



بررسی تطبیقی استخدام منابع انسانی از منظر فقه الاجاره

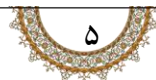
حسین مومنی^۱

چکیده

یکی از مباحث بسیار مهم و کاربردی دانش مدیریت عبارت است از استخدام منابع انسانی. هدف از این پژوهش، بررسی مبانی فقهی استخدام منابع انسانی می‌باشد. اهمیت تحقیق حاضر از آن جهت است که استخدام در دانش مدیریت با دیدگاه مادی‌گرایانه مطرح اما در مدیریت اسلامی هنوز به حد لازم مورد بحث و بررسی قرار نگرفته است، لذا پیش قدم شدن در این عرصه از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. روش این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و فن دست‌یابی به یافته‌ها تحلیل محتوای کیفی هست. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، مباحث استخدام بر حسب دانش مدیریت و فقه الاداره در حوال دوماحور: محور مشترکات و تفاوت‌ها تحلیل می‌شود. مشترکات عبارت‌اند از ویژگی مستخدم، تعریف و تبیین شغل و حقوق و اختلافات عبارت‌اند از اینکه در علم مدیریت به پنج نوع استخدام و در فقه الاجاره به دو نوع اجاره اشاره شده اما از پنج نوع استخدام بیان شده در دانش مدیریت در فقه الاجاره به نوع استخدام اجباری آن پرداخته نشده است.

کلمات کلیدی: فقه، منابع انسانی، استخدام.

۱. دانشجوی دکتری قرآن و مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه. moumeneiab@ gmail.com



مقدمه و بیان مسئله

پیشرفت سریع و روزافزون فن آوری اطلاعات و قابلیت‌های کاربردی آن تأثیر زیادی در ابعاد مختلف سازمان خاصه بر فرایندها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی آن داشته است، با به کارگیری سیستم‌های جدید متخصصان منابع انسانی را قادر ساخته تا خدمات بهتری در این زمینه ارائه نمایند. در این میان مسئله استخدام نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده که مدیران را وادار نموده وقت زیادی صرف نمایند تا کارکنان باارزش، انگیزه و مهارت و مناسب شغل موردنظر را جذب سازمان خودنمایند. از طرفی دانش فقه نیز به بحث شغل، عرضه و تقاضای نیروی کار اهمیت خاصی قائل بوده است؛ بنابراین می‌توان گفت موضوع استخدام منابع انسانی که در دانش مدیریت مطرح است، با دیدگاه مادی‌گرایانه و دارای شرایط و قوانین فرهنگ غیردینی طراحی شده که پیاده‌سازی آن در کشورهای اسلامی چالش‌برانگیز بوده و دربردارنده سؤالات متعدد هست. از این رو آنچه از نظر این تحقیق برای یافتن پاسخ بعضی از این سؤالات نیاز به پژوهش دارد تحلیل و بررسی استخدام منابع انسانی به صورت تطبیقی در فقه الاجاره بوده که سؤال تحقیق به این صورت در نظر گرفته شده است: استخدام منابع انسانی از نظر فقه الاجاره چگونه است و چگونه می‌توان در استخدام منابع انسانی از فقه الاجاره کمک گرفت. این تحقیق با استفاده از روش تحقیق تحلیل محتوای کیفی صورت گرفته، باهدف تبیین و ارائه استخدام منابع انسانی با نگرش بر فقه الاجاره که با توجه به زمان، مکان، موضع و شرایط تحقیق نتیجه آن خلاقانه و جدید به نظر می‌رسد.

مبانی نظری تحقیق

تعریف مفردات:

استخدام: استخدام در لغت به معنای گماردن، یا گمارده شدن به کار یا شغلی در برابر دادن یا دریافت حقوق آمده (انوری، ۱۳۸۱: ۱، ۳۶۸). در اصطلاح: استخدام



عبارت از سپردن تعهد و پذیرش کلیه قوانین و خط‌مشی‌های سازمانی از طرف یک فرد و تأمین دادن در قبال اعمال آن تعهدها از طرف یک سازمان است (پرهیزگار، ۱۳۸۸: ۲۲۹). فقه: **أَلْفَقَهُ هُوَ الْعِلْمُ بِالْأَحْكَامِ الشَّرْعِيَّةِ الْفَرْعِيَّةِ عَنِ أَدْلَتِهَا التَّفْصِيلِيَّةِ**؛ فقه، عبارت از علم به احکام فرعی شریعت از روی دلایل تفصیلی آن است (معالم الدین، ۱۳۷۰: ۲۲). اجاره: اجاره از نظر لغوی در اختیار گرفتن ملک یا چیزی و استفاده از آن در مدتی محدود و در ازای آن مبلغ معین پرداختن می‌باشد (انوری، ۱۳۸۱، ۱، ۲۴۷). در اصطلاح، عقدی است که به موجب آن مستأجر - کارفرما - در برابر مالی که به مؤجر - کارگر - می‌پردازد، برای مدت معین، مالک منافع عین مستأجره - عمل کارگر - می‌شود (موسویان، ۱۳۸۶، ۳).

انواع اجاره:

اجیر خاص، اجیر خاص به یک نوع اجاره‌ای گفته می‌شود که فرد برای مدت معین عمل خود را اجاره می‌دهد، به گونه‌ای که یا تمام منافع او در این مدت از آن مستأجر است یا منفعت خاصی از عمل او به مستأجر تعلق می‌گیرد. اجیر عام، اجیر عام منافع معین مورد تملیک قرار نمی‌گیرد؛ زیرا حاصل کار در زمان معین موضوع عقد نیست، یا اگر زمان انجام کار معین است، به قید مباشرت اجیر قرارداد بسته نمی‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۴، ۱، ۵۵۹ و ۵۶۷)، بلکه برای انجام کاری به صورت مطلق متعهد می‌شود. کارمند یابی: کارمند یابی فرایند تطبیق و همسانی افراد مناسب با شغل‌های مناسب است. از دیدگاه سازمان‌ها، کارمند یابی موجب استفاده از اطلاعات برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای تعیین تعداد و انواع متقاضیان، مکان آن‌ها و سپس انتخاب رضایت‌بخش‌ترین و مناسب‌ترین افراد می‌شود. (ماتیز و جکسون، ۱۳۸۸، ۲۸۹)

در ارتباط استخدام در منابع انسانی و اجاره در فقه باید گفت که: بحث استخدام در کتاب الاجاره به هر دو صورت خود یک بحث فردی است، موضوع بحث در این

است که یک فرد برای دیگری عهده‌دار کاری می‌شود؛ اما استخدام از نظر مدیریت رایج گرچه در مورد فرد، فرد کارکنان سازمان مطرح است، ولی محل انجام فعالیت همه افراد در سازمان است که از این نظر یک کار گروهی به حساب می‌آید. به‌هرحال با بررسی و دقت معلوم می‌شود که بحث استخدام و اجاره ارتباط نزدیکی باهم دارند، بلکه می‌توان ادعا نمود این دو در خارج یک مصداق دارند. در زمان قدیم که فقه بحث کارگر و کارفرما را به‌صورت فردی مطرح نموده در آن زمان سازمانی وجود نداشت. در حال حاضر که کارها صنعتی شده و بیشتر کارگران کار خود را در قالب سازمان یا شرکت انجام می‌دهد، دانش فقه می‌تواند بحث کارگر و کارفرما را به‌صورت سازمانی و گروهی نیز پوشش دهد که مورد استفاده در سازمان-ها قرارگیری (ر.ک. عبداللہی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۱۶-۱۳۰).

