

Analysis of Jurisprudential Principles Governing Islamic Government Policy-Making in Support of Workers

Mansoorh Arjomandifard¹, Ali Mohamadian²

¹ Assistant Professor, Department of Fiqh and Foundations of Islamic Law, Payame Noor University, Tehran, Iran (**Corresponding author**). arjomandifard@pnu.ac.ir

² Associate Professor, Department of Jurisprudence and Islamic Law, Bozorgmehr University of Qaenat, Qaen, Iran. mohammadian@buqaen.ac.ir



Abstract

The present study aims to identify and analyze the jurisprudential principles that underpin the protection of workers' rights within the framework of Islamic governance. The author seeks to demonstrate how these principles can serve as a foundation for fair and supportive policy-making toward workers. To address the existing gap in the literature, this research attempts to provide a Sharia-based model for improving workers' conditions. The central issue explored in this paper concerns the multiple challenges faced by workers in Islamic societies, including violations of rights, lack of health and safety protections, and various forms of economic exploitation. Despite the strong emphasis of the Qur'an and the Sunnah on justice, fairness, and the preservation of human dignity, it appears that neglect of these principles and the failure to align legal systems with jurisprudential rules have contributed to the erosion of workers' rights. Accordingly, this study seeks to answer the question of which jurisprudential principles can serve as appropriate religious foundations for Islamic governmental policy-making in comprehensive support of workers, and how these principles can be reflected in current laws and regulations. The research employs a descriptive-analytical method with a problem-oriented approach. Drawing on library sources—including Qur'anic verses, narrations of the Prophet's Household (peace be upon them), classical Imami jurisprudential texts, and statutory laws of the Islamic Republic of Iran such as the Constitution and the Labor Law—the author extracts and analyzes relevant jurisprudential principles. This analysis is conducted on three levels: conceptual, inferential, and applicative, with the aim of clarifying the logical relationship between

Cite this article: Arjomandifard, M. & Mohamadian, A. (2026). Analysis of Jurisprudential Principles Governing Islamic Government Policy-Making in Support of Workers. *Governance in the Qur'an and Sunnah*, 4(1), pp. 107-122. <https://doi.org/10.22081/jgq.2026.72694.1042>

Received: 2025-04-18 ; **Revised:** 2025-06-28 ; **Accepted:** 2025-07-25 ; **Published online:** 2026-01-10

Type of article: Research Article

Publisher: Islamic Sciences and Culture Academy

©2026/authors retain the copyright and full publishing rights



religious foundations and contemporary legal requirements. The findings indicate that the three jurisprudential principles of human dignity (*karāmah*), no-harm (*lā ḍarar*), and causation (*tasbīb*) constitute the primary religious bases for protecting workers. The selection of these three principles is grounded in a logical hierarchy of worker protection within Islamic jurisprudence. The principle of dignity is adopted as the fundamental and value-based foundation, evaluating all policies and behaviors in light of the inherent worth of the human being. The no-harm principle prohibits any action or condition that inflicts material or moral harm on workers—including unsafe workplaces, inadequate wages, or psychological pressure—and establishes enforceable obligations to prevent such harm. Finally, the principle of causation addresses gaps in responsibility, particularly in complex industrial settings where direct causation between the employer’s conduct and the worker’s injury may not be immediately evident. More specifically, the principle of dignity, based on Qur’an 17:70, affirms the inherent honor granted to all human beings and deems any conduct that undermines the worker’s status or humanity as unacceptable. This principle obligates employers and the government not only to avoid modern forms of servitude and humiliation but also to uphold workers’ dignity by ensuring psychological well-being, job security, and opportunities for skill development. The no-harm principle, grounded in the Prophetic tradition “There is no harm and no harming in Islam” and related Qur’anic teachings, prohibits any form of harm to others. In the context of labor relations, it invalidates unsafe working conditions, excessive working hours, unfair wages, and any practice that threatens the physical or mental health of workers, while imposing liability on employers for compensating resulting damages. The principle of causation, by establishing civil liability for indirect harm, holds employers responsible even when they do not directly cause an accident, provided that negligence in providing safety equipment or creating hazardous conditions contributed to the harm. This principle is reflected in modern labor regulations through mandatory social insurance and compliance with occupational safety standards. In conclusion, the study emphasizes that these jurisprudential principles are not merely abstract doctrines but possess strong potential for translation into practical policies and protective legislation. They can bridge the gap between religious texts and the needs of contemporary industrial societies, enabling lawmakers to formulate regulations that are both Sharia-compliant and responsive to emerging labor issues. Ultimately, an Islamic government can, by relying on the principle of dignity, design policies that enhance workers’ quality of life; by applying the no-harm principle, enforce strict occupational health and safety standards; and by invoking the principle of causation, establish an effective system of insurance and compensation. Thus, this research proposes an Islamic model for achieving social justice in the workplace.

Keywords: The Employee, Employment Rights, Principles of Islamic Jurisprudence, Qur’anic Foundations.



التحليل الفقهي للقواعد المترتبة بسياسات الحكومة الإسلامية في دعم العمال

منصوره ارجمندی فرد^١، علي محمدیان^٢

^١ أستاذ مساعد، قسم الفقه و مبادئ الحقوق الإسلامية، جامعة پیام نور، طهران، إيران (الكاتب المسؤول). arjomandifard@pnu.ac.ir
^٢ أستاذ مشارك، قسم الفقه والحقوق الإسلامية، جامعة بزرگمهر قانان، قانن، إيران. mohammadian@buqaen.ac.ir

المخلص

يهدف هذا البحث إلى تحديد وتحليل القواعد الفقهية النازرة إلى حماية حقوق العمال في النظام الإسلامي. فعلى الرغم من تأكيد النصوص الدينية على حقوق العمال، فإن غياب الوعي الكافي بالقواعد الفقهية ذات الصلة وعدم مواءمتها مع القوانين القائمة قد يؤديان إلى تهميش حقوق هذه الفئة. ومن ثمّ تتمحور المشكلة الرئيسة للبحث حول دراسة القواعد الفقهية المترتبة بحماية العمال وكيفية توظيفها في سياسات الحكومة الإسلامية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي - التحليلي وبمقاربة مسئلة - محورية. وجمعت البيانات من خلال الدراسة المكتبية والرجوع إلى المصادر القرآنية والروائية والفقهية والحقوقية، إضافة إلى تحليل محتوى النصوص الإسلامية والقوانين المتعلقة بحقوق العمل. وقد حدّد البحث ثلاث قواعد فقهية رئيسة تشكّل مرتكزات حماية العمال:

(١) **قاعدة الكرامة:** استناداً إلى آيات القرآن، يتمتع الإنسان بكرامة ذاتية تشمل جميع بني البشر. وبناءً عليه، يلتزم صاحب العمل والدولة بصيانة مكانة العامل وسلامته الجسدية والروحية، والابتعاد عن كلّ أشكال الظلم والاستغلال.
(٢) **قاعدة لاضرر:** وهي قاعدة ذات جذر قرآني تنفي كلّ أشكال الإضرار بالآخرين. وفي مجال العمل، يُحظر على صاحب العمل تعريض العامل لبيئة غير آمنة أو استغلاله بما يهدّد سلامته، ويكون مسؤولاً عن التعويض عند وقوع الضرر.

