نحو إطار نظري لتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي

«دراسة مقارنة»

دكتور/ محمد عيد حسونة(*)

دكتور/ أحمد عبد الحميد ذكر الله(**)

المقدمة:

من الامور التي لا يمكن إغفالها في ايه عمليه إنتاجيه مدي إسهام عنصر العمل، فبدونه لا يمكن تصور وجود أى منتج. لذلك اهتم أدباء الفكر الاقتصادي بهذا العنصر ولكن بصور متفاوتة. ويعد أجر العامل من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها رضا العمال و الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

وقد خطت الإنسانية خطوات واسعة نحو تحسين الأحوال المعيشية للعمال ولكن ذلك لم يتحقق إلا بعد ثورات وجهاد عمالي بلغ إلى حد صراع كبير - في بعض الأحيان - بين العمال وأصحاب الأعمال، حتى ظهرت النقابات العمالية والتي قامت بتحديد ساعات العمل، ورفع الأجور اليومية وتوفير الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، ورغم هذا التحسن في الاحوال المعيشيه للعمال إلا اننا نلاحظ تزايد المظاهرات والإضرابات والتي لم تقتصر على الدول الفقيرة فقط؛ بل امتدت إلى بلدان العالم المتقدم، وذلك تعبيراً عن حالة الظلم والإجحاف الذي يقع على العمال في العالم (بالإضافة إلى انه علامه على فشل التفاوض مع النقابات وأصحاب الأعمال).

(*) أستاذ الاقتصاد المساعد كلية التجارة «بنين» جامعة الأزهر القاهرة.
(**) مدرس الاقتصاد كلية التجارة «بنين» جامعة الأزهر القاهرة.

لاشك أن أحوال انعدام الرضا العمالي قد يعود بالأساس إلى الشعور بعدم عدالة الأجور والذي يدفع إلى التظاهر والإضراب وهو ما يعني عدم الاستقرار بالنسبة لجميع فئات المجتمع. فالعامل المضرب نفسه يتضرر لعدم الذهاب لعمله، والمنشأة يتوقف إنتاجها، كما تتعطل مصالح المجتمع .

من كل ما سبق يبرز التساؤل التالي: هل تطرق الفكر الاقتصادي إلى ضوابط معينه لضبط علاقة الأجور بالعمل بما يخفض حالة عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي إلى حدها الأدنى؟ وهل يمكن التوصل إلى إطار نظري يحكم العلاقة الأجرية بين العامل وصاحب العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي؟

لذا يسعى الباحثين إلى دراسة وتحليل الضوابط الأخلاقية لتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي.

تحديد مشكلة البحث:

تتزايد صرخات العمال واحتجاجاتهم على اوضاعهم المعيشيه في جميع انحاء العالم يوماً بعد يوم مع تزايد الفجوة بين الفئات الأكثر غني والأكثر فقراً. مما يترتب عليه حدوث آثارسلبية ليس فقط على الأوضاع الاجتماعية وإنما تمتد كذلك إلى الأوضاع الاقتصادية من حيث تعطيل الإنتاج، وبالتالي الاثر السلبي على التوزيع.

لذا فإن تحديد مشكلة البحث بشكل دقيق يتمثل في بيان أثر حدوث صراع بين العمال وأصحاب الأعمال فيما يتعلق بضوابط تحديد الأجور (وخاصة الضوابط الأخلاقية منها) والذي يمكن أن يحكم ـ ليس فقط ـ العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال وإنما مجمل العلاقة التعاقدية بينهما. بما يدفع إلى مزيد من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

أهمية البحث:

لا شك أن موضوع تحديد الأجر يعد الشغل الشاغل في أي دولة من دول العالم، حيث انه يسهم بشكل كبير في تحقيق العدالة في توزيع الدخول، ومن الملاحظ أن تطبيقات الفكر الاقتصادي الوضعي في توزيع عوائد عناصر الإنتاج ومنها عائد عنصر العمل (الأجر) أدى إلى تركز ثروات العالم في ايدي فئه قليله (أقل من ٢٠٪ من سكان العالم يستحوذون على أكثر من ٨٠٪ من الدخل العالمي، والعكس صحيح) طبقاً لأهم التقارير عن التنمية البشرية التي يصدرها البنك الدولي[١].

من ثم، فإن أهمية هذا البحث تبدو من خلال إبراز الدور الذي يقوم بها الفكر الاقتصادي الإسلامي في الحد من سوء توزيع الدخول إذا ما تم وضع إطار نظري متكامل يمكن من خلاله تحقيق عدالة في توزيع الدخول.

لذا يسعي البحث إلى تتبع النظريات المتعلقة بتحديد الأجور في الفكر الاقتصادي الوضعي وأهم الكتابات والآراء الفقهية المتعلقة بهذه الأجور في الفكر الاقتصادي الإسلامي بهدف المقارنة بينهما .

أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها :

١- دراسة وتحليل أجر العامل في الفكر الوضعي كإطار نظري يمكن الاستفادة منه في الواقع الحالي، مع تناول أهم النظريات المتعلقة بتحديد أجر العامل في الفكر الوضعي.

٢- دراسة وتحليل ما يتعلق بالكتابات والآراء الفقهية التي تتعلق بتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي، لبيان مدي إسهامها قي تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

٣- إبراز أوجه التميز في تحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي مقارنة بالفكر الاقتصادي الوضعي.

٤- تصور لوضع إطار نظري لتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي .

فرضية البحث :

يحاول البحث اختبار الفرضية التالية :

«وجود إطار نظري محدد ومتكامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي يسهم في تحديد أجر العامل بالطريقة التي تحقق العدالة في توزيع الدخول».

مناهج البحث:

سوف يتم إعداد هذا البحث من خلال الاعتماد على مناهج البحث التالية:

١- المنهج التاريخي: وهذا لأن البحث سوف يناقش بالتحليل بعض المقارنات الزمنية لعملية الأجور.

٢- المنهج الاستقرائي: وذلك لمعرفة الجوانب المتعلقة بأهم النظريات لتحديد أجر العامل وذلك بشكل محدد.

٣- المنهج الوصفي: وذلك من خلال وصف الظاهرة محل البحث على مستوي الفكر الاقتصادي الوضعي والفكر الاقتصادي الإسلامي.

٤- المنهج الاستدلالي: حيث يمكن من خلاله الاستدلال بالآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة الموضحة لموقف الفكر الاقتصادي الإسلامي من موضوع البحث.

المساهمة المتوقعة من هذا البحث:

رغم أن هناك كثير من الدراسات التي تناولت ما يتعلق بالأجور، وكذلك

وجود العديد ممن الكتابات والآراء الفقهية التي تناولت ما يتعلق بالأجور في الفكر الاقتصادي الإسلامي، إلا أن هذا البحث يحاول وضع إطار نظري يمكن من خلاله المساهمة في بناء نظرية اقتصادية إسلامية متكاملة لتحديد عدالة توزيع الدخول، والحد من سوء توزيعها في بعض الدول.

خطة البحث:

المبحث الأول: النظريات المتعلقة بتحديد أجر العامل في الأدبيات الاقتصادية.

المبحث الثاني: الآراء الفقهية المتعلقة بتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي.

المبحث الثالث: مقترح لإطار نظري حول تحديد الأجور في الفكر الاقتصادي الإسلامي.

النتائج

التوصيات

المراجع

المبحث الأول
النظريات المتعلقة بتحديد أجر العامل في الأدبيات الاقتصادية

من الأمور التي تم الاهتمام بها، وكانت ـ ولا تزال ـ الشغل الشاغل في الأدبيات الاقتصادية ما يتعلق بموضوع الأجور، لما له من دور بارز في الاقتصاد القومي، ونظراً لأهمية كيفية تحديد الأجر في الفكر الاقتصادي فإننا نحاول من خلال هذا المبحث بيان النظريات التي تحاول تفسير ما يتعلق بالأجور في الأدبيات الاقتصادية، وتتبع هذا الموضوع من بداية الفكر الطبيعي حتى الوقت المعاصر وذلك من خلال ما يلي:

أولاً: الأجور في الفكر الطبيعي

اعتقد الطبيعيون أن أجور العمال لا يمكن أن تزيد على الحد الأدنى الذي يتطلبه بقاءهم على قيد الحياة في مستوي الكفاف، وتعد هذه أول صيغة لنظرية حد الكفاف. ومن أشهر رواد المدرسة الطبيعية «كيناي» والذي اهتم بنظرية حد الكفاف، حيث ربط بين مستوى معيشة العمال والأجر الذي يدفع لهم، كما انتقد فكرة فرض ضريبة على الأجور، على أساس أن فرض أي ضريبة على الأجور سينتهي ليقع عبؤها على المالك في النهايه، وبالتالي سوف يهاجر العمال، مما يؤدي إلى قلة عرض العمل، فيضطر مستخدمو العمال إلى رفع الأجور إلى الحد الذي يضمن لهم مستوى الكفاف، إن اساس هذه النظريه هو النظر إلى العمل على انه سلعه تباع وتشترى في السوق، فإذا كان الأمر كذلك فسيكون للعمل ثمن طبيعي تحدده كمية الضروريات اللازمة لحياة العامل، وثمن سوقي يتحدد بقوة العرض والطلب[٢].