انواع استخدام و کارگر

استخدام به سه قسمت کلی ذیل الذکر قابل تقسیم هست؛ اجباری؛ اختیاری و اجباری-اختیاری. استخدام اجباری: استخدامی است که فرد مجبور است به تعهداتی که بر وفق مراد و میل کارفرما است قبول کند و در قبال آن عمل حداقل تأمین به کارگر داده می‌شود. استخدام اختیاری: استخدامی است که فرد با آزادی کامل و سنجش کلیه جوانب کار، به استخدام هر سازمانی که لازم بداند درمی‌آید و در قبال آن سازمان هیچ‌گونه تعهد غیرمعقول نخواهد داشت. استخدام اجباری-اختیاری.

انسان‌ها در جوامع مختلف به خاطر محدودیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نیاز به کار دارند، بنابراین مجبور هستند که به استخدام سازمانی درآید تا زندگی خود را اداره کنند. کارگر بعد از انتخاب آزادانه سازمانی که قصد کار در آن را دارد، مجبور است از سیستم اشتغال، فرهنگ و شرایط سازمان مورد نظر پیروی کند (پرهیزگار، ۱۳۸۸، ۲۳۱).



کارگران که استخدام می‌شود باید ویژگی‌های زیر را داشته باشد: تحصیلات، تجربیات، دوره‌های تخصصی، ابتکار، توان تصمیم‌گیری، مهارت‌های فیزیکی و خصوصیات روحی و روانی (سعادت، ۱۳۸۶، ۴۰). با این وصف کارگران به پنج قسمت قابل تقسیم هست، کارگران تمام‌وقت: چنین کارگرانی در شبانه‌روز ساعات معینی را باید در اداره کار کنند و بدون عذر اجازه ندارند از سازمان خارج شوند (رنجبری، ۱۳۸۵، ۱۶۲).

کارگران پاره‌وقت: این افراد ساعاتی از ایام روز و یا هفته و یا ماه را جهت خدمت به سازمان اختصاص می‌دهند (جوادین، ۱۳۸۴: ۳۰۵). کارگران کمکی موقت: اکنون این امکان وجود دارد تا پرستاران، برنامه‌نویسان، حسابداران، کتابداران، تکنسین نقشه‌کشی، مشاوران اداری و حتی مدیر اجرایی موقتی استخدام نمود. اجاره کارگر: وقتی یک سازمان به کارگرانی بامهارت خاص نیاز دارد، به سازمان‌های اجاره‌دهنده کارگر مراجعه می‌کنند و از آن سازمان‌ها کارگر اجاره می‌کنند. پیمانکاران مستقل: رشد مستمر رایانه‌های شخصی، دستگاه‌های نامبر و پست صوتی مطمئن می‌کنند که کارها به‌موقع در منزل انجام و روز مره به کارفرما تحویل گردد (دیوید و رابینز، ۱۳۸۸: ۲۵۰).

مسئولیت کارفرما و کارگر از نظر اسلام

مدیران منابع قدرت را در دست دارند و می‌توانند از مجاری اختیار سازمانی اعمال قدرت کنند، با مدارا و نرمش نسبت به زیردستان خویش می‌توانند ارتباط اثربخشی با آنان برقرار و در آن‌ها نفوذ کنند. یکی از راه‌های نفوذ پیامبر بزرگوار اسلام به‌عنوان یک مدیر شایسته رفق و مدارا با دیگران بود، خداوند در این باره می‌فرماید: «مَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ (انبیاء، آیه ۱۰۷)» ما تو را نفرستادیم مگر آنکه رحمت برای اهل عالم باشی.

در جای دیگر نرم‌خویی و مدارا در رفتار پیامبر (ص) را موجب جذب افراد دانسته و فرموده: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ (آل عمران، آیه ۱۵۹)» به مرحمت خدا بود که با خلق مهربان گشتی و اگر تندخو و سخت‌دل بودی مردم از گرد تو متفرق می‌شدند، پس از آنان درگذر و برای آنها طلب آموزش کن و در کار با آنها مشورت نما.

از طرفی اسلام برای کاردستی و بازویی احترام ویژه‌ای قائل شده است، مراعات حق کارگر، تحصیل رضای او، پرداخت سریع مزدش، اضافه پرداخت بر مقدار تعیین شده و احترام به او مورد سفارش اسلام است (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ۳۰). در این میان برای مدیر لازم است، شغل موردنظر را به‌درستی تعریف و تبیین و دورنمای آن را بیان نماید تا فرد درخواست‌کننده سردرگم نشود (کنان، ۱۳۷۸، ۱۱).

کارگر یا اجیر باید کاری را که به‌موجب قرارداد به عهده گرفته انجام دهد. برای تشخیص این که تعهد چه گونه انجام شود، باید طبیعت آن موردتوجه قرار گیرد، تعهد باید بر طبق شرایط قرارداد و رسوم و قواعد شغلی و اوصاف کارهایی که آن گروه از کارگران و مقاطعه‌کاران به‌طور معمول انجام می‌دهند اجرا شود (کاتوزیان، ۱۳۸۴، ۱، ۵۷۸).

. از آنجاکه به‌طور کلی آموختن و کسب اطلاعات لازم در مورد هر کاری که انسان بدان می‌پردازد، لازم و ضروری است. انسان حق ندارد مسئولیتی را تقبل نماید و عهده‌دار شود، یا نسبت به امری اقدام کند، مگر اینکه قبلاً آگاهی‌های موردنیاز آن را فراگرفته باشد تا سازمان از این جهت متضرر نشود (واثقی، ۱۳۸۴، ۴۶)؛ بنابراین می‌توان گفت کارگر تحت هیچ شرایطی نباید کاری کند که به ضرر سازمان باشد، همواره او در قبال سازمان مسئول است. حضرت امام علی (ع) در این مورد به فرماندار خود تذکر می‌دهد چرا حتی خارج از وقت اداری کاری کردی که شایسته سازمان ما نبود. «اما بعد یا ابن حنیف فقد بلغنی أن رجلا من فتیة أهل البصرة دعاك



إلى مآدبه فأسرعت إليها تستطاب لك الألوان وتنقل إليك الجفان، وما ظننت أنك تجيب إلى طعام قوم عائلهم مجفو. وغنيهم مدعو. فانظر إلى ما تقضمه من هذا المقضم، فما اشبه عليك علمه فالفظه، وما أيقنت بطيب وجوهه فنل منه» (عبده، ۱۳۷۰: ۳، ۷۰)»

اما بعد! ای پسر حنیف! به من گزارش داده شده مردی از متمکنان اهل بصره تو را به خوان مهمانش دعوت کرده، و تو به سرعت به سوی آن شتافته‌ای، در حالی که طعام- های رنگارنگ و ظرف‌های بزرگ غذا یکی بعد از دیگری پیش تو قرار داده می‌شد. من گمان نمی‌کردم تو دعوت جمعیتی را قبول کنی که نیازمندانشان ممنوع و ثروتمندانشان دعوت شوند. به آنچه می‌خوری بنگر؟ آنگاه آنچه حلال بودنش برای تو مشتبه بود از دهان بینداز و آنچه را یقین به پاکیزگی و حلیت‌ش داری تناول کن!