(٣) **قاعدة التسبب:** ومفادها أنّ من يتسبّب - ولو بطريق غير مباشر - في إيقاع الضرر بالآخر يتحمّل مسؤولية التعويض. وقد انعكست هذه القاعدة في التشريعات العملية مثل التأمين الإجباري واشتراطات السلامة. وتخلص الدراسة إلى أنّ قواعد الكرامة، لاضرر، والتسبب تشكّل أساساً راسخاً لحماية حقوق العمال في النظام الإسلامي. فهي لا تؤكد فقط على ضرورة احترام الحقوق الإنسانية للعامل، بل يمكن اعتمادها أيضاً أساساً للتشريع وصياغة السياسات العامة الهادفة إلى تأمين السلامة والأمن وتحقيق العدالة للعمال.

الكلمات المفتاحية: العامل، حقوق العمل، القواعد الفقهية، الأسس القرآنية.

استناداً إلى هذه المقالة: ارجمندی فرد، منصوره؛ محمدیان، علي (٢٠٢٦). التحليل الفقهي للقواعد المترتبة بسياسات الحكومة الإسلامية في دعم العمال. *الحكومة في القرآن والسنة*، ٤(١)، صص ١٠٧-١٢٢.

<https://doi.org/10.22081/jgq.2026.72694.1042>

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٥/٠٤/١٨؛ تاريخ المراجعة: ٢٠٢٥/٠٦/٢٨؛ تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٠٧/٢٥؛ تاريخ النشر: ٢٠٢٦/٠١/١٠

الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية

نوع المقالة: مقالة بحثية

© المؤلفون



١. بيان المسألة

يُعدّ موضوع حقوق العمّال أحد المحاور الأساسية في البحوث الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، وهو بحاجة إلى مزيد من التعمّق في الأصول والقواعد الفقهية التي تناولتها النصوص الدينية، ولا سيما القرآن الكريم. فالعمّال، بوصفهم القوّة المحرّكة للإنتاج والتنمية الاقتصادية، يواجهون تحديات وإشكالات عديدة قد تُفضي إلى تهديد حقوقهم ومصالحهم. ومن ثمّ فإنّ دراسة القواعد الفقهية والشرعية القادرة على حماية حقوق العمّال تُعدّ ضرورة علمية وحيوية. وقد تضمّن القرآن الكريم آيات عديدة تتناول موضوعات الإنصاف والعدالة والحقوق الإنسانية واحترام العامل. وهذه الآيات لا تبين المبادئ العامة لحقوق الإنسان فحسب، بل تتقدّم أيضاً قواعد خاصة لحماية العمّال وضمان حقوقهم. غير أنّ ضعف الوعي بهذه القواعد الفقهية وعدم مواءمتها مع الأنظمة القانونية القائمة قد يؤديان إلى انتهاك حقوق العمّال وإغفال احتياجاتهم. وتوسّع هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل القواعد الفقهية المرتبطة بحقوق العمّال. والهدف الرئيسي منها هو استخراج الأصول والقواعد التي يمكن أن تسهم في تحسين الوضع القانوني للعمّال وتوفير الأسس اللازمة لبناء نظام حقوقي منسجم ومتوافق مع المبادئ الفقهية. ونظراً لأهمية الموضوع وضرورة الالتفات إلى حقوق العمّال في المجتمع الإسلامي، يمكن أن يشكل هذا البحث مرجعاً للباحثين والمشرّعين والفاعلين في مجال حقوق العمّال. كما أنّ تحديد التحديات والعوائق التي تعترض تطبيق هذه المبادئ الفقهية يُعدّ أمراً ضرورياً. فكثيراً ما يؤدي ضعف الوعي بالقوانين القائمة أو عدم انسجامها مع الاحتياجات الواقعية للعمّال إلى انتهاك حقوقهم. ومن هنا يسعى هذا البحث إلى تمهيد الأرضية اللازمة لحماية فعّالة لحقوق العمّال. وتوضيحاً لذلك، فإنّ التعاليم الدينية في مجال الموارد البشرية والقوى الفاعلة في المجتمع -بوصفها ركائز أساسية في تحقيق الأهداف الاقتصادية الكلية- قد اشتملت على برامج وتوجيهات قيّمة، يحظى كلّ منها بأهمية بالغة. وتتعاظم أهمية الموضوع بالنظر إلى أنّ الأصل الرابع من الدستور يلزم المشرّع بأن يُعدّ القوانين ومبادئ إدارة الدولة وفقاً للمعايير والتعاليم الشرعية. وجدير بالذكر أنّ حقوق العمّال يمكن تناولها من زوايا عديدة، غير أنّ ما دفع إلى إعداد هذا البحث هو دراسة أحد المحاور الأساسية في حقوقهم، وهو صيانة وحماية سلامة القوى العاملة. وفي هذا السياق، سيتمّ في هذه الدراسة تحليل القواعد الفقهية الناطرة إلى تأمين سلامة هذه الفئة، بالاستناد إلى المصادر والمستندات في الفقه الإسلامي والمباني القرآنية. وبناءً على رسالة البحث، فبعد عرض الدراسات السابقة، سيُقدّم تعريف موجز لعلم الفقه والقواعد الفقهية، ثمّ تُعرض لمحة عن مكانة العمّال في النصوص الإسلامية، وفي النهاية تُبحث القواعد الفقهية المتعلقة بتأمين سلامة العمّال بدقّة وتحليل.