ثانياً: الأجور في الفكر الكلاسيكي

تعد المدرسة الكلاسيكية من المدارس الرائدة في الاقتصاد الوضعي والتي

قام على أساسها كثير من المدارس الاقتصادية التالية لها، وقد اهتم الكلاسيك بموضوع الأجور، اذ كان لكثير منهم إسهاماته فيما يتعلق بهذه القضية، وفيما يلي نعرض لأهم النظريات الكلاسيكية في تحديد الأجور:

١ـ نظرية آدم سميث في الأجور

يعد «آدم سميث» من أوائل من أسس المدرسة الكلاسيكية، فقد أطلق عليه البعض «ابو الكلاسيك» ورغم أن آدم سميث لم يستقر على نظرية محددة في تحديد الأجر، إلا أن نظرية أجر الكفاف هي الشائعة في كتاباته، وهذه النظرية تبين (أن الأجور تساوي عادة قيم المواد الغذائية اللازمة لإدامة العامل وعائلته على مستوى الكفاف)[٣]. وفيها بين أن ارتفاع أو انخفاض مستوى الأجور يأتي تبعاً لحالة الدولة من حيث الازدهار والنمو أو العكس، ومن حيث كون البلد بدائياً أو متقدماً. ففي حاله الازدهار والنمو، حيث تزايد الاستثمار ونمو راس المال وتراكمه، فعند ذلك يزداد الطلب على العمال وترتفع الأجور إلى ما فوق مستوى الكفاف وعندها يبدأ السكان بالتزايد نتيجة هذا الارتفاع في الأجور[٤].

أما في حال توقف النمو والازدهار واتجاه الفعاليات الاقتصادية إلى الاستقرار فإن نمو السكان سوف يتوقف بعد أن كان يتزايد في المرحلة السابقة. وعند ذاك يقل الطلب على الايدي العامله ويكون عرضها أكبر من الطلب الواقع عليها أو مساوياً لها. فيزداد التنافس بين العمال وتنخفض الأجور حينئذ من جديد إلى مستوى الكفاف[٥]. كما تنطوي نظرية أجر الكفاف على نظرية أخرى تعرف بنظرية مخصص الأجور التي ترى ان الطلب على الايدي العاملة وكذلك مستوى الأجور يعتمدان على مقدار التوفير ورأس المال المخصص للإنتاج[٦].

ويستنتج آدم سميث أن تزايد السكان من جهة، وتراكم راس المال من جهة ثانية، سيؤديان إلى تناقص عائد العمل في الإنتاج وإلى ارتفاع عائد الربح والريع[٧]، كما يستنتج أنه في ظل ظروف النمو ترتبط الاجور ارتباطاً وثيقاً بالظروف العامة للنمو الاقتصادي. فالاقتصاد الذي ينمو ويتسع يكون مصحوباً بارتفاع في معدلات الأجور وذلك بعكس الاقتصاد الذي ينكمش ويضمحل فإنه يكون مصحوباً بانهيار في معدلات الأجور، أما في الاقتصاد الراكد فان مستويات الأجور تبقى ثابتة دون أي تغيير، ويلاحظ أن هذا التحليل للأجور في ظل افتراض الحركة والتغير يتنافى مع فكرة بقاء الأجور في المدى الطويل عند مستوى الكفاف[٨].

٢ـ جان باتست ساى (١٧٦٧ـ١٨٣٢)

اهتم «ساى» بنظرية أجر الكفاف، أو الأجر الحديدى التى كانت شائعة فى ذلك الوقت، والتى كانت تنص على أن معدلات الأجور تتحدد فى المدى الطويل بذلك المستوى اللازم للحصول على ضروريات الحياة. بيد أنه أضاف أن حد الكفاف يتحدد ويتأثر بعادات الناس الاستهلاكية وبما يعتبرونه ضرورياً للحياة. ومن ثم فإن «ساى» يعد من أنصار نظرية معدل الأجر الطبيعى. ويوصي ساي بعدم وضع أي تشريعات من شأنها تحديد مستويات الأجور وألا تقف نقابات العمال ضد انخفاض الأجور[٩].

٣ـ نظرية ريكاردو(١٧٧٢ـ١٨٢٣)

فرق ريكاردو بين السعر (الأجر الطبيعي) للعمل، وبين السعر السوقي. فالأجر الطبيعي للعمل يشكل المستوى الذي يتجه نحوه الأجر الفعلي أو السوقي في المدى الطويل، وهو في جوهره مستوى أجر الكفاف يحافظ على حجم اليد العاملة كما هو دون زيادة أو نقصان[١٠].

أما الأجر السوقي، فهو مستوى الأجور السائدة فعلياً في السوق، والذي يتحدد بقوة العرض والطلب ويتوقف الطلب على العمل بصورة رئيسية على معدل تكوين راس المال او تجميعه الذي يتوقف بدوره على معدل الربح ويحمل المستوى المرتفع لتجميع رأس المال أرباب العمل على المنافسه الشديدة على العمل مما يدفع سعر العمل السوقي فوق مستوى السعر الطبيعي(١١).

كما يري «ساي» أن الأجر الفعلي يتساوى في الأجل الطويل مع ما يسمى بأجر حد الكفاف أو الأجر الحديدي، وأن إجمالي الأجر الفعلي يتزايد نسبياً بتزايد السكان. على افتراض ثبات التقنية وثبات الأجر الطبيعي الفعلي، وتزداد الحصة النسبية للأجور في مجموع الإنتاج تبعاً لتزايد الإنتاج والعمالة. وتنخفض الحصة النسبية للأرباح إلى أن تبلغ الصفر في نهاية المطاف. وعندئذ يصل الاقتصاد إلى حالة (الركود) الشهيرة في النظرية الكلاسيكية، وهي حالة كئيبة مظلمة يتوقف فيها تراكم راس المال، ونمو السكان والتقدم الفني. والقوة المسببة الأساسية في هذا المخطط هي تناقص الغلة في الزراعة(G). وهو اتجاه يمكن تأجيل حدوثه ووقوعه بصورة مؤقتة، بالتقدم(GG) الفني. ولكن التقدم الفني يعجز في النهاية عن منع اختفاء الأرباح وحلول حالة الركود(١٢).

ويمكن تصور هذه الأفكار من خلال العلاقة التساهمية التالية(١٣):

(*) إشارة إلى القطاع الزراعي.

(**) إشارة إلى القطاع الصناعي، حيث يقسم الاقتصاد بموجب نظرية ريكاردو إلى قطاعين واسعين هما الزراعة والصناعة، انظر والاس بيترسون، الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي، المكتبة العصرية، بيروت، ١٩٦٨،ج ٢، ص ٢٦٢، ص ٢٦٩.

ارتفاع نسبة الأرباح ← زيادة نسبة الاستثمارات ← ارتفاع مستويات الأجور (لزيادة الطلب على العمل) ← زيادة السكان (بسبب ارتفاع مستويات المعيشة وازدياد معدل الزواج) ← زيادة الإنتاج ولكن بنسبة قليلة، وبالتالي اختفاء الأرباح ← اختفاء الاستثمارات ← الضغط على الأجور ومن ثم إعادتها إلى مستوى حد الكفاف(١٤).

٤ـ روبارت مالتوس (١٧٦٦-١٨٤٤) .

أوضح مالتوس أن السكان يتزايدون بنسبة تفوق الموارد الاقتصادية، فزيادة السكان تكون في صورة متوالية هندسية تقريبا في حين أن الموارد الاقتصادية ترتفع في صورة متوالية حسابية. وبالرغم من أن ريكاردو استخلص مذهبه من نظرية مالتوس في السكان إلا أن هذا الأخير رفض الصيغة الريكاردية وأعلن أن الأجر يتوقف على مقدار ضروريات الحياة وكان يقصد بها الموارد الغذائية - بوجه خاص - التي كان يستهلكها العاملين.

ومن الجدير بالذكر أن كلا من الرجلين عايشا المراحل الأولى للثورة الصناعية عندما كان السكان يتزايدون بسرعة بالغة، في حين كان التطور التقني ما زال في بداياته. ومن هنا ظهرت تلك النظرة التشاؤمية القاتمة.

ثالثاً: المدرسة الاقتصادية المبتذلة

انحصرت أفكار هذه المدرسة في تبرير النظام الرأسمالي، ومحاولة الاعتذار غير المبرر عن المساوئ التي لازمت هذا النظام، ومن أهم روادها:

١ـ جون رمزى ماكولوخ (١٧٨٩ – ١٨٦٤)

فرق «ماكولوخ» بين معدل الأجر الطبيعى وبين معدل الأجر السوقى أو الفعلى، إذ يتحدد المعدل الأول بتكلفة إنتاج المواد الغذائية والسلع الأخرى التى

تدخل فى استهلاك العامل وأسرته. وتجدر الإشارة هنا إلى أن ماكولوخ فى مؤلفه عن الأجور[١٥] قد أشار إلى أن المقصود بمعدل الأجر الطبيعى ليس هو أجر الكفاف (أو القانون الحديدى للأجور) كما جاء عند ريكاردو وإنما المقصود به ذلك المستوى الكافى الذى يمد العمال وعائلاتهم بالسلع والمواد الضرورية التى تدخل فى عاداتهم الاستهلاكية. ومن هنا فإن هذا المستوى يعتمد على عاملين، أولهما هو تكلفة الحصول على الضروريات، وثانيهما هو العادات الاستهلاكية للعمال. أما معدل الأجر الفعلى، السائد فى فترة معينة، فيتوقف على أحوال العرض والطلب فى سوق العمالة. وهذا السعر من النادر أن يكون متطابقاً مع معدل الأجر الطبيعى. فالأمر الغالب هو أن يكون معدل الأجر الفعلى أعلى من معدل الأجر الطبيعى. وكان ماكولوخ يعتقد، انه إذا ارتفعت أسعار الضروريات فلابد أن ترتفع الأجور. وإذا لم ترتفع الأجور فى هذه الحالة، فسوف يكون من الصعب توفير الضروريات للعمال، الأمر الذى سيؤدى إلى سوء تغذيتهم وتفشى الأمراض والوفيات فيما بينهم، فتقل، من ثم، زيجاتهم ونسلهم. وليس بخفى أن هذا التحليل يتفق تماما مع مالتوس فى هذا الخصوص. لكن «ماكولوخ» كان على خلاف مالتوس، حيث كان يحبذ الأجور المرتفعة ولا يرى فيها أى ضرر للعمال أو الرأسماليين، بل أنها أمر نافع للمجتمع،لأنها تضمن ارتفاع مستوى المعيشة وإشاعة الهدوء والسكينة فى المجتمع[١٦]. وفيما يتعلق بتطور النصيب النسبى للأجور، إلى الناتج المحلى الإجمالى عبر الزمن، فإن ماكولوخ يعتقد أن هذا النصيب يتوقف على مدى سهولة أو صعوبة الإنتاج. وفى ضوء إيمان ماكولوخ بنظرية ريكاردو فى الريع وبقانون الغلة المتناقصة، فإنه كان يرى أن نصيب العمال من الناتج المحلى الإجمالى سوف يكون بصفة عامة ضئيلاً نسبياً، إذا كان المجتمع يزرع فقط

أراضى خصبة، ويتزايد هذا النصيب كلما تزايد لجوء المجتمع إلى زراعة أراض أقل جودة، ما لم يعوض ذلك حدوث تحسينات فنية ملموسة(١٧).