مراحل رشد مدیریت منابع انسانی

تا پیش از آغاز قرن بیستم دیدگاه غالب در مورد اداره انسانی این بود که کارکنان باید نیازهای کارفرمایان را مثل سایر ماشین‌آلات و تجهیزات با حداقل دستمزد برآورده سازند (پرهیزگار، ۱۳۸۸: ۵۴)؛ اما حدود یک قرن است که مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک رشته و عمل در مدیریت افراد در یک سازمان، در مناطق مختلف مطرح، تکامل و توسعه یافته است (اتکا، ۲۰۱۱، ۳۱). با مطرح شدن این بحث که سازمان‌ها برای خدمت به مردم آفریده شده‌اند، نه آن که مردم زندگی می‌کنند تا خدمت‌گزار سازمان‌ها باشند (کیت و استورم، ۱۳۷۵: ۳). موضوع سرمایه انسانی به میان آمد، در پرتو سرمایه انسانی افراد تمام قابلیت‌ها، عملکردها و انرژی شخصی- شان را در انجام وظایف به کار می‌گیرند به حدی که مفهوم کارگر تبدیل به

! عثمان بن حنیف انصاری، فرماندار بصره، پس از آن که به حضرت گزارش داده شد، که یکی از ثروتمندان بصره وی را به میهمانی دعوت کرده و او پذیرفته است، این نامه خطاب به او نوشته شد.

. Itika.

کارفرما می‌شود، در مرتبه آخر کارکنان سطحی از مشارکت را پدید می‌روند که همگان خود را مالک سازمان می‌دانند (آرمسترنگ و برن، ۱، ۲۰۰۷: ۱۰). ویژگی‌های نوظهور سرمایه انسانی با نقش تحول‌آمیز علم و فناوری بیش‌تر از گذشته عیان شد، توسعه علم و فناوری، فرد را تقویت و جامعه را غنی نموده است (سلاوس و گری، ۲، ۲۰۱۱: ۵). به‌رحال سرمایه انسانی زمینه‌ساز سرمایه فکری در سازمان بوده است، سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، استعدادها، تجربه، (قلیچ‌لی، ۱۳۸۸: ۳۳) فناوری، روابط و مهارت‌های حرفه‌ای است که مزیت رقابتی در بازار را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (کریمی و حقی تالی، ۱۳۹۴: ۳۲).

در عصر حاضر بحث منابع انسانی خودگردان مطرح است، کارکنان بسیاری از کارهای اداری مربوط به خودشان را خود انجام می‌دهند (سو، بیگری، ۲۰: ۱۳۸۴). این رویکرد با مطرح‌شدن مدیریت منابع انسانی الکترونیک به اوج خود رسیده که با استفاده از تکنولوژی منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه رقابتی سازمان به‌حساب می‌آید (پتی، ۳، ۲۰۱۱: ۳)؛ بنابراین می‌توان گفت، امروزه کارگران در تیم‌های پروژه-ای با کارکنان گوناگونی در سراسر سازمان کار می‌کنند، تعدادی از افراد کارهایشان را در خانه انجام می‌دهند و به‌ندرت همکاران خود را می‌بینند، با رقابت جهانی، اهمیت توسعه بهره‌وری نیروی کار و جستجوی جهانی برای کارآزموده‌ترین کارکنان بیش از گذشته افزایش یافته است (دیوید و رایینز، ۱۳۸۸: ۵۴)

بنابراین با بیان رویکردهای مختلف به انسان در سازمان در طی زمان می‌توان این دیدگاه‌ها را در پنج رویکرد متفاوت طبقه‌بندی نمود و مراحل شکوفایی انسان در سازمان به این صورت در جدول زیر نمایش داد.

۱. Armstrong, Baron.
۲. Slaus, Garry.
۳. Patil.



عنوان	رویکرد	دوره‌ها
نیروی کار	رویکرد مکانیکی به انسان	مدیریت علمی
منابع انسانی	توجه به انسان به عنوان منبع مستقل	رهیافت رابط انسانی
سرمایه انسانی	انسان کارفرما و مالک سازمان	واگذاری اختیارات
سرمایه فکری	انسان و دانش سرمایه اصلی مزیت رقابتی	مدیریت دانش
انسان هوشمند	تکنولوژی مهم و تعامل ضروری است	همکاری فرا مکانی

جدول شماره (۱)، مراحل بعد انسانی سازمان

عناوین رسمی	افسر بهزیستی	مجر ی پرسنل	مدیر پرسنل	پرسنل / مدیر منابع انسانی	مدیر منابع انسانی	مدیر استراتژیک منابع انسانی
مراحل	رفاه کارمندان	اداره پرسنل	مدیریت پرسنل	پرسنل / مدیریت منابع انسانی	مدیریت منابع انسانی	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
دهه‌ها	۱۹۰۰	۱۹۲۰ - ۱۹۳۰	۱۹۴۰ - ۱۹۶۰	۱۹۷۰ - ۱۹۸۰	۱۹۹۰	۲۰۰۰

جدول شماره (۲)، مراحل تکامل و توسعه مدیریت منابع انسانی

در جدول بالا به مراحل تکامل و توسعه مدیریت منابع انسانی طی قرن بیستم در ۷ مرحله اشاره شده است (اتکا، ۱، ۲۰۱۱، ۳۱).

پیشینه تحقیق

موضوع اجاره در قسمت‌های مختلفی از فقه مورد بحث قرار گرفته است، مثل، اجیر شدن انسان برای انجام حج که در کتاب حج از آن بحث شده است. اجیر شدن برای انجام نماز و روزه متوفا که در کتاب‌های صلاه و صوم آمده است؛ اما بحث جامع که پیرامون اجاره انسان و اشیاء بیان شده است، در باب خاص از فقه تحت عنوان کتاب الاجاره آمده است. این موضوع در کتاب‌های فقهی مختلفی آورده شده، از جمله در کتاب لمعه شمس‌الدین محمد مکی (۷۸۶-۷۳۴ ق) شهید اول و شرح آن الروضة البهیه زین‌الدین بن علی بن احمد عاملی (م ۹۶۶ ق) شهید ثانی و شرایع الاسلام نجم‌الدین جعفر بن حسن محقق حلی (قرن هفتم. ق). بحث استخدام منابع انسانی نیز، با تغییر و تحولات روبرو بوده و کتاب‌های زیادی در این مورد نوشته شده است. با این بیان می‌توان گفت، با بررسی و تحقیق که انجام شد پژوهش مشابه که کل عنوان تحقیق را شامل شود به دست نیامد ولی تعدادی از تحقیقاتی که به قسمتی از موضوع پرداخته آورده می‌شود.

کتاب مدیریت منابع انسانی نوشته اسفندیار سعادت، چاپ اول آن در سال ۱۳۷۵، در طی ۱۲ فصل، به طبع رسیده است. ایشان به‌طور مفصل راجع به موضوع استخدام مثل نیروی یابی، جذب و نگهداری آن بحث کرد است.