٢. خلفيّة البحث

رَبّاني في مقالته المعنونة «ارزيابي ارزش كار و حقوق كارگر در اسلام» (تقييم قيمة العمل وحقوق العامل في الإسلام) (١٣٥٨ش، ص ٨٣-٦٧)، تناول بيان رؤية الإسلام لأهمية العمل والسعي، مستشهداً بعدد من الآيات والزوايات في هذا المجال. أما محمّديان وحائري، ففي دراستهما الموسومة «تحليل فقهي حقوق كارگر در جامعه اسلامي با رويكردي بر آراي امام خميني» (التحليل الفقهي لحقوق العامل في المجتمع الإسلامي بمنهج يرتكز على آراء الإمام الخميني (١٣٩٣ش، ص ٢٥٣-٢٣٣)، فقد قاما بعرض أنواع حقوق العامل في الإسلام، مثل حقّ الحرّية في اختيار المهنة وحقّ المشاركة في الأنشطة الإنتاجية وغيرها، ثمّ بيّنا آراء الإمام الخميني في هذا الشأن. كما أنّ فقيه حبيبي وپارسا، في بحثهما «نگرشي تحليلي به چالش های ضمانت اجرای عدم انجام تعهدات و تكاليف كارگر و كارفرما» (رؤية تحليلية للتحديات المتعلقة بضمانات تنفيذ عدم الالتزام بالتعهدات والتكاليف من جانب العامل وصاحب العمل (١٤٠١ش، ص ١٠٣-٨٨)، أشارا إلى أنّ التزامات العامل وصاحب العمل تُعدّ من أعقد المسائل القانونية في البلاد، وأنّ كثيراً من العمّال تُهدر حقوقهم بسبب نقص الوعي، ثمّ عمداً إلى تحليل كميّة أداء هذه الالتزامات المتبادلة. وبالنظر إلى عناوين الدراسات المذكورة وموضوعاتها، يتّضح -وبقدر ما وقف عليه الباحث- أنّه لم يُنجز حتى الآن بحث مستقل يتناول موضوع هذه المقالة، ومن ثمّ يُعدّ هذا البحث عملاً أصيلاً وجديداً، ولا سيما من حيث تحديد القواعد الفقهية ذات الصلة بالموضوع.

٣. المفاهيم النظرية للبحث

٣-١. علم الفقه ومداه

الفقه في اللغة يعني الفهم العميق والدقيق لأيّ مسألة (ابن منظور، ١٤١٤ق، ج ١٣، ص ٥٢٢؛ الطريحي، ١٤١٦ق، ج ٦، ص ٣٥٥). أمّا في الاصطلاح فهو العلم بالأحكام الشرعية الفرعية المستندة إلى مصادرها الأربعة: الكتاب (القرآن)، السنّة (سيرة وأقوال وأفعال النبي وأهل بيته)، الإجماع (اتفاق الفقهاء)، والعقل (العلامة الحلي، ١٤٢٠ق، ج ١، ص ٣١؛ الشهيد الأول، ١٤١٩ق، ج ١، ص ٤٠). ويكتب الشهيد مطهري في تعريف الفقه: «فهم عميق واستنباط دقيق للأحكام والأنظمة الناظرة إلى الحياة الفردية والاجتماعية للمسلمين، اعتماداً على مصادر محدّدة» (مطهري، ١٣٨١ش، ج ٣، ص ٣١). ويلاحظ أنّ جميع شؤون الحياة البشرية تقريباً تدخل في نطاق علم الفقه، بل يرى الفقه نفسه مرجعاً للإجابة عن مختلف المسائل المطروحة في تلك الشؤون: «الفقه من حيث موادّه ومصادره أغنى منظومة فقهية وقانونية في العالم، ولا نظير له» (جتّاتي، ١٣٧٤ش، ص ٤٧٩). ومع

التعمق في المصادر والآداب الفقهية، يتبين أنّ الحاجة العملية اليوم قد وسّعت دائرة الرجوع إلى الفقه توسعاً كبيراً؛ فمثلاً في مسائل الملكية وحدودها، وتعقيدات النقود والعملات والمصارف، والضرائب، والتجارة الداخلية والخارجية وغيرها (منتظري، ١٤٠٩ق، ص ٢). وقد قيل في تفسير ذلك إنّ فطريّة الدين وخاتميته تستلزمان شمول الفقه الإسلامي لكلّ الأزمنة، وقدرته على تلبية جميع الاحتياجات الإنسانية عبر الزمن، وهو ما أشارت إليه بعض الآيات، ومنها قوله تعالى: «نَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ» (النحل، ٨٩؛ مكارم شيرازي، ١٤٢٧ق، ص ٧٧). ويقول أحد المفكرين المعاصرين: «منذ صدر الإسلام وإلى اليوم، لم تُطرح مسألة تتعلّق بشؤون الإنسان المادية أو المعنوية إلا وكان الفقه الإمامي قادراً على الإجابة عنها ولم يتركها بلا حلّ» (جعفري تبريزي، ١٤١٨ق، ص ١).

٢-٣. قواعد الفقه

يبدو أنّه مع توضيح أهميّة الفقه في الحضارة الإسلامية، تتضح أيضاً أهميّة قواعد الفقه في هذه الحضارة العظيمة، وبتفصيل ذلك، فإنّ الفقه الإسلامي يبيّن جميع الأحكام والمسائل المتعلقة بأفعال المكلفين، ويُمكّن الإجابة عن الأحكام الشرعية الناطقة إلى تلك المسائل. ومع توضيح مكانة الفقه في الحضارة الإسلامية، يمكن أيضاً إدراك أهميّة قواعد الفقه؛ إذ إنّ قواعد الفقه تُعدّ البنية التحتية وأساس الفقه والقانون الإسلامي، ومعرفتها تُعدّ ذات أهميّة فائقة في الوصول إلى مرحلة الاستنباط وفهم المسائل الفقهية، ولا سيّما استنتاج الأحكام الشرعية للمسائل المستحدثة. فهي تُضفي تنظيمًا خاصًا على المعارف المكتسبة، وتُسهم - إضافةً إلى دورها في تسهيل حفظ الأحكام الشرعية - في توسيع قدرة الاستدلال والتحليل الفقهي والقانوني. وبما أنّ هذه القواعد تُعدّ ضوابط وقواعد ومقاصد عامّة للمسائل الفقهية، فإنّها تمكّن الباحثين في الفقه من الارتقاء إلى المستوى العالمي في هذا العلم واكتساب ملكة الاجتهاد الفقهي. وقد قيل في تعريف قواعد الفقه إنّها صيغٌ كليّة تُعدّ منطلقاً لاستخراج قوانين أكثر تخصيصاً. وهذه الصيغ الكليّة لا تُحصر في مورد أو موارد جزئية محدّدة، بل تُعدّ - بوصفها أصولاً عامّة - أساساً لعدد كبير من القواعد الفرعية. وبعبارة أخرى، فإنّ قواعد الفقه هي بنية عام وشامل، وبسبب عمومها وشمولها يمكن الاستناد إليها في موارد عديدة (محقّق داماد، ١٤٠٦ق، ج ١، ص ٣). فعلى سبيل المثال، يوجد فرق واضح بين قاعدة لا ضرر - وهي حكم وقاعدة كليّة - وبين مسألة جزئية محدّدة تقول: «إذا أدى توقّف السيّارة في مكان غير مرخّص إلى إلحاق الضرر بالآخرين، يجب على صاحب السيّارة تحمّل تعويض الضرر». وفي بيان أهميّة قواعد الفقه، قيل: «إنّ أهمّ طريق موثوق لاستخراج الأحكام واستنباط أحكام الحوادث الواقعة هو الاجتهاد عبر الأصول والقواعد الفقهية الجامعة وتطبيقها على المصاديق الفرعية» (جنّاتي، ١٣٧٠ش، ص ٢٨٥).

