، جريده رسمى، شماره ۷۹۰ سال ۱۴۲۰.
۴. ماده نود و يكم قانون كار افغانستان.
۵. ماده هشتاد و نهم قانون كار افغانستان.