مقاله‌ای با عنوان واکاوی مبانی فقهی عقد بودن استخدام در سازمان‌های دولتی، نوشته کریم عبداللہی نژاد، قاسم عیبداوی و حسین ناصری مقدم و چاپ شده در مجله اندیشه مدیریت راهبری در سال ۱۳۹۴ می‌باشد. در این مقاله جهت پاسخ دادن به این سؤال که آیا استخدام عقد جایز است؟ یا همانند اجاره از عقود لازم محسوب می‌شود، با استفاده از روش تحلیلی توصیفی با دنبال هدف تبیین ماهیت فقهی - حقوقی استخدام بوده است.



مقاله‌ای با عنوان واکاوی فقهی-حقوقی ماهیت احکام انتصاب مدیران حکومتی و آثار مترتب بر آن نوشته، داود سعیدی و محمدرضا کیخا که در مجله فقه و حقوق اسلامی، س ۱۰، ش ۱۸، در سال ۱۳۹۸ به چاپ رسیده است. در این مقاله، با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی به دنبال پاسخ این سؤال است که ماهیت حقوقی انتصاب مدیران اعم از مدیران سیاسی و حرفه‌ای چه بوده و آثار مترتب بر آن‌ها چیست.

مقاله‌ای با عنوان بررسی فقهی انتقال حق اولویت استخدام از پدر به فرزند، نوشته جلال میر عسکری، چاپ شده در مجله پژوهشنامه فقهی، س ۴، ش ۲، در سال ۱۳۹۵ می‌باشد. در این مقاله گفته شده از نظر فقهی این مهم به دو صورت قابل طرح است، اول، این که با توجه به مالیت حقوق و از آن جمله حق سبق و اولویت، این حق اولویت استخدام می‌تواند به صورت تملیک یا ماترک در اختیار فرزند قرار گیرد، دوم، این که با این کار موجبات محرومیت سایر افراد از تصدی مشاغل فراهم آمده و عناوین ثانوی یافته و حکم دستخوش تغییر می‌گردد.

مقاله‌ای با عنوان مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام، نوشته محمدمهدی غلامی و حسین عزیزی، چاپ شده در مجله حقوق اداری، س ۱، ش ۴، در سال ۱۳۹۳ هست. در این مقاله آمده که بافهم درست معنای عدالت در استخدام در مناصب عمومی، می‌توان نظام هنجاری و رویه‌ای دقیق و منسجمی را طراحی کرد که برای بسیاری از چالش‌های عدالت استخدامی در مرحله تقنین و هنجار گذاری پاسخی منطقی تنظیم و ساماندهی کرد.

روش تحقیق

تحقیق یک فعالیت سیستماتیک بوده که می‌تواند به تجزیه و تحلیل و ثبت عینی و نظام‌مند مشاهدات کنترل شده بپردازد، این کار با پروراندن قوانین کلی، اصول، نظریه‌ها و پیش‌بینی و کنترل نهایی رویدادها منجر می‌شود (فرهنگی و صفر زاده، ۱۳۸۵، ۱۰۹). پژوهش حاضر درصدد تبیین، تحلیل و بررسی استخدام منابع انسانی از

منظر فقه الاجاره می‌باشد. این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی، برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحلیلی-توصیفی هست، اگر موضوعی به صورت علمی مورد پژوهش قرار گیرد، یکی از راه‌های آن توصیفی بوده، یعنی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر، شیئی یا مطلب چگونه است (حافظ نیا، ۱۳۸۳: ۲۳۲). روش‌شناسی پژوهش نیز تحلیل محتوای کیفی از نوع قیاسی می‌باشد، از تحلیل محتوای قیاسی زمانی استفاده می‌شود که محقق قصد سنجیدن یک نظریه با داده‌های موجود را داشته باشد و متن مورد نظر به صورت کیفی تحلیل شود (مؤمنی راد و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵).

تحلیل محتوا مرحله‌ای از جمع‌آوری اطلاعات است که در آن محتوای ارتباطات از طریق به‌کارگیری عینی و منظم قواعد مقوله‌بندی شده و به اطلاعاتی که می‌توانند خلاصه و باهم مقایسه شوند، تغییر شکل می‌یابد. (هولستی، ۱۳۸۰: ۱۳) کریپ پندروف^۱ تحلیل محتوا را به‌عنوان نوعی فن پژوهشی برای ایجاد مراجع معتبر و تکرارپذیری از داده‌های متون تعریف می‌کند (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۳، ۲۳). در فرایند تحقیق برای به دست آمدن ادبیات و چارچوب نظری تحقیق اطلاعات به صورت کیفی بر مبنای مطالعه و فیش‌برداری از اسناد کتابخانه‌ای تهیه شده است. در این زمینه به کتاب‌های فقهی، تاریخی، منابع انسانی و مقالات مرتبط با موضوع مراجعه شده است. در طی فرایند تبیین، تحلیل و بررسی از بین مقاله، کتاب و سایر منابع معتبر که مورد مطالعه قرار گرفته از مطالب ۴ منبع انگلیسی و ۳۲ منبع فارسی استفاده شده است. در تحقیق حاضر برای تحلیل داده‌ها، با تکیه بر روش تحلیل محتوا از روش کدگذاری سه مرحله‌ای که در زمره روش‌های تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌آید، استفاده گردیده است. در این روش در ابتدای کدگذاری، تلاش می‌شود که مقوله‌ها از طریق کدگذاری مرتبه اول مشخص شود و طی کدگذاری

۱. Krip pendorff



مرتبه دوم، مقوله‌ها به یکدیگر مرتبط و مفاهیم به صورت یکپارچه استخراج می‌شوند (استیری و شریفی، ۱۳۹۵: ۹۸). در طی این فرایند در مرحله سوم داده‌های کدگذاری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

روایی و پایایی: روایی در تحقیقات به این معنی است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۸۸). یا در آن به این سؤال جواب داده می‌شود که آیا ابزار اندازه‌گیری آنچه را که تصور اندازه‌گیری‌اش را دارد، اندازه می‌گیرد یا خیر؟ (یوسف نژاد، ۱۳۹۱، ۲۶). یک آزمون زمانی دارای پایایی است که نمره‌های مشاهده و نمره‌های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۹۱). اعتبار محتوا غالباً تکیه‌گاه روش تحلیل محتوا بوده است که از طریق قضاوت آگاهانه پژوهشگر به دست آمده می‌آید (هولستی، ۱۳۸۰، ۲۲۱). در تحلیل محتوا پایایی یعنی اینکه اگر کدگذاران مختلف دستورالعمل کدگذاری را در مورد یک محتوا به کار ببرند، باید به نتیجه واحدی برسند، اما زمانی که رمزگذار فقط یک نفر است تحلیلگر پایایی کدگذاری را نسبت به خودش در دو زمان آزمون می‌کند (فروتی، ۱۳۸۷، ۱۳۳).

جامعه آماری این تحقیق، کتاب‌ها و پژوهش‌های انجام شده با موضوع منابع انسانی اعم از کتاب و مقاله بوده و از نظر فقهی نیز کتاب فقه الاجاره از کتاب فقهی الروضه البهیه فی شرح اللعنه و ترجمه و تبیین فارسی روضه البهیه علی شیروانی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

در بستن قرارداد برای انجام کار میان کارگر و کارفرما چهار شرط وجود دارد که عبارت‌اند از طرفین عقد (کارگر و کارفرما) و معلوم بودن دو طرف معامله یعنی عمل انجام شده و حقوق که برای آن عمل تعلق می‌گیرد، در اینجا ۴ شرط مورد تحلیل قرار می‌گیرد.