٤. تصوير عام عن منزلة العمل والعامل في الشريعة

وفقاً لرواية مشهورة، فإن من يسعى في العمل لتأمين رزق عياله يُعد بمنزلة المجاهد في سبيل الله: «الْكَادُّ عَلَى عِيَالِهِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (الكليني، ١٤٠٧ق، ج ٥، ص ٨٨). وفي منظومة المعارف الدينية، يُعد العمل ذا قيمة عالية، وقد أُكِّد على أهميته كثيراً في السيرة النبوية وحياة أئمة أهل البيت (ع)، ونُقلت شواهد عديدة في التراث الروائي عن اشتغالهم بالعمل وممارستهم له (حرر عاملي، ١٤٠٩ق، ج ١٧، ص ٦٢). وبحسب بعض التقارير التاريخية، لما كان رسول الله (ص) راجعاً من غزوة تبوك، خرج أحد أصحابه لاستقباله، فلما صافحه النبي (ص) لاحظ خشونة يده وسأل عن سبب ذلك، فأجاب الصحابي أنها نتيجة عمله في الزراعة. فقَبِل النبي (ص) يده وقال: «هذه اليد لا تمسها النار» (ابن أثير، ١٤٠٩ق، ج ٢، ص ٤٢٠؛ الخطيب البغدادي، ١٤١٧ق، ج ٧، ص ٣٥٣). وفي رواية أخرى أن أحد أصحاب الإمام الباقر (ع) رآه في حرٍّ شديد وهو مشتغل بعمل شاق، فاستغرب وقال له: إذا جاءك الموت في هذه الحال فماذا تصنع؟ فقال (ع): «أكون حينئذٍ في غاية السرور، لأنني مشغول بعبادة الله، وأرتب بمعلمي هذا معاشي ومعاش أهلي» (الطوسي، ١٤٠٧ق، ج ٦، ص ٣٢٥).

٥. نتائج البحث

يبدو أن القواعد الفقهية المتعلقة بوجوب تأمين سلامة العمّال يمكن دراستها في إطار عدد من القواعد والأصول الأساسية في الشريعة.

٥-١. قاعدة الكرامة

أولُ التعاليم التي يمكن - في ضوء مفادها - إلزام صاحب العمل، وفي بعض الموارد الدولة، بصيانة سلامة القوّة العاملة وحمايتها، هو قاعدة الكرامة الذاتية لأدّيين الواردة في القرآن الكريم. ولا بدّ من الإقرار بأنّ كرامة الإنسان قابلة للبحث من زوايا عديدة وفي ضوء مدارس فكرية وأديان مختلفة؛ غير أنّه يبدو أنّ مكانة هذا الأصل الأخلاقي في الفكر الديني، ولا سيّما في التعاليم القرآنية، قد حظيت بتأكيد وتصريح أوضح. والكرامة في اللغة بمعنى المنزلة والرفعة، ووفقاً لهذا المعنى يُطلق الكريم على من يتّصف بالشرف والفضل (ابن منظور، ١٤١٤ق، ج ١٢، ص ٥١٠). وقد صرّح أهل اللغة بأنّ من لوازم الكرامة امتلاك الشرف الإنساني والأخلاقي، وكلّ إنسان يجد في ذاته نوعاً من الشرف يُوصف بالكرامة (ابن فارس، ١٤٠٤ق، ج ٥، ص ١٧٢؛ راغب الأصفهاني، ١٤١٢ق، ص ٧٠٧). والكلام حول كرامة الإنسان في منظومة المعارف الدينية يكتسب أهمية خاصة من حيث أنّه يُظهر مكانة الإنسان وقيّمته الوجودية بمعزل عن الانتماءات العرقية والدينية والجغرافية، ويقدم وصفاً للإنسان يرتبط ببنية الوجودية. وفي هذا السياق، يُعدّ موقع الإنسان ومكانته في عالم الوجود من أبرز الموضوعات التي

تناولها القرآن. قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (الإسراء، ٧٠). فقد كرم الله بنى آدم، ووفر لهم وسائل الحركة في البر والبحر، ورزقهم من الطيبات، وفضلهم على كثير من مخلوقاته. ومع التأمل في الآية يتضح أن هذه الكرامة تشمل جميع بنى آدم، إذ لا يوجد فيها قيد الإيمان أو الإسلام. كما أن القرآن يظهر أن هذا المخلوق المكرم قد منح الإمكانيات والوسائل وفرص الحركة والرزق الطيب، ثم فضل على كثير من المخلوقات. وقد ذهب كثير من المفسرين إلى أن الكرامة المذكورة في الآية تشمل نوع الإنسان كله بلا فرق بين لون أو عرق أو غيره (فضل الله، ١٤١٩ق، ج ١٤، ص ١٧٨؛ ابن عاشور، ١٤٢٠ق، ج ١٤، ص ١٣١). ومثال ذلك ما ذكره صاحب الميزان: «إن المقصود من الآية بيان حال نوع الإنسان، بمعزل عن الكرامات الخاصة والفضائل الروحية والمعنوية التي يختص الله بها بعض عباده» (الطباطبائي، ١٣٩٠ق، ج ١٣، ص ١٥٦). وفي توضيح هذه الكرامة الذاتية، يرى بعض العلماء المسلمين أنه لو كان الإنسان - كسائر المخلوقات - مخلوقاً من التراب فقط، لما أمكن اعتبار كرامته ذاتية؛ غير أن التعاليم الوحيانية تُظهر أن للإنسان أصلاً وفرعاً؛ ففرعه يعود إلى التراب، لكن أصله منسوب إلى الله تعالى (جوادي آملي، ١٣٦٦ش، ص ٦٢). وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إن حفظ حرمة الإنسان وكرامته يعدّ مؤشراً واضحاً على الأطر الأخلاقية التي يمكن أن تقود إلى سياسات ناجحة في بيئة العمل. فهذا الأصل الأساس يمكن أن يكون معياراً محورياً في ترسيخ العدالة، ويلزم صاحب العمل باحترام حقوق العامل. ومن هذا المنطلق، يجب على صاحب العمل أن يُدرك جميع العوامل الاقتصادية والظروف الاجتماعية وهشاشة وضع العامل، فيحفظ كرامته، ولا يُعرض سلامته الجسدية أو النفسية للخطر، ولا يدفعه إلى الإخلال بأداء واجباته الأخلاقية. ومع أن العامل قد يُنظر إليه من زاوية اقتصادية كأداة مفيدة لتحسين الإنتاج، إلا أنه لا يجوز التعامل معه كألة أو جسم بلا روح، بل يجب صيانة شأنه وكرامته. ومن ثم فإن سلامة العمال الجسدية والنفسية - بوصفهم القوى المنتجة وأحد أركان التنمية الاقتصادية - تُعدّ ذات أهمية بالغة، ولا سيما في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية الصعبة التي يعيشها المجتمع العمالي. ومن الضروري - مع مراعاة كرامة العامل - وضع التدابير اللازمة للوقاية من الآفات الاجتماعية في بيئة العمل والحياة، ومنع انتشار الظواهر التي تُهدّد سلامة هذه الفئة. وعليه، فإن دراسة ظروف العمل غير المناسبة والوقاية من الأخطار المهدّدة للسلامة بهدف حفظ السلامة الجسدية والنفسية والاجتماعية للعمال يجب أن تحظى باهتمام خاص. ويُذكر أن بعض الروايات صرّحت بأنّ من الذنوب التي لا تُغتفر تضييع حقوق العامل (المجلسي، ١٤١٠ق، ج ١٠٣، ص ١٦٦). وفي رواية أخرى: «من ظلم أجيراً أحبط الله عمله، ولا يشمّ ريح الجنة» (الصدوق، ١٤٠٦ق، ص ٦٤٥). وقد علّق أحد العلماء المسلمين على الرواية الأخيرة قائلاً: «إذا ظلم أحدٌ عاملاً