٢- وليم ناسور سنيور (١٧٩٠ – ١٨٦٤)

يعد سنيور من المبشرين الأوائل بنظرية رصيد الأجور. وفى هذا الخصوص يقول سنيور: «إنه لما كان معدل الأجر يتوقف إلى حد بعيد على عدد العمال المشتغلين ولما كان معدل الربح يتوقف على كميه راس المال، فإن الاجور المرتفعه والأرباح العالية تحمل فى طياتها اتجاها لانخفاضها. فإن الأجور المتزايدة تؤدى إلى ارتفاع عدد السكان، ومن ثم تؤدى إلى زيادة عدد العمال. كما أن الأرباح المرتفعة تشجع على زيادة حجم رؤوس الأموال. وإذا تزايد الجزء المخصص من راس المال لدفع أجور العمال، بينما ظل عدد العمال كما هو، فإن الأرباح لابد وأن تنخفض. وإذا تزايد عدد العمال المشتغلين، بينما ظل الرصيد المخصص من راس المال لدفع الاجور كما هي، وظلت إنتاجية العمال كما هى، فإن الأجور لابد وأن تنخفض»(١٨).

كان سنيور يرى أن الحد الأدنى لمعدل الأجر يتمثل فى أجر الكفاف. وبدأ يطور أفكاره حول نظرية رصيد الأجور فى كتاباته المتأخرة، وانتهى إلى أن معدل الأجر يتوقف على ذلك الرصيد الذى يخصصه الرأسماليون لدفع الأجور للمحافظة على استخدام عدد معين من العمال. وكان يعتقد أن تلك فرضية بديهية لا تحتاج إلى برهان، بينما أن الفكرة تحمل تساؤلات ليس هناك إجابات محددة عنها، مثال ذلك، ما هى العوامل التى تحدد هذا الرصيد الذى يخصصه الرأسماليون لدفع الأجور؟ ولكنه فى كتابه الذى نشره تحت عنوان «ثلاث محاضرات عن معدل الأجور» لندن، ١٨٣٠، راح سنيور يؤكد أن هذا الرصيد يتوقف على مستوى الإنتاجية ولهذا يمكن القول، أن كتابات سنيور حول الأجور كانت بمثابة الإرهاصات الأولى لنظرية رصيد

الأجور[١٩]. وفيها قدم لنا عناصر هذه النظرية، ممثلة فى قوى العرض والطلب والإنتاجية كدعائم لصياغة هذه النظرية فيما بعد. فمستوى الأجور عنده يمكن أن ينخفض مع زيادة عدد السكان كلما تزايد عرض العمال بالنسبة للطلب عليهم، ومن ثم تقل النسبة القائمة بين الرصيد المخصص لدفع الأجور وبين عدد العمال المستخدمين. وكان يرى انه كلما تزايد عدد العمال فإنه من المتوقع أن تنخفض إنتاجيتهم، نظراً لاضطرارهم لاستخدام أدوات إنتاجية أقل كفاءة فى العمليات الإنتاجية. ومهما يكن من أمر، فإنه ينبغى الإشارة إلى أن وليم ناسو سنيور، على عكس ريكاردو ومالتوس، كان يرى أن أجور العمال تتحسن مع التزايد السكانى بسبب زيادة الكفاءة فى الإنتاج[٢٠].

٣ـ فريدريك باستيا (١٨٠١ – ١٨٥٠)

عارض فريدريك باستيا النظرة التشاؤمية التى وصل إليها ريكاردو فيما يتعلق بتطور العلاقة بين الأجور والأرباح عبر الزمن. إذ كان يعتقد أن أجور العمال وأرباح الرأسماليين فى تزايد مستمر، وأن الأجور تتزايد على نحو أسرع من تزايد الأرباح وذلك لأن أسعار السلع تتجه نحو الانخفاض نتيجة للمنافسة بين المنتجين وسبب الزيادة المستمرة فى الإنتاج والدخل[٢١]. وكان من رايه انه للحصول على هذه النتيجة، التى تفضى إلى وجود انسجام بين المصالح الاقتصادية، ينبغى على الدولة أن تبتعد عن التدخل فى الحياة الاقتصادية، وأن يتجنب المجتمع تطبيق الاشتراكية. فالاشتراكية فى رايه تقضى على المسئوليه الفرديه، والحوافز الشخصية.

٤ـ فيلهلم روشر (١٨١٧ ـ ١٨٩٤)

انتقد روشر نظرية رصيد الأجور، وأخذ بنظرية العرض والطلب فى تحديد معدلات الأجور. حيث اعتقد انه إذا ارتفع عرض العمل بالنسبة للطلب عليه، فإن

الأجور لابد وأن تنخفض. بيد انه يقرر ان الاجور مهما انخفضت فإنها لا يمكن ان تنخفض إلى مستوى يقل عن ذلك المستوى اللازم للمحافظة على عرض العمل (أجر الكفاف)، كما انه يشير إلى عوامل اخرى تؤثر فى معدلات الأجور، مثل مهارة العمال ودقتهم في الإنتاج[٢٢].

٥ـ جون ستيوارت ميل (١٨٠٦ ـ ١٨٧٣)

اعتقد «ستيوارت مل» أن معدل الأجر الذى يحصل عليه العمال لا يتحدد بناء على أجر الكفاف، وإنما يتحدد معدل الأجر بناء على العلاقة القائمة بين العرض والطلب فى سوق العمل. ويتحدد عرض العمل بناء على معدلات النمو السكانى[٢٣]. أما الطلب على العمال فيتوقف على المخصص الذى يرصده الرأسماليون من رؤوس أموالهم لاستئجار العمال.

وكان «مل» يعتقد أن أسعار الضروريات تؤثر فى معدلات الأجور من خلال ما تباشره من تاثير على حاله العرض والطلب فى سوق العمل. فهو يرى، انه إذا ارتفعت أسعار المواد الغذائية، وظلت معدلات الأجور المدفوعة للعمال كما هى، فلابد وأن تتفشى بين العمال وعائلاتهم حالات سوء التغذية، فترتفع فيما بينهم حالات الوفيات، وخصوصا بين الأطفال. وبمرور الوقت كان لا بد ان يتاثر عرض العمل، حيث يقل عدد العمال ومن ثم ترتفع أجورهم من جديد[٢٤]. أما إذا كانت معدلات الأجور مرتفعة، بينما ظلت أسعار المواد الغذائية كما هى، أو منخفضة، فإن ذلك يؤدى إلى تحسين الأحوال الصحية، حيث تتحسن نوعية غذائهم ووسائل معيشتهم. وهذا ما يدفعهم طوعاً واختياراً إلى تقليل عدد الأطفال حتى يمكنهم المحافظة على هذا المستوى المعيشى، أى أنهم يطبقون الموانع الوقائية التى من شأنها تقليل معدل المواليد. كما تطرق جون ستيوارت ميل إلى نظرية صندوق الأجور التي

تركز على الطلب على قوة العمل، فهي تعتبر رأس المال كمبلغ من النقود يخصص لدفع الأجور قبل أن يتم الإنتاج، وعليه يتحدد الطلب على العمل بكمية رأس المال الموجود، وهذه الكمية تتغير بطريقة مباشرة مع تراكم رأس المال بدءً من كمية رأس المال المخصصه لدفع اجور العمال ويمكن التوصل إلى مستوى الأجور من خلال نسبة كمية رأس المال التي يكون الراسماليون مستعدون لدفعها مقدماً (أي مخصص الأجور) إلى عدد العمال الذين يبحثون عن عمل في السوق[٢٥].

يستنتج مما سبق أن النظريات السابقة ركزت على أن عنصر العمل هو العنصر المنتج، وما سواه من عناصر فهي عناصر مساعدة ومكملة له، وأن رجال الأعمال لا بد أن يراعوا ذلك جيدا لإنجاح أي عملية إنتاجية.