طرفین عقد یا کارفرما و کارگر

در اجاره اشخاص، فردی که منافع او به مستأجر تملیک می‌شود، اجیر؛ و کسی که اجاره می‌کند، مستأجر نامیده می‌شود (موسویان، ۱۳۸۶، ۴). اگر اجاره انسان یا اشخاص را که در فقه مطرح است با حقوق کار امروزی تطبیق داده شود، باید گفت که اجاره دهنده همان کارفرما و اجیر همان کارگر و اجرت نیز همان دستمزد یا حقوق است (باقری، ۱۳۸۴، ۲۶۵). با این بیان می‌توان گفت، کسی که یک طرف عقد اجاره قرار می‌گیرد دارای شرایط است، مثل؛ اراده؛ اجاره در صورتی درست است که دو طرف قاصد و راضی باشد. اشتباه و اکراه از عیوب اراده است و عقد را باطل یا غیر نافذ می‌کند. صلاحیت: اجاره تابع قواعد عمومی است و انعقاد آن ممکن است توسط نماینده قانونی یا عهده‌ی او صورت گیرد. عقد اجاره از طرف ولی یا قیم کودک تا زمانی که صغیر کبیر نشده یا محجور رشد خود را به دست نیاورده، درست است؛ بنابراین، درستی -عقد- اجاره منوط بر این است که دو طرف بالغ، عاقل و رشید باشند (کاتوزیان، ۱۳۸۴، ۱، ۳۶۷) و شخص ورشکسته نیز نمی‌تواند مال خود را اجاره دهد و یا مال دیگری را اجاره کند؛ اما می‌تواند اجیر واقع شود (موسویان، ۱۳۸۶، ۴).

استخدام در ادارات دولتی، شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی که امروزه جمع کثیری از مردم با آن سروکار دارند از نظر فقهی، عمدتاً در قالب عقد اجاره تصحیح پذیر است؛ چون حقیقت استخدام عبارت است از اجاره کار خود به دیگری، یا اجیر شدن برای دیگری در برابر حقوق یا دستمزد تعیین شده؛ بنابراین شرعاً کارمند یا کارگری که استخدام می‌شود تا در مدت تعیین شده، تنها برای استخدام کننده کار کند، جایز نیست در آن مدت برای خود یا دیگری کار کند؛ مگر در برخی از موارد جزئی که حکم استخدام از آن‌ها انصراف دارد و شامل آن مورد نمی‌شود، مثل صرف نهار در مدت متعارف (رفیعی، مریان، ۲۲).

دو نوع کارگر و کارفرما از نظر کتاب الاجاره:

در کتاب الاجاره دو نوع اجاره بیان شده است، یکی آن که فرد اجیر می شود به صورت خاص که در مدیریت رایج به آن کارگر تمام وقت گفته می شود و دیگری آن که اجیر به صورت عام یا مطلق هست یعنی کارفرما کار را به دست کارگر می سپارد فقط از او انجام کار را مطالبه دارد کارگر مخیر است به اینکه آن کار را خودش انجام دهد یا به دیگری بدهد.

۱- اجیر خاص: اجیر خاص به کسی گفته می شود که عمل خود را برای مدت معین به اجاره می دهد، به گونه ای که یا تمام منافع او در این مدت از آن مستأجر است، یا منفعت خاصی از کار او به مستأجر تعلق می گیرد. در این قرارداد منفعت شخص اجیر واگذار می شود و انجام کاری که موضوع توافق قرار گرفته مقید به مباشرت خود اوست. بدین معنی که نتیجه مورد نظر طرفین تنها انجام دادن کار معین نیست؛ انجام دادن آن کار به وسیله اجیر است (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۱، ۵۵۹).

در این باره در کتاب الاجاره چنین آمده، «لا يعمل الأجير الخاص و هو الذی يستأجره للعمل بنفسه مدة معينة حقيقة أو حکما كما إذا استؤجر لعمل معین أول زمانه اليوم المعین بحيث لا یتوانی فیه بعده لغير المستأجر إلا یأذنه، لانحصار منفعته فیه بالنسبة إلى الوقت الذی جرت عادته بالعمل فیه کالنهار، أما غیره کاللیل فیجوز العمل فیه لغيره إذا لم یؤد إلى ضعف فی العمل المستأجر علیه (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۹)».

در ترجمه این قسمت گفته شده، «اجیر خاص، یعنی کسی که مستأجر او را اجیر کرده است تا خودش عملی را در مدتی که حقیقتاً یا حکماً معین شده است، انجام دهد [تعیین حقیقی مدت مثل آن که شخص را اجیر کند تا سه روز از شنبه تا سه شنبه برایش کار کند و] تعیین حکمی مدت مثل آن که شخص را اجیر کند تا کار معین را برای او انجام دهد و از امروز آن کار را شروع کند به گونه ای که پس از آن زمان در انجام آن کار سستی و تنبلی نکند.

چنین اجیری نباید برای غیر مستأجر کاری انجام دهد مگر با اذن مستأجر، چون منفعت این اجیر منحصرأ از آن مستأجر است، البته نسبت به زمانی که عادتاً در آن زمان کار می‌کند، مانند روز، اما در غیر آن زمان مثلاً در شب می‌تواند برای غیر مستأجر کار انجام دهد مشروط بر آن که انجام آن کار موجب پیدایش ضعف و ناتوانی در کاری که بر آن اجاره شده نشود (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۰). علت نام-گذاری این نوع دادوستد به اجیر خاص چنین بیان شده، «به اعتبار هذا الانحصار سمی خاصاً، إذ لا يمكنه أن يشرك غير من استأجره في العمل في الزمان المعهود (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۰)».

در ترجمه آن چنین گفته شده، «از آنجا که منافع چنین اجیری منحصرأ از آن مستأجر هست، به او اجیر خاص گفته می‌شود، چون او نمی‌تواند غیر مستأجر را در آنچه در آن زمان معین انجام می‌دهد شریک مستأجر کند (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۱)». درباره طرف معامله که از شروط تعیین شده تخلف کند چنین آمده: «فی جواز عمله لغيره فی المعین عملاً لا ینافی حقه کایقاع عقد فی حال اشتغاله بحقه وجهان، من التصرف فی حق الغير و شهادة الحال (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۹)». در ترجمه آن چنین گفته شده، «در اینکه آیا اجیر خاص می‌تواند در وقت تعیین شده برای غیر مستأجر کاری را انجام دهد که منافاتی با حق مستأجر ندارد، مثل خواندن عقد دو نظر وجود دارد (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۰)».

بنابراین ممکن است جایز باشد و ممکن است جایز نباشد، جایز نبودن به این دلیل است، که انجام آن کار هرچند منافات با حق مستأجر ندارد ولی چون منفعت اجیر در آن زمان، مال مستأجر هست، انجام کار دیگر در آن زمان، تصرف در حق مستأجر هست و بدون اذن او جایز نیست. مصنف گفته: اگر این احتمال درست باشد، گاهی، لازم می‌آید که برای اجیر در حال اشتغال به کار مستأجر، جایز نباشد سخن گفتن و نگاه کردن. جایز بودن به این دلیل است، که قرینه حالیه دلالت می‌کند بر اینکه مستأجر، رضایت دارد که اجیر کاری را که منافات با حق مستأجر ندارد برای دیگران



انجام دهد، مثل کارگر که مشغول کار است و لازم شده در همین موقع عقد ازدواجی را بخواند (فاروبی، ۱۴۲۳: ۱۶، ۱۰۳).