في أجره أو حقه، فإنّ جميع أعماله الخيرة تذهب ... لكن ما هو الظلم؟ هل هو فقط عدم دفع الأجر؟ نعم، هذا ظلم كبير، لكنّه ليس كلّ الظلم. وأحتمل أنّ عدم القيام بواجبات مثل التأمين، والرعاية الصحية، ورفع المهارة، والتدريب، وعدم إعطاء مجال للمبادرة، كلّها ظلم أيضاً؛ فإذا أردتم ألاّ تُظلموا العامل، فعليكم أن توفّروا له وسائل الارتقاء، والتأمين، والصحة، وسلامة الأسرة، والأمن الوظيفي؛ ففقدان هذه الأمور هو ظلم كذلك» (خامنه اي، ١٤٠٢ ش). ويبدو أنّه يمكن بيان الحرمة الشرعية للسلوك المنافي لتأمين سلامة العمّال وحقوقهم في ضوء قاعدة الكرامة، بالاستناد إلى قاعدة الملازمة العقلية. والمقصود بهذه القاعدة - كما يعبر أحد المفكرين المعاصرين - أنّ بين حكم العقل وحكم الشرع تلازماً دائماً؛ فما حكم به العقل حكم به الشرع، وما حكم به الشرع حكم به العقل. وبعبارة أخرى، إذا كشف العقل مصلحةً كشفاً يقينياً، حكم بأنّ الإسلام يأمر بها، ولو لم يصل إلينا نصّ شرعي (مطهري، ١٣٧٦ ش، ج ٢١، ص ١٦٨). وقد صرّح بعض الباحثين بأنّ قاعدة الملازمة من القواعد الثابتة في الفقه، وقد دلّ العقل والنقل على اعتبارها (عليدوست، ١٣٨٤ ش، ص ١٥٠). وفي ضوء ذلك، وبما أنّ العقل يُدرك قطعاً ولزوماً ضرورة تأمين الحقوق الإنسانية والبدئية للقوة العاملة، فإنّ حكم الشرع بوجود تأمين سلامة العمّال يُستكشف من هذا الطريق.

٥-٢. قاعدة لاضرر أو نفي الضرر

إحدى القواعد الفقهية المشهورة التي يُستند إليها في أبواب عديدة وتترتب عليها آثار واسعة هي قاعدة لاضرر. وتكمن أهميّة هذه القاعدة بوصفها من القواعد الأساسية والبنائية إلى حدّ أنّها استُعملت في معظم أبواب الفقه، سواء في العبادات أو المعاملات. وفي بيان مكانتها، فقد أفرد لها كثير من فقهاء الشيعة البارزين رسائل ومؤلفات مستقلة؛ لأنّ قاعدة لاضرر ليست مختصة بباب واحد من أبواب الفقه، بل تمتدّ من باب الطهارة إلى باب الديات (الشيعة الأصفهاني، بي تا، ص ١٥؛ السيستاني، ١٤١٤ ق، ص ٥). ومعنى هذه القاعدة أنّه لا يوجد في الشريعة الإسلامية حكمٌ يستلزم الضرر، وأنّ كلّ حكم يكون أصل تشريعه أو توسعه أو استمراره موجِباً للضرر، فهو منفيّ ومرفوع في الإسلام. وبعبارة أخرى، هي قاعدة عامّة عالميّة تقرّها الشريعة، ومفادها أنّ الأحكام الشرعية لا يجوز أن تؤدّي إلى الضرر. بل يمكن القول إنّ لورأى المسلمون طانفتين غير مسلمتين يُلحق بعضهم الضرر ببعض، لوجب عليهم منع ذلك (جعفري التبريزي، ١٤١٩ ق، ص ٨٧). ويقول الشهيد مطهري إنّ الإسلام قد وضع قاعدة باسم «لاضرر»، وهي قاعدة حاكمة على جميع القواعد التي وضعها الشرع في نطاق الفقه. فالله تعالى يقول: «إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ» (المائدة، ٦). وهذا حكم عام في باب العبادة. لكنّه يقول في موضع آخر: «مَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ» (الحج، ٧٨). ويقول: «لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ فِي الْإِسْلَامِ» (حرّ عاملي، ١٤٠٩ ق، ج ١٤، ص ٢٦). فمع أنّ