رابعاً: الأجور في الفكر الاشتراكي

يقوم الاقتصاد الاشتراكي على قاعدة «التوزيع حسب العمل» الذي يعد مصدر الدخل في المجتمع الاشتراكي وذلك طبقاً للقاعدة «من كل حسب كفاءته إلى كل حسب عمله»[٢٦] وتنظم على أساسها الأجور في المجتمع الاشتراكي ويتحدد التمايز في مستوياتها. ويقوم هذا التوزيع على مبدأ المساواة التي تعنى توفير الظروف المتكافئة لكل أفراد المجتمع وكذلك في قاعدة الأجر المتساوي لقاء الأعمال المتساوية[٢٧]. وذلك يعني أن الأجور تتفاوت حسب تعقيد العمل وكفاءة العامل ونتائج عمله[٢٨]. ويتحقق هذا المبدأ من خلال الأجور والمكافآت والحوافز، مع ضمان الحد الأدنى للأجور تشريعياً وتغيره حسب تغير فعالية الإنتاج الاجتماعي[٢٩]. أما المكافآت فتدفع لقاء الأعمال الفردية أو الجماعية المتميزة، وتدفع الحوافز لقاء الزيادة الكمية و النوعية في الإنتاج. يضاف إلى الأشكال السابقة للأجر استفادة

العاملين من الإجراءات الاجتماعية الثقافية والبناء السكني والخدمات المختلفة التي تقدمها الوحدات الإنتاجية للعاملين فيها[٣٠]. ويلاحظ أن ثمن الأجور في النظام الاشتراكي غالباً ما يتباطأ عن نمو إنتاجية العمل، وذلك لأن نمو إنتاجية العامل لا يكون دائماً نتيجة لإتقانه ومهارته الشخصية، بل في الغالب يكون نتيجة للتقدم العلمي واستخدام الوسائل التقنية الحديثة التي تتيح إنتاجية العمل إلى درجة كبيرة، وتعود الفوارق في معدلات الأجر إلى اعتبارات كثيرة، موضوعية وذاتية، منها[٣١]:

(١) تباين خصائص الحرف والمهن المختلفة.

(٢) تفاوت الأفراد من حيث المواهب والمهارات والكفاءات.

(٣) عدم توافر الميل إلى الانتقال، فقد تكون الأجور منخفضة في منطقةٍ ما، ومع ذلك يرفض أهلها النزوح إلى الانتقال إلى جهات أخري الأجور فيها مرتفعة.

(٤) في بعض الحالات يمكن الإبقاء على الأجور في المهارات والمهن المتخصصة عند مستويات تزيد عن المستويات التنافسية... ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تقييد عدد من يمارسون مهنة معينة (أطباء، مهندسين) مثلاً.

(٥) قد يرجع الفرق في الأجور إلى اختلافات السن والنوع (الأحداث أقل من البالغين) وكذلك المرأة أقل من الرجل.

(٦) مركز الأهمية النسبية الذي يشغله قطاع معين أو نشاط اقتصادي معين قد يدعو لتفاوت الاجور.

ومن رواد الفكر الاشتراكي «كارل ماركس» وهو ما سوف يتم التعرض لنظريته من خلال ما يلي:

أكدت النظريه الماركسيه على ان قيمه السلعه تتحدد بكميه العمل الضروري لإنتاجها، ففي رأي ماركس أن لكل سلعة قيمتان: قيمة استعمال، وقيمة استبدال، وهذه الأخيرة هي الأهم وهي التي تتحدد بكمية العمل الضروري لإنتاجها فالمنتجات التي تتبادل فيما بينها يجمعها رابط مشترك واحد هو كمية العمل(٣٢). والجديد والمهم عند ماركس هو تطبيق هذه النظرية على قيمة قوة العمل نفسها (الأجور)، فثمن قوة العمل محددة بكمية العمل الضروري لإنتاج السلعة الضرورية للإبقاء على قوة العمل سالمة كما هو الحال عند ريكاردو.

إن تطبيق نظريه القيمه على تحديد قيمه قوة العمل نفسها ضروري لانه هو الأساس في فهم نظريته عن فائض القيمة أو(نظرية الاستغلال) التي تشكل بدورها الحجر الأساس لفهم حركة توزيع الدخل في النظام الرأسمالي(٣٣). لمزيد من الايضاح لأفكار ماركس يمكن الاستناد إلى ما يلي:

– ارتباط الأجر بتكلفة إعادة إنتاج قوة العمل : فمن المعلوم أن سعر العمل في نظر المنظم الرأسمالي يتمثل في المقابل الضروري جدا، ومن ثم فإن تكلفة العمل يجب أن تتحدد بقيمة السلع الضرورية لضمان استمرارية الإنتاج والمحافظة على قوة العمل.

– **تقسيم راس المال**: ينقسم راس المال إلى قسمين: وسائل الإنتاج وقوة العمل وهي تعتبر مدخلات لمنتج قوة العمل وفي إطار الدورة الاقتصادية ينتقل المنتج إلى سلعة وذلك اعتمادا على مفهوم التقسيم الاجتماعي للعمل، والذي يمثل المحرك الاساسي للتحويل حيث يتحصل صاحب راس المال على قيمه مضافه في شكل سلع مخزنة أو تباع وتحول نقدا في البنك، ويحصل صاحب قوة العمل على الأجر.

- ارتباط معدلات البطالة بتغيرات معدلات الأجر: يؤدي معدل البطالة المرتفع إلى انخفاض مستويات الأجور المطلوبة. وخلال فترات البطالة فإن قوة العمل تسعى إلى تنظم نفسها لتحريك قانون العرض والطلب. كما أن حالة البطالة تدفع المشتغلين إلى العمل بشكل كبير حفاظاً على مستوى معيشتهم، وخوفا من الاستغناء عنهم في ظل ظروف الفقر نتيجة لعدم وجود فرص عمل.

يستنتج مما سبق أن نظرية الأجور في الفكر الاشتراكي تقوم على أساس أن العمل هو أساس القيمة لأي سلعة أو خدمة، وبالتالي فإن أي عنصر إنتاجي آخر هو عنصر متولد من عنصر العمل، ومن ثم فإن الأجور تعد أهم عائد يمكن أن يحصل عليه عنصر العمل، لانه يعد بمثابه راس مال يسهم في زيادة الإنتاج مستقبلاً.

خامسا : المدرسة الكلاسيكية الحديثة (النيو كلاسيك)

حاولت هذه المدرسة إعادة صياغة الرأسمالية بشكل يبعد عن الصراع والاضطراب والتشاؤم الكلاسيكي، كما حاولت صبغ الاقتصاد بالروح التفاؤلية، وسوف يستعرض البحث أشهر رواد هذه المدرسة وآرائهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور من خلال ما يلي:

١- النظرية الحدية

تفترض هذه النظرية أن حاجة أصحاب العمل إلى العمل وحاجة العمال إلى الأجور تعمل «متوازنة» في سوق حرة، وأن هناك قدرة تساومية متساوية بين العمال ومالكي راس المال[٣٤]. كما أنها عاملت الأجر معاملة الثمن، وقوة العمل معاملة السلعة، وخلصت إلى أن الأجر يتحدد بالإنتاجية الحدية التي تعود على المشروع من العمل ويقوم صاحب المشروع بتنظيم كمية العمالة بحيث ينتج العامل الأقل إنتاجاً، ما يساوي بالضبط الأجر الساري في سوق العمل، أما على مستوى السوق كله فإن

مقدار الأجر يتحدد بالنسبة لمجموعة معينة من العمال ـ يفترض أنها مضطرة إلى العمل ـ على أساس أقل العمال إنتاجاً[٣٥].

فإذا ارتفعت الأجور عن الإنتاجية الحدية، فإن هذا سيدفع صاحب العمل إلى تخفيض عدد العمال، ويؤدي هذا إلى نتيجتين: انخفاض الأجور نتيجة البطالة الناشئة عن استبعاد عدد من العمال من العمل، وكذلك ارتفاع الإنتاجية الحدية للعمل، ويستمر تخفيض عدد العمال حتى تعود الإنتاجية الحدية للعمل إلى مساواة الأجر، أما إذا انخفضت الأجور عن الإنتاجية الحدية فإن هذا سيمكن المشروع من تشغيل عدد جديد من العمال يحققون ربحاً إضافياً، ونظراً لزيادة الطلب على العمال فإن الإنتاجية الحدية للعمال ستنخفض بينما يرتفع الأجر، وهكذا تستمر المشروعات في زيادة تشغيل العمال حتى تتساوى الإنتاجية الحدية مع الأجر الحدي[٣٦].

وتُنتَقد هذه النظرية لأنها تؤدي إلى ظلم العمال السابقين على العامل الحدي بتسويتهم في الأجر بهذا العامل الأخير. وذلك نظرا لان كلاً منهم يمكن أن يعتبر هو العامل الحدي[٣٧]. ولأنها أهملت تحليل عرض العمل باعتباره حالة معطاة ويتوقف على عدد العمال[٣٨]. كما أنها تنظر إلى الأجر بوصفه ثمناً لأحد عوامل الإنتاج بينما هو دخل للإنسان وليس مجرد ثمن لعامل من عوامل الإنتاج[٣٩].

يستنتج مما سبق أن النظرية الحدية للأجور تعتمد على استغلال العنصر البشري إلى أقصي درجة يمكن من خلالها ان يستفيد عنصر راس المال، وأنها محل نقد من كثير من الاقتصاديين لأنها تؤدي إلى ظلم العمال السابقين على العامل الحدي بتسويتهم في الأجر بهذا العامل الأخير. وذلك نظرا لان كلاً منهم يمكن أن يعتبر هو العامل

الحدي، ولأنها أهملت تحليل عرض العمل باعتباره حالة معطاة ويتوقف على عدد العمال.

٢- يوهان فون تونن (١٨٢٦-١٨٣٦)

يوضح تونن انه إذا كان السكان العاملون يتزايدون، بينما ظلت كمية الأراضى المنزرعة، وكذلك رؤوس الأموال المستثمرة، على حالها ثابتة بلا تغيير، فإن الزيادة التى تحدث فى عدد العمال لا يمكن توظيفها عند مستوى الأجر السائد. والسبب فى ذلك أن الأجر السائد سوف يمتص كل الناتج الإضافى (الحدي) للعامل الأخير الموظف، وأن كل عامل إضافى يوظف فى الإنتاج سوف ينتج إنتاجاً أقل. ومن هنا فإنه عند مستوى الأجر السائد نجد أن العمال الإضافيين سوف يتسببون فى حدوث خسائر للمنظم (صاحب العمل). أما إذا قُبل العمال أجوراً أقل فإنه من الممكن للمنظم فى هذه الحالة أن يوظفهم ليشغلوا تلك الأعمال التى تتناسب مع أجورهم المنخفضة. وإذا استمر عدد العمال فى التزايد على الرغم من تدهور الأجور، فإن الأجور لابد وأن تستمر فى الانخفاض، لأن العمل الجديد الذى سيناط لهم القيام به سوف يصبح أقل إنتاجية. ويتساءل فون تونن: «إذا افترضنا أن العمال سوف يتزايدون مع النمو السكانى فى الوقت الذى لا توجد فيه فرص عمل مربحة، ومع وجود مساحات فقيرة من الأراضى الخصبة، فما هو الحد الأدنى للأجور». ويمكن الإجابة على ذلك بالقول: إن هذا الحد هو حد الكفاف، لانه ليس من المتصور ان يعمل أى فرد باجر أقل من أن يفى بالضروريات اللازمة للبقاء على الحياة(٤٠).