۲- اجیر مطلق یا عام: در مورد اجیر عام، منافع معین (عمل کارگر) مورد تملیک قرار نمی‌گیرد؛ زیرا حاصل کار در زمان معین موضوع عقد نیست، یا اگر زمان انجام کار معین است، به قید مباشرت اجیر قرارداد بسته نشده، پس می‌شود آن کار به وسیله شخصی که طرف عقد نیست انجام شود. در این حالت، منفعتی که موضوع اجاره قرار گرفته کلی است و مستأجر بر هیچ مالی حق عینی پیدا نمی‌کند (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۱، ۵۶۷).

در این باره در کتاب الاجاره چنین آمده، «يجوز للمطلق و هو الذی يستأجر لعمل مجرد عن المباشرة مع تعیین المدة ... أو عن المدة مع تعیین المباشرة ... من غير تعرض إلى وقت، أو مجرد عنهما (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۵)». در ترجمه آن چنین آمده، «برای اجیر مطلق جایز است که کاری را برای غیر مستأجر انجام دهد اجیر مطلق کسی است که برای کاری اجیر می‌شود بدون تعیین مباشرت در انجام آن کار اما با تعیین مدت ... یا بدون تعیین مدت اما با تعیین مباشرت و یا بدون تعیین مباشرت و زمان (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۶)». درباره علت اسم گذاری این نوع معامله به اجیر عام چنین آمده، «سمى مطلقاً لعدم انحصار منفعته فی شخص معین، فمن ثم جاز له أن يعمل لنفسه و غيره و تسميته بذلك أولى من تسميته مشترکاً كما صنع غيره، لأنه فی مقابلة المقيد وهو الخاص و یباین هذا الخاص باعتباراته الثلاثة إذ الأول مطلق بالنسبة إلى المباشرة و الثاني بالنسبة إلى المدة و الثالث فیهما معا (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۵)» در ترجمه آن چنین آمده، «چنین اجیری را از این رو اجیر مطلق می‌گویند که منفعت او منحصر در شخص خاصی نیست، لذا می‌تواند برای خود و یا دیگری کار کند. نام این اجیر را اجیر مطلق گذاردن سزاوارتر است تا آن که او را اجیر مشترک بخوانیم، چنان که غیر مصنف، انجام داده‌اند زیرا این اجیر در برابر اجیر مقید، یعنی اجیر خاص، است و اجیر مطلق با هر سه اعتبارش از اجیر خاص جدا می‌شود، زیرا اجیر در

صورت نخست نسبت به مباشرت مطلق است و در صورت دوم نسبت به مدت مطلق است و در صورت سوم نسبت به هر دو مطلق است (شیروانی، ۱۳۸۳، ۸، ۴۶). نکته که درباره اجاره به صورت مطلق ضرورت دارد این که هر اجاره که هیچ قیدی نداشته باشد باید به طور متعارف در حداکثر زمان ممکن انجام شود، گرچه تأکید بر روی حداقل زمان است. در این باره چنین آمده، «الإطلاق في كل الإجازات يقتضى التعجيل و أنه يجب المبادرة إلى ذلك الفعل، فإن كان مجردا عن المدة خاصة فبنفسه و إلا تخير بينه و بين غيره (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۴)».

در ترجمه آن چنین آمده، «اطلاق در همه اجاره‌ها مقتضی تعجیل و شتاب است و بر اجیر لازم است که بلافاصله اقدام به انجام آن کار کند، حال اگر در اجاره فقط مدت ذکر نشده است [اما مباشرت ذکر شده] باید اجیر خودش به انجام آن کار مبادرت ورزد و در غیر این صورت میان آن که کار را خودش انجام دهد یا دیگری، مخیر خواهد بود (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۷)». امروزه از اجیر مطلق به عنوان پیمانکار نامیده می‌شود، یکی از راه‌های استخدام، استفاده از پیمانکاران مستقل هست. پیمانکاران مستقل، مزایای سازمان و افراد را باهم دنبال می‌کنند. با این که چنین کارگرانی برای پیشبرد سازمان منافع آن را تأمین می‌کند، از آنجاکه شخص انجام دهنده کار یک کارگر به حساب نمی‌آید، سازمان هزینه‌های مرتبط با افراد تمام وقت یا نیمه وقت را صرفه جویی می‌کند (دیوید و رابینز، ۱۳۸۸: ۲۵۰).

عمل یا کار

کار در لغت به این معانی آمده، آنچه از شخص یا چیزی صادر گردد، آنچه شخص خود را بدان مشغول سازد، آنچه کرده و بجا آورده شود، شغل، فعل، عمل، اقدام، رفتار و کردار (دهخدا، ۱۳۴۲: ۲۶، ۶۷۵). در کتاب الاجاره در مورد تعیین منفعت و کار مورد اجاره چنین آمده، «من كون المنفعة، المقصودة من العين و الأجرة معلومتين و يتحقق العلم بالمنفعة بمشاهدة العين المستأجرة التي هي متعلقة بالمنفعة أو وصفها بما يرفع الجهالة، و تعيين المنفعة إن كانت متعددة في العين ولم يرد الجميع



(شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۶). در ترجمه آن چنین آمده، «باید منفعت، مقصود از عین و اجرت هر دو معلوم باشند، علم به منفعت به این صورت تحقق می‌یابد که عین اجاره‌شده که متعلق منفعت است، مشاهده شود یا به گونه‌ای اوصاف و خصوصیات آن بیان شود که جهل را برطرف کند، در صورتی که منافع متعدد و همه آن‌ها اراده نشده باشد، منفعت موردنظر معین شود (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۲۰)؛ بنابراین در هر کاری که انسان اجیر می‌شود باید تمام جوانب کار در نظر گرفته شود یعنی آن کار از نظر زمان، مکان، شرایط اجتماعی و امنیتی معین شود تا در پایان مدت اجاره یکی از دو طرف مورد ضرر واقع نشوند. تطبیق زمان، آنچه فقیهان را به اختلاف واداشته، فرضی است که منفعت اجیر هم با مدت و هم با عمل تعیین شده باشد. برخی بر این نظرند که چنانچه مقصود، تطبیق میان مدت و عمل باشد یعنی جزء اول زمان، جزء اول عمل باشد و جزء آخر زمان، جزء آخر عمل باشد. در این صورت اجاره باطل است، زیرا این تطبیق غالباً اتفاق نمی‌افتد و ممکن است زمان به اتمام برسد ولی عمل باقی مانده باشد یا به عکس عمل زودتر از زمان پایان یابد؛ و گروهی دیگر در این مسئله تردید کرده‌اند؛ اما اگر زمان وسیع‌تر از عمل باشد در صحت آن و عکس آن در بطلانش تردید نیست (باقری، ۱۳۸۴: ۳۰۱). در این باره چنین آمده، «لو جمع بین المدّة والعمل فالأقرب البطلان إن قصد التطبيق (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۷)». در ترجمه آن چنین آمده، «اگر موجر میان مدت و عمل جمع کند، در این صورت نزدیک‌تر به صواب آن است که اگر قصد تطبیق داشته باشد، اجاره باطل است (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۲۰)». بعد از انجام معامله و عقد قرارداد اجاره، باید کارفرما عمل و کار را تحویل بگیرد و در مقابل آن اجرت را پرداخت نماید، در این باره چنین آمده، «وإذا تسلّم المستأجر العین ومضت مدّة یمكن فیها الانتفاع استقرت الأجرة و فی حکم التسلیم ما لو بذل المؤجر العین فلم يأخذها المستأجر (شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۱)». در ترجمه آن چنین آمده، «هرگاه مستأجر عین مورد اجاره را دریافت کرد و مدتی گذشت که در آن امکان بهره‌برداری از عین وجود دارد اجرت بر او مستقر و ثابت می‌شود و در



حکم تسلیم کردن و تحویل دادن عین آن است که موجر عین را در اختیار مستأجر بگذارد ولی مستأجر آن را نگیرد (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۴۸)».