الله أمر بالوضوء، إلا أن قاعدة لا ضرر تقول: إذا كان الوضوء مضرًا بالفرد، سقط عنه. فقاعدة لا ضرر هنا تُقيّد حكم الوضوء. وهذه القاعدة الحاكمة على الفقه وظيفتها الأساسية التحكّم في الأحكام الأخرى وتحديد نطاقها، وكأنّ الشريعة جعلت لها حقّ «النقض» على غيرها (مطهري، ١٣٧٦ ش، ج ١٩، ص ١٢٢). وفي القرآن الكريم آيات عديدة ورد فيها لفظ «ضرر» أو مشتقاته، ومن مجموعها يمكن استنباط قاعدة عامّة. فمن ذلك قوله تعالى: ﴿لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ﴾ (البقرة، ٢٣٣). أي لا يجوز للأُم أن تلحق الضرر بولدها (كقطع الرضاع)، ولا للاب أن يفعل ما يسبب الضرر لولده. وفي آية أخرى يقول تعالى: ﴿وَلَا تُنْسِكُوهُنَّ ضِرَارًا لِّتَعْتَدُوا﴾ (البقرة، ٢٣١). أي لا يجوز للرجال أن يُمسكوا النساء بعد الطلاق بقصد الإضرار بهنّ. وقد ذكر بعض العلماء أنّ بعض الرجال كانوا يرجعون إلى نساينهم بعد الطلاق لا رغبةً فيهنّ، بل لإيقاع الظلم بهنّ أو لمنع حقوق مالية قد ثبتت لهنّ، فهى الله عن ذلك (فاضل مقداد، بي تا، ج ٢، ص ٢٨٢). وفي آية أخرى: ﴿لَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ﴾ (البقرة، ٢٨٢). أي لا يجوز للكاتب أو الشاهد أن يفعل ما يسبب الضرر لأطراف عقد الدّين، كأن يكتب غير الواقع أو يشهد بخلاف الحقّ. ويبدو أنّ قاعدة لا ضرر - إضافةً إلى دليل الشرع - لها سند عقلي قويّ؛ إذ إنّ العقلاء يجمعون على أنّ الإضرار بالآخرين مذموم، وأنّ من يسبب الضرر يتحمّل مسؤولية التعويض. ولذلك فهذه القاعدة مقبولة في جميع الأنظمة القانونية (محقّق داماد، ١٤٠٦ ق، ج ١، ص ١٥١). وقد اعترف الدستور في بلادنا بهذه القاعدة؛ فالأصل الأربعون ينصّ على أنّه لا يجوز لأحد أن يستعمل حقّه على وجه يسبب الضرر للغير. كما أنّ الأصل ٤٣ يحرم الإضرار بالآخرين. وبناءً على ذلك، فإنّ من القواعد الدالّة على ضرورة صيانة سلامة العمّال قاعدة لا ضرر؛ لأنّ السلامة الجسدية والنفسية شرط أساس في إنتاجية العامل. وبما أنّ تحسين الصحة الجسدية والنفسية في بيئة العمل يتوقّف على تعامل صحيح من صاحب العمل، فإنّ كلّ استغلال أو إرهاب للقوّة العاملة يُعرّض سلامتها للخطر يوجب ضمان صاحب العمل. ومن المعلوم أنّ من أهمّ وظائف إدارة الموارد البشرية (أي أصحاب العمل) حماية القوّة العاملة وتوفير الصحة والسلامة في بيئة العمل. ويبدو أنّ نظام المحافظة على الموارد البشرية يشمل جانبين:

- (١) ما يتعلّق بحفظ وتقوية الجانب الجسدي للعاملين، مثل برامج السلامة والصحة والرياضة.
 - (٢) ما يتعلّق بتقوية الجانب النفسي، مثل التأمين والتقاعد والخدمات الإدارية.
- وتأمين الصحة في بيئة العمل يشمل الطرائق الطبية، وطرائق ضبط البيئة، والطرائق النفسية. كما أنّ رعاية الصحة المهنية تُسهم في رفع الروح المعنوية وتقليل الحوادث وزيادة الرفاه. وعليه، يجب على أصحاب العمل أن يدركوا أهميّة العنصر البشري ويوفّروا عوامل السلامة ويعملوا على حفظ صحّة العاملين. ومن الواضح أنّه وفقاً للتعاليم الشرعية، فإنّ صاحب العمل يُعدّ ضامناً عند الإخلال بهذه

الأمر. ومن الناحية القانونية، فإن مسؤولية صاحب العمل يمكن إثباتها عبر قاعدة لاضرر؛ لأن هذه القاعدة لا تعني فقط حرمة الإضرار بالآخرين، بل تلزم الدولة أيضاً بوضع القوانين المناسبة لمنع الضرر. ومن هنا تتضح مسؤولية الدولة الإسلامية في حماية حقوق العمّال، ولا سيّما سلامتهم.

٥-٣. قاعدة التسبب

لأجل الفهم الدقيق لقاعدة «التسبب»، لا بدّ أولاً من تعريف «الإتلاف». فالإتلاف هو أن يُتلف الشخص مال غيره أو يُصيب غيره بضرر بطريق مباشر، سواء كان ذلك عن عمد أو غير عمد؛ فمثلاً إذا أحرق شخص سيارته غيره مباشرة، أو كسر وحده قفل باب بيت، فقد ارتكب إتلافاً. أمّا إذا أشعل ناراً للتدفئة فحملتها الرياح إلى سيارته فأحرقتها، أو حفر بئراً فسقط فيها عابر، فإن تدخله ليس مباشراً، فلا يُعدّ فعله إتلافاً، بل هو مصداق للتسبب؛ إذ في التسبب، بخلاف الإتلاف، لا يُباشر الشخص إعدام مال الغير، بل يُهيئ مقدّمات التلف، فيقع الضرر نتيجة فعله، كما لو حفر بئراً في طريق عام فسقط فيها أحد المارة (هاشمي شاهرودي، ١٤٢٦ق، ج ٢، ص ٤٦٦؛ الخميني، ١٤٢٥ق، ج ٣، ص ٣٣٥). وقد ذكر بعض الحقوقيين المسلمين ضابطاً للتسبب فقالوا: «في التسبب، لا يُعدم فعل الشخص مال (أو نفس) غيره مباشرة، بل تكون العلاقة بين الفعل والتلف على نحوٍ لو لم يقع ذلك الفعل، لما وقع الإتلاف» (محقّق داماد، ١٤٠٦ق، ج ١، ص ١١٧). وفي بيان الأساس القرآني لقاعدة التسبب، فإن من الآيات الدالّة على ذلك قوله تعالى: «فَمَنْ اَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا اَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ» (البقرة، ١٩٤). فإتلاف أموال الناس ومنافعهم وحقوقهم من غير إذنهم من مصاديق الاعتداء، وبمقتضى الآية يجوز الأخذ من المعتدي بمقدار ما أتلّفه، واسترجاع المنافع والحقوق المهدورة منه، وهذا يستلزم - إن لم يكن مدلول الآية الصريح، فعلى الأقل مدلولها الالتزامي - ثبوت ضمان المعتدي. وقد استدل أيضاً بآيات أخرى، مثل: «وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا» (الشورى، ٤٠)، «وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ» (النحل، ١٢٦)، «وَالَّذِينَ كَسَبُوا السَّيِّئَاتِ جَزَاءُ سَيِّئَةٍ بِمِثْلِهَا» (يونس، ٢٧)، «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّمَا بَغَيْكُمُ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ» (يونس، ٢٣) (للتفصيل: مكارم شيرازي، ١٤١١ق، ج ٢، ص ١٩٥؛ مصطفوي، ١٤١٢ق، ص ٢٠). وبعد توضيح معنى القاعدة، يُقال: بما أنّ العامل غالباً الطرف الأضعف في مواجهة صاحب العمل، فإنّ على المشرّع أن يضع قوانين مناسبة لحماية حقوق العمّال وصيانتها. ومن مصاديق مسؤولية صاحب العمل تجاه سلامة القوّة العاملة ما يقع من حوادث أثناء أداء العمل تُلحق الضرر بالعامل. وفي مثل هذه الحالات، لحسن الحظ، اتّخذ المشرّع تدابير لازمة وألزم صاحب العمل بالتعويض عن الأضرار. فالمادة ٩٥ من قانون العمل تُقرّر أن تأمين الضوابط الصحية والفنية في العمل ومراعاتها من مسؤولية صاحب العمل أو الأشخاص المذكورين في المادة ٨٥ من القانون نفسه. وعليه، إذا وقع حادث بسبب الإهمال أو عدم مراعاة الضوابط المقرّرة، يتحمّل صاحب العمل أو