والواضح من هذا النص أن فون تونن يقدم لنا عناصر نظرية العرض والطلب، وكذلك عناصر نظرية الإنتاجية فى تفسير مستوى الأجور، وهى العناصر التى ستستند إليها نظريات الأجور فى الفكر الاقتصادى الرأسمالى فى مرحلة تالية.

وعموماً، فإنه من المهم لنا أن نلاحظ أن التغير السكانى عند فون تونن يؤثر على الأجور من خلال مدخلين. الأول، من خلال زيادة الطلب الكلى والاضطرار أى استخدام موارد أقل كفاية، مما يؤدى إلى خضوع الإنتاج لقانون الغلة المتناقصة. والثانى، من خلال ما تحدثه الزيادة السكانية من زيادة فى عرض العمل. وفى كلا المدخلين تواجهنا هنا مشكلة الإنتاجية الحدية المتناقصة[٤١].

٣ـ جون كيرنس (١٨٢٣-١٨٥٧)

استخدم كيرنس المنهج التجريدى فى الدفاع عن نظرية رصيد الأجور التى تعود صياغتها الأولى إلى آدم سميث. وهى النظريه التى كانت تتعرض فى ايام كيرنس لنقد عنيف. ومن المعلوم ان تلك النظرية كانت تقرر أنه لا يوجد هناك مستوى ثابت للأجور لا يبتعد عنه، كما هو الحال مثلا فى نظرية أجر الكفاف ولكن مستوى الأجر حسب هذه النظرية هو متغير يتوقف على عاملين[٤٢]:

(أ) هو قوة طلب رجال الأعمال أى مقدار ما يخصصونه لدفع أجور العمال.

(ب) هو عرض العمال المتنافسين على فرص التوظف. أى أن معدل الأجر يتوقف على النسبه بين راس المال المعد لدفع الاجور وعدد العمال. وبناء عليه، لا يمكن لأى طائفة من العمال أن تحصل على زيادة معينة فى أجورها نتيجة لضغط نقاباتهم أو نتيجة لتشريعات قانونية إلا على حساب نقص الأجور فى طوائف ومهن أخرى، ما دام رصيد الأجور ثابتا. وكان كيرنس بتاييده هذه النظريه يود أن يرد على قوة نقابات العمال التى بدأت تتعاظم قوتها فى تلك

٤ـ هنرى جورج (١٨٣٩-١٨٩٧).

قال هنرى جورج، إن السبب الرئيسى لانخفاض الأجور والفقر والبؤس ليس

هو السكان وتزايدهم، وإنما هو الظلم، والاضطهاد الواقع عليهم. وكان يرى أن الزيادة السكانية من شأنها أن تؤدى إلى زيادة تقسيم العمل وزيادة حجم الإنتاج ورفع مستوى المعيشة إذا كانت هناك عدالة اجتماعية فى التوزيع. وكان يقول أن الجماعات السكانية الوفيرة العدد فى مساحة معلومة إنما تنتج بقدر أعلى من الكفاية مما تنتجه به الجماعات الصغيرة[٤٣]. وإزاء هذا النوع من تشخيص أمراض المجتمع، كان من الطبيعى أن يتوصل هنرى جورج إلى العلاج الذى اقترحه، وهو أن تفرض ضريبة واحدة تمتص الريع، وبذلك يمكن الاستغناء عن كل الضرائب الأخرى. وبهذا الشكل سترتفع الاجور وتتزايد ارباح راس المال، وسوف ينتقل استخدام الأراضى الزراعية إلى من هم أفضل استعداداً لزراعتها وجعلها أوفر إنتاجا، وبذلك تغل محاصيل أكثر مما كانت تغله فى نظام الملكية الخاصة السائد. وبذلك اعتقد هنرى جورج[٤٤]، انه لن تكون هناك مخاوف من الاكتظاظ السكانى أو ندرة أسباب العيش، وأنه لا تناقض بين ميل الإنسان الطبيعى نحو التزايد وبين قدرته على توفير سبل الحياة إذا ألغى الريع وتوافرت العدالة.

٥. هنرى سيد جويك (١٨٣٨ – ١٩٠٠)

رفض سيد جويك نظرية رصيد الأجور واعتقد أن معدل الأجر يتحدد بمستوى إنتاجية العامل. ولكنه فى نفس الوقت نظر إلى الأجور باعتبارها ذلك الجزء من الناتج الذى يؤول للعمال بعد دفع جزاء راس المال والارض. وقد أدت هذه النظرة إلى أن ينتهى سيد جويك، تقريباً إلى نفس الآراء التى كان الكلاسيك قد طرحوها فى مجال الأجور (نظرية أجر الكفاف) والتى ذهبت إلى وجود تاثير كبير للنمو السكانى على مستويات الأجور، وإن كان سيد جويك قد توصل إلى تلك العلاقة من خلال أسباب أخرى غير تلك الأسباب التى شدد عليها الاقتصاديون

الكلاسيك (ارتفاع أسعار السلع الزراعية وزيادة الريع)[٤٥]. فالأجور عند سيد جويك سوف تنخفض إذا ما تجاوزت الكثافة السكانية حداً معيناً بسبب انخفاض كفاءة العمل فى الانجاز، الأمر الذى يجعل نصيبهم فى الإنتاج، يعد دفع عائد رأس المال والارض منخفضاً. وكان يرى، انه حينما تنخفض الاجور، فإن القوى الدافعة لتطبيق الموانع الوقائية للزيادة السكانية سوف تعم عملها، مما يؤدى إلى تخفيض عدد العمال عبر الأجل الطويل، وهو ما يؤدى إلى ارتفاع الأجور مرة أخرى، حينما يقل عرض العمل بالسوق[٤٦].

٦ـ الفرد مارشال (١٨٤٢ – ١٩٢٨).

فيما يتعلق بالأجور وعلاقتها بالسكان، نجد أن مارشال لم يأخذ بنظرية أجر الكفاف لدى الكلاسيك، بل أخذ بنظرية العرض والطلب فى تحديد مستويات الأجور. ونظراً لانه قد عاش فى عصر كانت الاجور فيه مرتفعه نسبياً بسبب الازدهار الذى عرفته الرأسمالية فى مرحلتها الامبريالية من خلال نهب المستعمرات وتقسيم العمل الدولى الجائر، فإنه كان يشير إلى التقدم الذى حدث فى مستويات الأجور. وكثيرا ما كان يستخدم مصطلح «مستوى الرفاهة» فى مقابل «مستوى أجور الكفاف» التى استخدمها الاقتصاديون الكلاسيك. ومع ذلك، فإنه كان يقول بأن أجر الرجل بحالته الراهنة فى غرب أوروبا وما يوفره ذلك الرجل عن طريق مهاراته الفنية لا يزيد كثيراً عن الحد الأدنى اللازم لتغطيه نفقه تربيه الابناء وتدريب العمال المهرة والمحافظة على نشاطهم فى أعلى مرتبة[٤٧]. وكان يدرك أن إنتاج نوع معين من العمل يتطلب مستوى معيناً من المعيشة. ومن ثم، يقتضى الأمر، لتوفير عرض هذا النوع من العمل، زيادة مستوى الأجور والمعيشة لهؤلاء العمال حتى يمكنهم مواجهة نفقات الحياة والتدريب والتعليم[٤٨].

وكان مارشال يرى أن الآثار التى ستنجم عن التحسينات الفنية سوف تزيد من حجم الناتج، وسوف يشارك العمال فى فقط ثمار هذه الزيادة. ولهذا لم يؤمن بوجود تعارض رئيسى بين العمال ورجال الأعمال، أو بين أصحاب رؤوس الأموال وأصحاب الأراضى، فالكل تجمعهم مصالح مشتركة فى التعاون والإنتاج(٤٩). رغم أن مارشال قد تميز عن غيره من الاقتصاديين بتركيزه الشديد على تحليل فكرة التوازن فى الامدين القصير والطويل، وخصوصاً فى مجال توازن المنشاة والصناعه، إلا انه لم يمد نطاق تحليله الزمنى ليشمل نظرية السكان والأجور. ومن ثم لم يهتم ببحث أثر التغير السكانى فى عرض العمل والطلب عليه، وبالتالى أهمل كلية تحليل العلاقة بين تغير السكان وتغير الأجور.

سادساً: المدرسة الكينزية

يعد كينز من أهم من تكلم عن البطالة المميزة لفترة الكساد والتي نجم عنها رفض العمال القبول بخفض أجورهم الاسمية، ورغبتهم في الحصول على أجر حقيقي أعلى من الأجر الذي يمكن دفعه، وقد أوضح كينز أن حجم التوظف يتعرض لتحولات واسعة دون أن تكون هناك تغيرات ظاهرة لا في الأجور الحقيقية الدنيا التي يطالب بها العمال، ولا في إنتاجياتهم(٥٠).