اجرت یا دستمزد

در لغت دستمزد به این معانی آمده، مزد کار کسی، مزد کارهای دستی، اجرت کار، مزد کسی که کاری کرده باشد، حق الزحمه نامیده می‌شود (دهخدا، ۱۳۴۲: ۱۱، ۱۰۷۷). اجاره عقدی معوضه است در آن، تملیک منافع (عمل کارگر) در برابر عوض معین (حقوق تعیین شده) انجام می‌گیرد. وجود عوض، از عناصر اصلی عقد اجاره است و به همین جهت عدم تعیین اجرت، یا توافق درباره بی عوض بودن اجاره، عقد را باطل می‌کند. باین وجود در صورتی که ثابت شود موجر می‌خواسته عمل خود را به مستأجر ببخشد، این قرارداد، از عقد اجاره خارج است و تابع قواعد عقد هبه هست (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۱، ۳۵۱)؛ بنابراین کارگر خود را در مدت تعیین شده در اختیار کارفرما قرار می‌دهد، در مقابل اجرت (اجاره‌بهای) که از طرف مستأجر به کارگر پرداخت می‌شود (موسویان، ۱۳۸۶: ۵). اجرت ممکن است به گونه‌ای مقطوع و پیش از انجام دادن کار معین شود، زیرا اجیر با مقاطعه کردن کار رفع هر مانع احتمالی را بر عهده می‌گیرد، اگر کارفرما در ارزیابی دستمزد خود دچار اشتباه گردد، خسارتی است که با اقدام خود سبب می‌شود. اگر درباره تعیین اجرت تراضی نشود، ناچار باید اجرت‌المثل را جایگزین آن کرد (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۱، ۵۷۵). در کتاب‌الاجاره در مورد تعیین اجرت چنین آمده و يستحب أن يقاطع من يستعمله علی الأجره أولا للأمر به فی الأخبار. فعن الصادق (ع) من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فلا يستعملن أجيرا حتى يعلمه ما أجره، (وسائل الشيعه، ج ۱۳، ص ۲۴۵) وعن الرضا (ع) قال: إنه ما من أحد يعمل لك شيئا بغير مقاطعه ثم زدته لذلك الشيء ثلاثة أضعاف على أجرته إلا ظن أنك قد نقصت أجرته وإذا قاطعته ثم أعطيته أجرته حمدك على الوفاء فإن زدته حبه عرف ذلك لك و رأى إنك قد زدته (همان؛ شهیدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۸). در ترجمه آن چنین آمده، «مستحب است که موجر مقدار اجرت را از آغاز



برای اجیر معین کند، چون در روایات به آن امر شده است. از امام صادق (ع) نقل شده است که کسی که به خدا و معاد ایمان دارد اجیری را بکار نمی‌گیرد مگر آن که مقدار مزدش را به وی اطلاع می‌دهد. از امام رضا (ع) نقل شده است که فرمود: کسی نیست که بدون تعیین مزد برای تو کار کند و آنگاه تو سه برابر مزد او به او پردازی، جز آن که گمان خواهد کرد که تو از مزد او کاسته‌ای؛ اما اگر مزد او را تعیین کنی سپس آن را به او پردازی، تو را به خاطر وفای به عهد خواهد ستود و اگر اندازه جبه‌ای بر مزدش بیفزایی، آن را احسانی از سوی تو می‌داند و می‌فهمد که تو بر مزد او افزوده‌ای (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۵۶)».

تعیین شرط ضمن عقد اجاره: کارفرما می‌تواند دو اجرت برای دو شیوه انجام کار تعیین کند، در این مورد چنین آمده، «لو جعل أجرین علی تقدیرین فالأقرب الصحه، لأن كلا الفعلین معلوم، وأجرته معلومه و الواقع لا یخلو منهما (شاهدثانی، ۱۴۱۰: ۳۲۸)». در ترجمه آن چنین آمده، «اگر موجد در عقد اجاره دو اجرت بر دو فرض قرار دهد اقرب صحت عقد اجاره است زیرا هر دو فعل معلوم است و اجرت آن نیز معلوم است، واقع نیز خالی از یکی از آن دو فعل نیست (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۲۴)».

اگر کارفرما شرط کند که کار در زمان معین انجام نشود اجرت پرداخت نمی‌شود. اجرت‌المثل به کارگر داده می‌شود. در این مورد چنین آمده، «ولو فرض کون مورد الإجاره هو القسم الأول خاصه وهو النقل فی الزمن المعین لکان الحکم بالبطالان علی تقدیر فرض أجره مع نقله فی غیره أولى ... فکان أولى بثبوت أجره المثل (شاهدثانی، ۱۴۱۰: ۳۳۰)». در ترجمه آن چنین آمده، «اگر فرض شود مورد اجاره خصوص قسم اول است - یعنی نقل در زمان معین - یا انجام کار در وقت معلوم در این صورت حکم به بطلان است، ولی در آنجا که برای نقل کالا در زمان دیگر نیز اجرتی قرار داده شده، اولی است ... لذا ثبوت اجرت‌المثل در چنین فرضی اولی و سزاوارتر است (شیروانی، ۱۳۸۳: ۸، ۳۰)».

نتیجه گیری

تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که در کتاب اجاره برای انجام یک استخدام درست و کامل چهار رکن اساسی وجود دارد (کارفرما، کارگر، کار و دستمزد)، هر یک از این مقوله‌ها نیز دارای شرایطی هست که برای انعقاد درست این معامله رعایت همه این شروط ضروری است. با این بیان از تبیین و خلاصه داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مباحث استخدام برحسب دانش مدیریت و اجاره در فقه الاجاره در حول دو محور: مشترکات و تفاوت‌ها تحلیل می‌شود. مشترکات: اول، همچنان که در کتاب-های منابع انسانی آمده یکی از نکات مهم در استخدام نیروی انسانی این است که کارگر باید دارای ویژگی‌های باشد تا بتوان یک وظیفه را به او واگذار نمود. در هم-چنین در کتاب الاجاره نیز شرایطی برای کارگر بیان شده است. دوم، دیگر این که در منابع انسانی گفته شده: یکی از عوامل مؤثر در استخدام درست تعریف و تبیین دقیق شغل، برای فرد درخواست کننده کار است. در فقه الاجاره نیز آمده: تعیین عمل یا کار برای اجیر لازم است، یعنی آن کار باید از نظر زمان، مکان، شرایط اجتماعی و امنیتی معین شود تا اجیر متوجه قرارداد که بسته می‌شود باشد. سوم، آخر این که در منابع انسانی درباره حقوق و دستمزد گفته شده، به کارکنان به جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند، حقوق و دستمزد پرداخت شود. در این باره در کتاب الاجاره نیز چنین آمده، در عقد اجاره اجرت باید معین باشد و از روایات آورده شده که حتماً قبل از شروع کار میزان مزد معین شود و بعد از انجام کار آن به زودی برای اجیر پرداخت شود. اختلافات: اول، در منابع انسانی به پنج نوع استخدام، (کارکنان تمام وقت؛ کارکنان پاره وقت؛ کارکنان کمکی موقت؛ اجاره کارمند؛ پیمان کاران مستقل) اشاره شده است، اما در فقه الاجاره به دو نوع اجاره (اجیر خاص و اجیر عام) پرداخته شده است. دوم، در منابع انسانی به پنج نوع کارگر، (تمام وقت اداری؛ پاره وقت؛ کمکی موقت؛ اجاره کارمند؛ پیمانکاران مستقل) اشاره شده است. در فقه الاجاره به چهار نوع آن به طور اجمال به اشاره ای شده، ولی استخدام اجباری که فرد