الأشخاص المذكورون في المادة ٨٥ المسؤولية المدنية والجزائية والعقوبات المنصوص عليها في قانون العمل. وقد يحدث أن لا تُنسب الخسارة في بداية الأمر مباشرة إلى صاحب العمل، لكنّ المشرّع - حمايةً للقوة العاملة - ألزمه بتحمّل بعض الأضرار. ومن هنا أُلزم صاحب العمل في كثير من الأنشطة بتأمين العمّال. فالمادة ١٤٨ من قانون العمل تنصّ على أنّ الورش المذكورة فيها يجب أن يُخضعها صاحب العمل للتأمين الاجتماعي، وأن يُؤمن عمّاله. ويُذكر أنّ تحقّق مسؤولية صاحب العمل تجاه العامل، وفقاً للمادة ١٢ من قانون المسؤولية المدنية، يتوقّف على توافر شروط عديدة، ولا يثبت الضمان ما لم تتحقّق: تحقّق الضرر وثبوته يقيناً؛ أي أن يكون الضرر واقعاً ومتحقّقاً، لا مجرد احتمال، إذ لا يمكن إدخال الضرر الاحتمالي غير المثبت في نطاق قواعد التعويض. أن يكون الضرر خاصاً؛ أي أن يكون المتضرّر شخصاً أو أشخاصاً معيّنين أصابهم الضرر نتيجة فعل صاحب العمل، فلا يجوز لغيرهم المطالبة بالتعويض. فلو فرض أنّ شخصاً «أ» أصيب بسبب عدم توفّر وسائل السلامة، لا يحقّ لشخص «ب» أن يطالب بالتعويض لمجرد عدم وجود تلك الوسائل. أن يكون الضرر مباشراً؛ أي أن يثبت وجود علاقة مباشرة بين الفعل الضارّ وإصابة العامل، على نحو يُقرّه العرف، بحيث يُقال عرفاً إنّ الحادث وقع مباشرة بسبب فقدان وسائل السلامة. ألا يكون الضرر ناشئاً من تقصير العامل نفسه؛ فإذا كان الضرر نتيجة فعل العامل نفسه، ورأى العرف أنّه هو المقصّر، فإنّ المسؤولية تقع عليه، ولا يُحمّل صاحب العمل تبعه ذلك. بهذا يتّضح أنّ قاعدة التسبب، مع سائر القواعد المتقدّمة، تشكّل أساساً فقهيّاً وقانونيّاً لإلزام صاحب العمل بتحمّل مسؤولية الأضرار الناشئة عن بيئة العمل، متى تحقّقت شروط الضمان.

٤. النتيجة

وفقاً لما تقدّم، تُعدّ القوى البشرية، ومن جملتها العمّال، من أهمّ الركائز الأساسية لتنمية اقتصاد أيّ دولة. وقد تناول هذا البحث - نظراً لضرورة الموضوع - القواعد الفقهية والقرآنية ذات الصلة، محلّلاً إيّاهما في ضوء الرجوع إلى المصادر والمستندات الإسلامية، وقد توصل إلى تحديد ثلاث قواعد محورية ورئيسية. وبحسب نتائج البحث، فإنّ أولّ تعاليم يمكن الاستدلال من خلاله على ضرورة صيانة سلامة القوة العاملة هو قاعدة الكرامة الذاتية لأدّميّن الواردة في القرآن الكريم. ذلك أنّ حفظ حرمة الإنسان وكرامته يُعدّ مؤشراً واضحاً على الأطر الأخلاقية التي يمكن أن تقود إلى سياسات ناجحة في بيئة العمل. وهذا الأصل الأساس قادر على أن يكون معياراً محوريّاً في ترسيخ العدالة، وإلزام صاحب العمل باحترام حقوق العامل. كما يمكن بيان الحرمة الشرعية للسلوك المنافي لتأمين سلامة العمّال وحقوقهم في ضوء قاعدة الكرامة، بالاستناد إلى قاعدة الملازمة العقلية. والقاعدة الثانية التي يمكن أن تكون نافعة في محلّ البحث هي قاعدة نفي الضرر، وهي من أهمّ القواعد الفقهية وأعمقها

جذوراً في التعاليم القرآنية. ذلك أنّ السلامة الجسدية والنفسية تُعدّ عاملاً أساسياً في إنتاجية العامل وفاعليته، وبما أنّ تحسين الصحة الجسدية والنفسية في بيئة العمل يتوقّف أولاً على تعامل صحيح من صاحب العمل، فإنّ كلّ استغلال أو إرهاق للقوّة العاملة يُعرّض سلامتها للخطر يوجب - وفقاً لقاعدة نفي الضرر - ضمان صاحب العمل ووجوب تعويضه عن الأضرار. والقاعدة الثالثة التي يمكن الاستناد إليها في باب صيانة سلامة القوّة العاملة هي قاعدة التسبب. ذلك أنّه قد لا يكون لصاحب العمل تدخّل مباشر في وقوع الضرر، لكنّ المشرّع - حمايةً للعامل - يلزمه بالتعويض. ولهذا السبب، وخصوصاً في بعض الأنشطة، وُضعت التزامات قانونية تُلزم صاحب العمل بتأمين العامل. وفي هذا السياق، ألزم المشرّع في قانون العمل أصحاب العمل بأن يؤمّنوا عمّالهم وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي. وبناءً على ذلك، يجب على كلّ صاحب عمل أن يؤمّن عمّاله، حتى إذا وقع ضرر يُصيب العامل أثناء العمل، يتمّ التعويض عنه عبر التأمين.