كما اعتقد كينز أن الانخفاض في الأجور كحل ينادي به الكلاسيك والنيو كلاسيك يعادل نظرياً التخفيض في معدل الفائدة، ويري كينز أن انخفاض الأجور له تاثير بالغ على حالة النشاط الاقتصادي، فالأجور ليست فقط بنداً من بنود التكاليف، وإنما تشكل كذلك دخلاً يولد الطلب على السلع والخدمات، ومن ثم فانخفاض الأجور سيزيد من أرباح الرأسماليين، ويخفض الطلب الفعلي من ناحية أخري، مما يعقد مشكلة تصريف السلع، أي أن تخفيض الأجور يؤدي إلى إعادة توزيع الدخل

القومي لصالح الرأسماليين الذين يتميز ميلهم الحدي للاستهلاك بالانخفاض مقارنة بالميل الحدي للاستهلاك لدي العمال(٥١).

كما تجدر الإشارة إلى أن بعض الأجور عند كينز تعد إنتاجاً جزئياً لنظرية التشغيل، حيث فرق كينز بين الأجر الفعلي والاسمي لتطوير نظرية الأجور. ويتمثل الأجر الاسمي في الأجر المقبوض، أما الأجر الفعلي فهو مجموعة السلع والخدمات الممكن اقتناؤها بالأجر(٥٢). وتتمثل أفكار كينز فيما يلي:

١) أن الأجر الاسمي هو المحدد الرئيسي لعرض العمل وليس الأجر الفعلي.

٢) أن معدل الأجر الاسمي غير مرن نحو الانخفاض وذلك بسبب تدخل النقابات.

٣) أن التوازن هنا هو توازن دون الاستخدام الكامل، حيث يحدث التوازن في سوق العمل دون تشغيل جميع الطاقات، وبالتالي وجود بطالة إجبارية، نظراً لوجود يد عاملة إضافية راغبة في العمل عند الأجر السائد.

٤) تفاوض صاحب العمل والعامل يكون حول الأجر الاسمي، ويرتبط الأخير بحالة سوق العمل.

٥) أن تثبيت وتجميد الأجور الحقيقية يحدد مستقبلاً الأجور الاسمية.

٦) أن انخفاض الأجور لا يقلل من البطالة.

يستنتج مما سبق: أن كينز قد انطلق من فرضية مرونة الأجور في ظل الاستخدام الناقص، حيث إن كل مستوى من التشغيل يقابله أجر معين.

سابعاً : بعض النظريات الحديثة في الأجور

هناك مجموعة من النظريات الحديثة التي تناولت ما يتعلق بالأجور، وفيما يلي أهم تلك النظريات:

١- نظرية رصيد الأجور (جيمس مل)

وُضِعت هذه النظرية في بداية القرن التاسع عشر الميلادي وبُنِيَت على الرأي المنطوي على أن مقدار الاجور يتحدد بمقدار راس المال، وأن هناك رصيداً معيناً يمكن أن تُدفَع منه الأجور، ومن ثم فإذا حصل بعض العمال على أجور مرتفعة فإن البعض الآخر يحصل على أجور منخفضة. وبالنسبه لايه فترة محدودة من الوقت، فمن الصحيح أن المبلغ الإجمالي المدفوع للأجور هو مبلغ محدد، ولكن لا يكون هناك من قبل «رصيد» موضوع جانباً لتدفع منه الأجور. ومع ذلك فلا يمكن أن تنطبق هذه النظرية إلا في حالة التوظف الكامل، حيث لا توجد هناك ايه موارد متعطله. ومن تم فإن ايه زيادات في الدخول الحقيقية لبعض العمال لا تقترن بأية زيادات في الإنتاجية، ستتضمن نقصا في الدخول الحقيقية لبعض العمال الآخرين.

وتستند هذه النظرية إلى ن راس المال عبارة عن التنازل عن الاستهلاك وأنه هو الذي يهيئ الرصيد الذي يدفع منه أصحاب الأعمال أجور عمالهم، كما أن هذه النظرية تجعل معدل الأجور يتوقف على النسبه بين عدد العمال وراس المال، مما يعني انه إذا ارتفع عدد العمال مع بقاء كميه رأس المال ثابتة فإن عددا من العمال يتعرض للبطالة، لذلك يضطر الأفراد إلى البحث عن العمل بأجر تحت المعدلات المعتادة، والعكس صحيح. أما إذا تساوت نسبة الزيادة في عدد العمال مع مثيلاتها في كمية راس المال ظل مستوى الاجور على ما هو عليه.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه النظرية لا يمكن أن تنطبق إلا في حالة التوظف الكامل، حيث لا توجد ايه موارد معطله، ومن تم فإن ايه زيادات في الدخول

الحقيقية لبعض العمال، لا تقترن بايه زيادات إنتاجيه، ستتضمن نقصا في الدخول الحقيقية لبعض العمال الآخرين(٥٣). كما يترتب على هذه النظريه انه لا يمكن رفع المستوي العام للأجور بتدخل قانوني أو نتيجة لقوة نقابات العمال، وكل ما تستطيعه تلك النقابات هو رفع أجور العمال التابعين لها على حساب خفض أجور العمال في الحرف والصناعات الأخرى(٥٤).

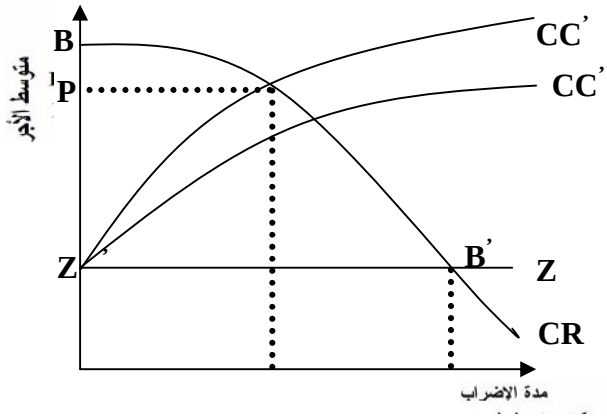
٢ـ نظرية المساومة

تبين النظرية أن هناك حداً أعلي، وحداً أدنى، يقع بينهما معدل الأجر عن نوع معلوم من العمل، ويتوقف الأجر الصحيح بين هذين الحدين على كل من: قوة العمال وقوة أصحاب الأعمال النسبية في المساومة. وبالرغم من أن النظرية لا تبين هذين الحدين الأعلى والأدنى، إلا أنها وفرت أداة منطقية يستند إليها الداعون إلى تأسيس وتنمية الحركات النقابية، حيث إذا لم توجد منظمة تهتم بحقوق العمال، فسوف تسوء ظروفهم، وبالتالي لا بد من وجود منظمة تعمل على الاهتمام الجماعي بهؤلاء العمال وتحسّن من ظروف أعمالهم، وتنظم لهم ساعات العمل. وبذلك فإن القوة المتكافئة للمساومة عن طريق حركة جماعية هي الطريق القصيرعملياً لتجنب آثار المنافسة التي تحدد الأجور عن طريق السوق(٥٥).

يستنتج مما سبق أن نظريتي: رصيد الأجور، والمساومة، تقومان على أساس أن الأجر إما مجرد رصيد أو مجرد عنصر يشبه أي سلعة، وبالتالي فهو قابل للمساومة أو التفاوض، أو هو عنصر يخضع لظروف العرض والطلب، ولذا يمكن التحكم فيه من خلال هذه القوى.

٣ـ نظرية النزاعات الصناعية الأجرية لهيكس (١٩٠٤ – ١٩٨٩)

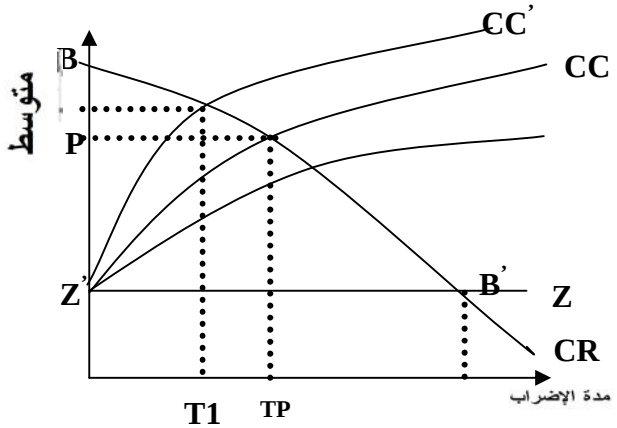
ميز هيكس بين مجموعتين هما: نقابات العمال وأرباب العمل، حيث تقوم مجموعة نقابات العمال بالمطالبة بحقوقها، ويقوم أرباب العمل بدراسة منح امتيازات دراسة آثارها، ويترتب التفاوض بين طاقة أرباب العمل وإمكانية مقاومة قوة النقابات العمالية، وتحديد معدل الأجر المحقق فعلا[٥٦]، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل رقم (١) منحنى الأجور الأول في نموذج هيكس

يلاحظ من الشكل السابق أن CC هو منحنى التزام صاحب العمل، بينما CR هو منحنى مقاومة العمال . ويعبر هذا المنحنى عن مجموعة من النقاط هي : منحنى مقاومة العمال CR والذي يحدد الأجر الذي يطلبه العمال، ويكون صاحب العمل قادراً على دفعه وهو B، وبتعبير آخر فإن CR يمثل الفترة التي لا يرغب العمال أن يعملوا فيها نظراً لعدم تلبية رغباتهم، حيث إن المبلغ المطلوب من العمال وهو B قبل الإضراب، والمبلغ المعروض من أصحاب العمل هو Z'، ونظرا لأن الأجر المعروض من صاحب العمل هو Z' فإنه يقابله B' في منحنى مقاومة العمال نتيجة تقاطع ZZ'

مع CR، وهنا نحصل على المجال الأقصى لفترة الإضراب. أما المنحنى 'CC والخاص بصاحب العمل فهو يبين معدل الأجر المحضر مسبقا، والمهيأ للدفع لوقوع الإضراب المولد للخسائر، وهي متزايدة انطلاقاً من 'Z. عندما تعرف النقابات أنها حققت مستوى أجر ممكن التفاوض فيه، ويتفقون حول نقطة يكون فيها معدل الأجر هو P يرضي الطرفين، لكن هيكس يضع فرضيه مهمه وهي انه ممكن ان تكون تقديرات النقابات خاطئة حول الطاقة التي يلتزم بها صاحب العمل، والمنحنى التالي يوضح حاله الاضراب على ضوء فرضيه سوء تقدير النقابات والذي يراه هيكس انه مثالي للطرفين:



شكل رقم (٢) منحنى الأجور الثاني في نموذج هيكس

هذا المنحنى يعد مثاليا لانه وسطي في حل مشكله مطالبة العمال بزيادة الأجور، فلو أخذنا حالة عدم الإضراب تكون الإحداثيات (س، ع) هي (o,P)، معنى ذلك انه على المحور الافقي س=٠ لا يوجد إضراب أي T1 منطبقة على محور العينات، والتطابق في نقطة الصفر. أما حالة الإضراب فتكون فيها (س،ع) هي (P, T1)،

وتشرح بنفس الطريقة السابقة وهنا نسجل ثبات صاحب العمل وتحصيله على P1 وهو أقل من P ، أما إذا طالت فترة الإضراب ووصلت إلى TP (١T - TP) فنقول أن الإضراب وصل إلى أقصى مدته، مما يؤدي إلى إنتقال الأجور إلى 'Z لأن TP يقابلها على مستوى المحور العمودي 'Z، أي ('Z–P1). لكن تكلفة الإضراب أكبر من الفرق (P–P1)، وبالتالي من الأحسن للنقابات أن تراعى طاقة التزام لصاحب العمل، ولا يغامر الأجير بتماديه في المطالبة برفع الأجر(٥٧).

يستنتج مما سبق أن «هيكس» يري انه من الافضل للنقابات العماليه ان تراعي الطاقة االمتاحة لأصحاب الأعمال دون المبالغة في زيادة الأجور، حتي لا ينعكس ذلك سلبا على عنصر العمل.

٥. نظرية قوى التفاوض غير المتعادلة لساموبلسون

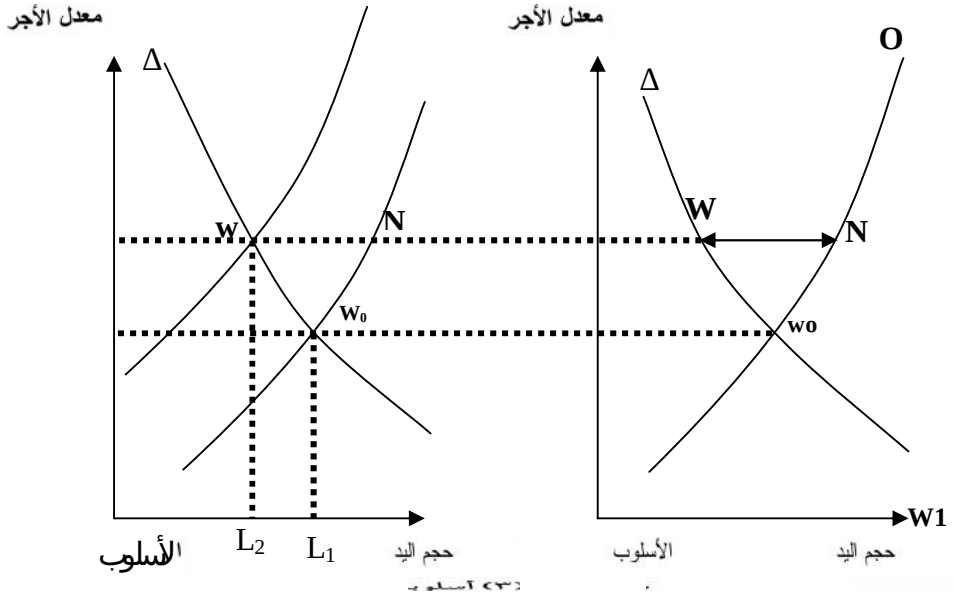
من أهم الأسباب التي كانت مطروحه في الماضي لتبرير تأسيس النقابات العمالية، أن العمال غير المنظمين يفتقرون إلى القدرة التفاوضية أو المساومة. وحتى قبل أن يتم تشكيل النقابات فإن سوق اليد العاملة لم تكن سوقاً تزاحمية تماماً، ومنذ أن تطورت هذه النقابات فإن هذه السوق مازالت تختلف كثيراً عن النموذج التزاحمي الدقيق، وعلى سبيل المثال فإن شركات أمريكية كبيرة عمالها غير منظمين نقابياً ليست أقل تطبيقاً لمعدل موحد للأجور، ولا تقوم بتعديله إلا ببطء حتى ولو إزداد أو انخفض عدد العمال العاطلين عن العمل محلياً، كشركة دوبون. ويعتمد ساموبلسون لتحليل العمل النقابي ولرفع الأجور أربع أساليب نقابية وتقنية، تتمثل في:

– تقييد عرض اليد العاملة: وتتم هذه العملية بوضع الحواجز أمام الهجرة والتشريع المحدد لمدة قصوى للعمل، والتدريب المطول، ورسوم الدخول المرتفعة المسددة من طرف المنتمين الجدد إلى بعض النقابات، ورفض قبول أعضاء جدد أو

عدم السماح لغير النقابيين بالعمل، كل هذه الأساليب تشكل كذلك إجراءات تقييدية والتي طبقت منذ زمن بعيد .

– رفض المعدلات المعيارية للأجور: لم يعد للنقابات العماليه ايه مصلحه في تحديد عرض اليد العاملة إلا إذا كان الهدف تدعيم وسائل العمل التي تمتلكها لفرض معدلات أجور مرتفعة على أصحاب العمل، لأن دفع أصحاب العمل إلى دفع أجور مرتفعة، ومعدلات المكافآت لا يعني الاهتمام بعرض اليد العاملة.

والشكل التالي يبين قيد عرض اليد العاملة والقيد غير المباشر المحقق عن طريق رفع معدل الأجر.

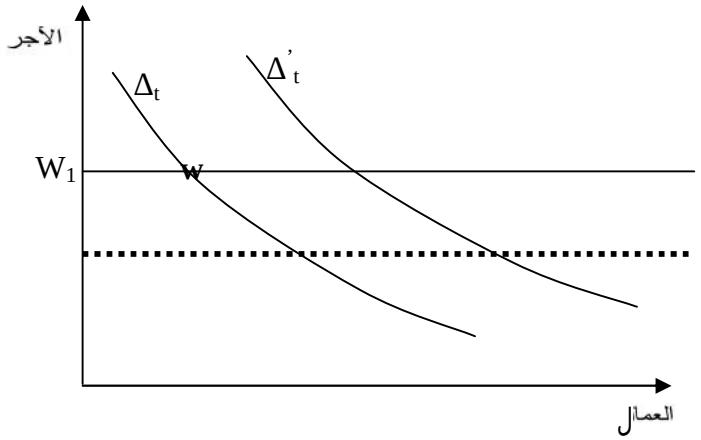


شكل رقم (٣) أسلوبان لزيادة الأجور [٥٨]

يمثل المنحنى (أ) في تخفيض عرض العمل والمنحنى (ب) في رفع معدل

الأجور، حيث انه عندما ترتفع الأجور فإن WN تمثل عدد العمال الذين سوف يحرمون من العمل. أما الأسلوب الثاني والمتمثل في تخفيض عرض العمل باستخدام الطرائق المتبعة في النقطة الأولى فإن الأجور ترفع من W_1 إلى W_2 وعدد العمال المعبر عنهم بـ L_1، L_2 يكونان في حالة حرمان من العمل، وحسب ساموبلسون فإن معدلات الأجور النقابية تستطيع الوصول إلى حوالي ١٨٪ فوق المعدلات غير النقابية.

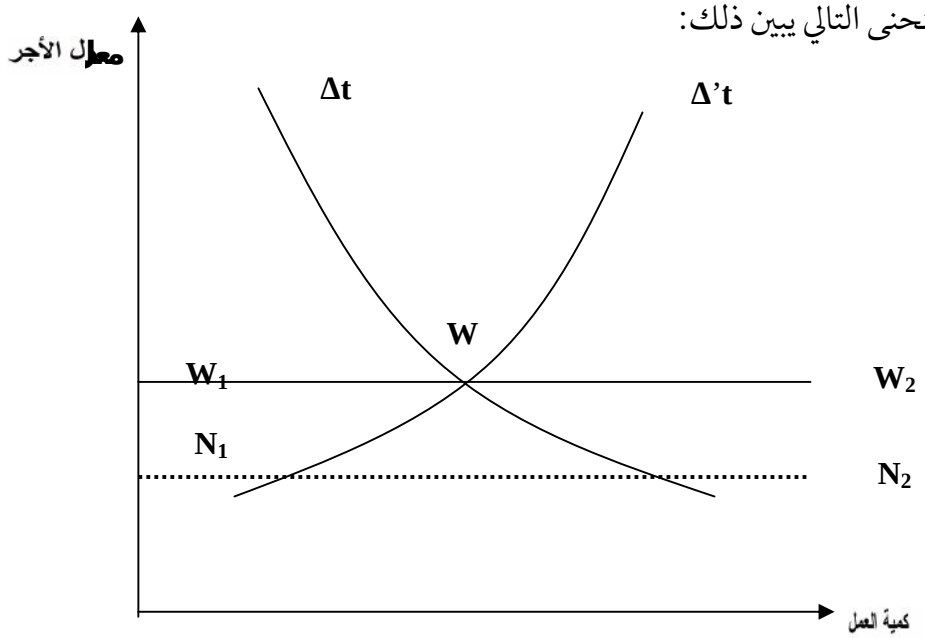
- انتقال منحنى الطلب نحو الأعلى: قد تلجأ النقابات أحيانا لتخفيض الأسعار وزيادة مردودية اليد العاملة والتسيير وكذلك قد تساعد في الحملات الدعائية للفرع الصناعي، أو يمكنها المطالبة بفرض رسوم جمركية وهذا لنقل منحنى الطلب نحو الأعلى، أو يمكن أن تقتنع الحكومة بإلزام مقاولي الأشغال العمومية بدفع أجور أعلى. ومن جهة أخرى، إذا أدت المفاوضات الجماعية إلى رفع الأجور وهذه الأخيرة تؤدي إلى تحسين الإنتاجية الحدية لليد العاملة، فإن هذه الأخيرة ستدفع في نفس الوقت منحنى الطلب نحو الأعلى، والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٤) منحنى زيادة الأجور مع زيادة الطلب على العمل [٥٩]

إن رفع الأجور يزيد من الإنتاجية، وتظهر هذه الظاهرة في الحالات التي يكون فيها اجر العمال سيء فهذا ما يؤدي إلى سوء التغذية، ويكون العمال غير فعالين، ويتولد لديهم اليأس وعدم الرضى وهذا ما ادى بالرأسماليين إلى توسيع إنتاجهم بزيادة الطلب على العمال.