مجبور باشد نسبت به سازمان تعهداتی را که بر وفق مراد و میل کارفرما است قبول کند، نیامده است.

بررسی تطبیقی استخدام منابع انسانی از منظر فقه الاجاره



فهرست منابع

۱. القرآن الکریم، (۱۳۷۸). ترجمه محی‌الدین مهدی الهی قمشاهی، خط و تذهیب محمد سعید اهری زاده، قم، فاطمه الزهرا (س).
۲. نهج البلاغه، علی بن ابی طالب (ع)، (۱۳۸۲). گردآوری: محمد بن حسین الرضی، تصحیح محمد دشتی، ترجمه آیتی، نسیم حیات، اول.
۳. استیری، مهرداد و مهدی شریفی، (۱۳۹۵). شناسایی و ارزیابی اقدامات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در صنعت خدمات بانکداری کشور، نوآوری و ارزش آفرینی، سال ۵، ۱۰، ص ۹۳-۱۰۸.
۴. انوری، حسن، (۱۳۸۱). فرهنگ بزرگ سخن، تهران، نشر سخن، اول.
۵. باقری، احمد، (۱۳۸۴). فقه مدنی (عقود تملیکی «بیع-اجاره»)، تهران، وزارت فرهنگ.
۶. پرهیزگار، کمال، (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران، دیدار، سوم.
۷. جوادین، سید رضا، (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگارش.
۸. حافظ نیا، محمدرضا، (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سمت، یازدهم.
۹. حیدری تفریشی، غلامحسین، (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی، اراک، نویسنده.
۱۰. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، تهران، مرکز تحقیقات علمی ایران، چاپ اول.
۱۱. دانایی‌فرد، حسن، الوانی، مهدی، آذر، عادل، (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، تهران، صفار، اول.
۱۲. دهخدا، علی‌اکبر، (۱۳۴۲). لغت‌نامه دهخدا، تهران، دانشگاه تهران، اول.



۱۳. دیوید ا. دیسنزو. استیفن پ. رایبیز، (۱۳۸۸). مبانی مدیریت منابع انسانی، مترجمان: دکتر میرعلی سید نقوی و سیامک یعقوبی، تهران، مهکامه.
۱۴. رابرت ال ماتیز-جان جکسون، (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی، مترجمین ناصر میر سیاسی، مهدی علی زاده، محمد فیضی، اسماعیل قادری، تهران، میر، اول.
۱۵. رفیعی، علی، (۱۳۸۵). اجاره در فقه اسلامی، مریبان س ۶، ش ۲۲، ص ۴۰-۵۴.
۱۶. رنجبری، ابوالفضل، (۱۳۸۵). حقوق کار، تهران، مجد، هفتم.
۱۷. زین الدین بن علی بن احمد عاملی (م ۹۶۶ ق). شهیدثانی، (۱۴۱۰ ق). الروضة البهیه فی شرح اللمعه، قم، داوری، اول.
۱۸. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
۱۹. سو، ویکز، اسکات، بیگری، (۱۳۸۴). منابع انسانی الکترونیک، ترجمه عباس نوری زاده، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، اول.
۲۰. شیروانی، علی، (۱۳۸۳). ترجمه و تبیین شرح لمعه، قم، دارالقلم، چهارم.
۲۱. عبداللهی نژاد، کریم، عیدادی، قاسم، ناصری مقدم، حسین، (۱۳۹۴). واکاوی مبانی فقهی عقد بودن استخدام در سازمان‌های دولتی، اندیشه مدیریت راهبردی، س ۹، ش ۲، پ ۱۸، ص ۱۱۳-۱۳۴.
۲۲. عبده، شیخ محمد، (۱۳۷۰). شرح نهج البلاغه، قم، ذخائر، اول.
۲۳. فرهنگی، علی اکبر، حسین صفر زاده، (۱۳۸۵). روش تحقیق در علوم انسانی (با نگرش بر پایان‌نامه نویسی)، نشر تهران، پویش، اول.
۲۴. فروتنی، زهرا، (۱۳۸۷). مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک امام خمینی، تهران، پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی، اول.
۲۵. قلیچ‌لی، بهروز، (۱۳۸۸). فرایند خلق، تسهیم کاربرد سرمایه فکری در کسب‌وکارها، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد، اول.
۲۶. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۴). حقوق مدنی (معاملات معوض - عقود تملیکی) تهران، انتشار، نهم.

۲۷. کریمی، محمدرضا، حقی تالی، مهدی، (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه‌های فکری در سازمان، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، اول.
۲۸. کیت دیوی و جان نیو استورم، (۱۳۷۵). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سوم.
۲۹. کیت کنان، (۱۳۷۸). چگونه کارمند مناسب انتخاب کنیم، ترجمه قاسم کریمی، قلیانی، دوم.
۳۰. موسویان، سید عباس، (۱۳۹۰). فرهنگ اصطلاحات فقهی و حقوقی معاملات، تهران، نشر بانک مرکزی، دوم.
۳۱. مؤمنی راد، اکبر، علی‌آبادی، خدیجه، فردانش، هاشم، مزینی، ناصر، (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و ابعاد نتایج، اندازه‌گیری تربیتی، ش ۱۴، س ۴، ص ۱۸۷-۲۲۲.
۳۲. هولستی، ال. آر. (۱۳۸۰). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه: نادر سالار زاده امیری، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دوم.
۳۳. واثقی، قاسم، (۱۳۸۴). درس‌های اخلاق مدیریت، تهران، امیرکبیر، دوم.
۳۴. یوسف نژاد عالی زمینی، محمد، (۱۳۹۱). شیوه‌نامه پژوهش و نگارش علمی، اول، تهران، پژوهشگاه انسانی و مطالعات فرهنگی.

Armstrong, Michael and Angela Baron, (2007), Human capital management, MPG Books, United Kingdom.

Itika, Josephat Stephen, (2011), Fundamentals of human resource management, (Emerging experiences from Africa), African Public Administration and Management series, vol. 2, University of Groningen / Mzumbe University.

Patil, D.Y. (2011), the implications of implementing electronic- e-HRM, Journal of Information Systems and Communication, India.

Šlaus, Ivo Garry, Jacobs, Human Capital and Sustainability, www.mdpi.com. Journal, sustainability, South East European Division, India.