المصادر

القرآن الكريم.

- ابن اثیر، علی بن محمد (۱۴۰۹ق). *أسد الغابة في معرفة الصحابة*. بيروت: دار الفكر، ج ۲.
- ابن عاشور، محمدطاهر (۱۴۲۰ق). *التحرير والتنوير*. بيروت: مؤسسة التاريخ العربي، ج ۱۴.
- ابن فارس، احمد بن زكريا (۱۴۰۴ق). *معجم مقاييس اللغة*. قم: دارالكتب العلمية، ج ۵.
- ابن منظور، محمد بن مكرم (۱۴۱۴ق). *لسان العرب*. بيروت: دارالفكر، چاپ سوم، ج ۱۳-۱۲.
- جعفری تبریزی، محمدتقی (۱۴۱۸ق). *منابع فقه*. تهران: موسسه نشر كرامت.
- جعفری تبریزی، محمدتقی (۱۴۱۹ق). *رسائل فقهی*. تهران: موسسه نشر كرامت.
- جناتی، محمدابراهيم (۱۳۷۰ش). *منابع اجتهاد از دیدگاه مذاهب اسلامی*. تهران: انتشارات كیهان.
- جناتی، محمدابراهيم (۱۳۷۴ش). *ادوار فقه و کیفیت بیان آن*. تهران: انتشارات كیهان.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶ش). *كرامت در قرآن*. تهران: مركز نشر فرهنگي رجا.
- حرّعاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). *وسائل الشیعه*. قم: مؤسسه آل البيت (ع)، ج ۱۷، ۱۴.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۴۰۲/۰۲/۰۹ش). *بیانات در دیدار با کارگزاران*. قابل دسترس در: <https://khl.ink/f/52694>
- خطیب بغدادی، احمد بن علی (۱۴۱۷ق). *تاریخ بغداد*. بیروت: دارالكتب العلمية، منشورات محمد علي بیضون، ج ۷.
- خمینی، سید روح‌الله (۱۴۲۵ق). *تحریر الوسيله*. قم: دفتر انتشارات اسلامی، ج ۳.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). *مفردات ألفاظ القرآن*. سوریه: دارالعلم.
- ربانی، محمدعلی (۱۳۵۸ش). *ارزیابی ارزش کار و حقوق کارگر در اسلام*. درس‌هایی از مکتب اسلام، ۱۱۹ (۱۱)، ص ۷۳-۶۷.
- سیستانی، سید علی (۱۴۱۴ق). *قاعده لاضرر ولاضرار*. قم: دفتر آية الله سیستانی.
- شریعت اصفهانی، فتح‌الله بن محمدجواد (بی تا). *قاعده لاضرر*. قم: مؤسسه النشر الإسلامی.
- شهید اول، محمد بن مکی (۱۴۱۹ق). *ذکر الشیعة فی أحكام الشریعة*. قم: مؤسسه آل البيت (ع)، چاپ دوم، ج ۱.
- صدوق، محمد بن علی (۱۴۰۶ق). *ثواب الأعمال و عقاب الاعمال*. قم: دارالشریف الرضی، چاپ دوم.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۹۰ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. مؤسسه الأعلمی، چاپ دوم، ج ۱۳.
- طریحی، فخرالدین (۱۴۱۶ق). *مجمع البحرین*. تهران: کتابفروشی مرتضوی، چاپ دوم، ج ۶.
- طوسی، محمد بن حسن (۱۴۰۷ق). *تهذیب الأحکام*. تهران: دارالكتب الإسلامية، ج ۶.
- علامه حلّی، حسن بن یوسف (۱۴۲۰ق). *تحریر الأحکام الشرعیة*. قم: مؤسسه امام صادق (ع)، ج ۱.
- علیدوست، ابوالقاسم (۱۳۸۴ش). *فقه و مقاصد شریعت*. فقه اهل بیت، شماره ۴۱.
- فاضل مقداد، مقداد بن عبدالله (بی تا). *کنز العرفان فی فقه القرآن*. قم: المکتبة المرتضویة، ج ۲.
- فضل الله، محمدحسین (۱۴۱۹ق). *تفسیر من وحی القرآن*. بیروت: دارالملاک، ج ۱۴.
- فقیه حبیبی، علی؛ پارسا، مهناز (۱۴۰۱ش). *نگرشی تحلیلی به چالش‌های ضمانت اجرای عدم انجام به تعهدات و تکالیف کارگر و کارفرما*. پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، پیاپی ۳۸، ص ۸۸-۱۰۳.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۵۸/۹/۱۲.

قانون کار، مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹.

قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۳۹/۰۲/۰۷.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق). الکافی. تهران: دارالکتب الإسلامية، ج ۵.

مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۱۰ق). بحار الأنوار. بیروت: دار إحياء التراث العربی، ج ۱۰۳.

محقق داماد، مصطفی (۱۴۰۶ق). قواعد فقه. تهران: مرکز نشر علوم اسلامی، چاپ دوازدهم، ج ۱.

محمدیان، علی؛ حائری، محمدحسن (۱۳۹۳ش). تحلیل فقهی حقوق کارگر در جامعه اسلامی با رویکردی بر

آرای امام خمینی. مدیریت اسلامی، شماره ۸۹، ص ۲۵۳-۲۳۳.

مصطفوی، محمدکاظم (۱۴۱۲ق). مائة قاعدة فقهية. قم: مؤسسة النشر الاسلامی.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۶ش). فقه و حقوق (مجموعه آثار). قم: صدرا، ج ۲۱، ۱۹.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۱ش). آشنائی با علوم اسلامی. قم: انتشارات صدرا، ج ۳.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۱۱ق). القواعد الفقهية. قم: انتشارات مدرسه امام علی (ع)، ج ۲.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ق). دائرة المعارف فقه مقارن. قم: انتشارات مدرسه امام علی (ع).

منتظری، حسینعلی (۱۴۰۹ق). مبانی فقهی حکومت اسلامی. قم: مؤسسه کیهان.

هاشمی شاهرودی، سید محمود و همکاران (۱۴۲۶ق). فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت (ع). قم: مؤسسه

دائرة المعارف فقه اسلامی، ج ۲.