تخفيض استغلال المحتكر لليد العاملة : وفي هذه الحالة تقوم النقابات بتعطيل حركة أصحاب العمل على ممارسه اي تاثير على سوق اليد العامله اي تقوم النقابه بإلغاء استغلال الرأسمالي للعامل أو التقليل منه عند تواجده ثم القضاء عليه، والمنحنى التالي يبين ذلك:



شكل رقم (٥) تاثير النقابات في اصحاب الاعمال [٦٠]

لنفرض وجود مؤسسة واحدة في المدينة تشغل عمالاً: إن كل عامل لا تستخدمه المؤسسة سيصبح عاطلاً بالتأكيد، لانه لا توجد في الواقع منافذ اخرى لليد

العاملة، في هذه الحالة، يستلزم على العامل قبول المكافأة التي يعرضها المحتكر، وإذا كان الأمر صحيحا فإن المحتكر سيؤثر بشكل بارز على مبلغ الأجور التي يمنحها، وتبعا لذلك فإنه لن يستخدم عمالاً إضافيين حتى النقطة التي تصبح فيها إنتاجيتهم الحدية مساوية للأجور المدفوعة، وعلى العكس فإن صاحب العمل يدرك بأن استخدام عامل إضافي سيجبره على زيادة مبلغ الأجور الممنوحة لكل الأفراد الآخرين ومن الأحسن عدم استخدام العامل المذكور إلا إذا كان إنتاجه الحدي أعلى من أجره[٦١]. وفي مثل هذا الوضع يظهر الرأسمالي على انه محتكر للشراء اي المشتري الوحيد وبالتالي فهو يحتكر شراء اليد العاملة ومن مصلحته تحديد الأجر في النقطة N_1، على خط التوازي الاحتكاري (N_1،N_2) وتحت خط معدل أجر التوازن (w_2،w_1)، وبتدخل النقابات يتخلى عن صفته السابقة الاحتكارية، ويزيد الأجر، ومنه يزيد الاستخدام إلى المستوى الذي تكون فيه الانتاجية الحدية للعامل الأخير مساوية للأجر في نقطة التوازن w .

٦ـ نظرية المطالب المتبقية (فرانسيس آي ولكار)

قدم فرنسيس آي ولكار هذه النظرية كشرح لنظام أجور يحظى برضا الجميع من أكثر الرأسماليين حماساً، ويضح فرنسيس من خلا ل هذه النظرية أن الأموال المخصصة لدفع أجور العمال ينبغي أن تتحدد بحسب منتجات المصنع وليس بحسب راس المال الموجود مميزاً بذلك عن نظرية مخصص الأجور لجون ستيوارت ميل وأتباعه، ونظام الأجور السائد آنذاك عند أرباب الأعمال، حيث كانوا يقسمون المنتجات إلى أربعة أقسام[٦٢]:

(١) جزء لرب العمل نفسه تعويضا شخصيا من الأعمال التي يؤديها .

(٢) جزء كفائدة راس المال . (٣) جزء للإيجار . (٤) جزء لدفع أجور العمال.

وقد رفض الكثير من الاقتصاديين هذه النظرية، حيث يرون وجود عيوب بها من أهمها :

(١) لم تبين هذه النظرية كيف تستطيع النقابات التجارية أن ترفع أجورهم.

(٢) تجاهل قوة عرض العمل.

٧ـ نظرية العدالة في الأجور

تعتمد هذه النظرية على المقارنات الأجرية لتحديد مدي عدالة الأجر المدفوع حاليا، حيث يقوم الفرد بتقدير مدى عدالة أجره في مقابل مهاراته وجهوده المبذولة، وبالتالي يحاول تعديل مجهوده ليتعادل مع نسبة الأجور اعتماداً على بعض المقارنات(٦٣).

كما انه يقوم بإجراء مقارنه مع الا خرين اعتماداً على هذه النسبة بين الجهود المبذولة والأجور المدفوعة في مقابلها. وغالباً ما تنتهي عملية المقارنة باكتشاف الفرد للتدرج الاجتماعي للأجور، والشعور إما بالرضا أوعدم الرضا لمكانته الأجرية(٦٤). كما يدفعه ذلك لتحسين مستوى الأجر الحالي عن طريق زيادة جهوده ومهاراته بالتعليم والتدريب، حيث يمثل الأجر المرتفع أهميته الوظيفية ومسئولياتها.

يستنتج مما سبق: أن هذه النظريات رغم محاولتها الوصول إلى الحد من الظلم الواقع على الطبقة العاملة، إلا أنها لم تحقق ما تهدف إليه بشكل يرضي العمال على مدار الفترات الزمنية المتعاقبة، وهو ما دعى إلى ضرورة البحث عن وسيلة بديلة يمكن من خلالها تحقيق قدر من العدالة بين العمال وأصحاب الأعمال، وهو ما سوف يتناوله البحث من خلال المبحثين التاليين.

المبحث الثاني
الآراء الفقهية المتعلقة بتحديد أجر العامل في الفكر الاقتصادي الإسلامي

بداية يمكن القول أن الأجر هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل الحصول على منفعة تعود على صاحب العمل، وهو إما أن يكون أجراً محدداً، حيث يحصل عليه العامل نتيجة اتفاق مسبق بينه وبين صاحب العمل، وإما أن يكون أجراً غير محدد، وهو ما لا تقره الشريعة الإسلامية، وتفرض على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجر المثل.

ونظراً لأهمية عنصر العمل وعائده، ولما لذلك من أهمية قصوى للاقتصاد القومي فإننا نحاول من خلال هذا المبحث تتبع ما يتعلق بتحديد الأجر في الفكر الإسلامي من بدية العهد النبوي وحتى وقتنا المعاصر، وذلك بهدف الوصول إلى إطار نظري فيما يتعلق بتحديد الأجور ودورها في الاقتصاد، وفيما يلي بيان ذلك.

من المعلوم أن الأجر الذي يحصل عليه الفرد يعدّ بمثابة دخل له، وهذا الدخل إما أن يكون دخلاً عينياً، وإما أن يكون دخلاً نقدياً، فالدخل العيني هو الذي يكون في صورة سلع وخدمات بحيث يقوم صاحب العمل بإعطاء العمل أجره بعد أن يؤدي عمله كمية من هذه السلع أو الخدمات، وهذا النوع من الدخول يعد نادراً ـ إلى حد ما ـ في الوقت الحالي مقارنة بالدخل النقدي وهو النوع الثاني والذي يكون في صورة نقود يحصل عليها العامل في نهاية كل شهر أو عقب إنهاء كل عملية يؤديها لصاحب العمل. ولكل منهما مزاياه وعيوبه حسب الظروف التي يمر بها الاقتصاد القومي، ففي حالة تعرض الاقتصاد القومي لأزمة تضخم فإنه من الأفضل للعامل أن يحصل على دخل نقدي متغير أو دخل عيني، لأنه لو حصل على دخله في صورة

دخل نقدي ثابت فربما تكون الأسعار أعلى من هذا الدخل. أما في حالة تعرض الاقتصاد لحالة الكساد فإنه يفضل أن يحصل على دخل نقدي، وذلك لأن حالة الكساد تؤدي إلى انخفاض الأسعار. وفيما يلي بعض النقاط المتعلقة بذلك:

أولاً : رأي الفقهاء في تغير القوة الشرائية للنقود

يروى عن أبي حنيفة أن كساد الدراهم والدنانير المغشوشة والفلوس وانقطاعها يفسد عقدي البيع والإجارة ويجب في هذه الحالة إعطاء المثل، ولا عبرة بالكساد(٦٥). ويرى جمهور الفقهاء انه لا فرق بين البيع والإجارة، والقرض والمهر المؤجل، وغالبا ما يبحثونها ضمن بابي الربا والصرف، ويعطونها حكما واحدا، لأن القاسم المشترك بينها أنها نقد في الذمة قد تغيرت قوته الشرائية. ولا خلاف بين الفقهاء في جواز جعل أجرة الأجير طعامه وكسوته إذا كان ذلك معلوماً، بحيث إذا وُصِفَ وصفاً دقيقً تحددت معالمه(٦٦).

ثانياً: تقدير الأجور

تقدير ـ أو تحديد ـ الأجور عبارة عن الأسس التي يمكن من خلالها معرفة أجر العامل نظير قيامه بأداء عمل معين خلال مدة معينة ولتكن شهراً مثلا، ويمكن للعامل استحقاق هذا الأجر عقب فراغه من العمل، ومن الناحية الشرعية يرى بعض العلماء أن «أجور الأعمال تقدر بقيمة العمل، وبما يكفي العامل وأهله بالمعروف من غير تقتير ولا إسراف، وأن ذلك يختلف باختلاف الأعمال والأشخاص والأحول والأعراف»(٦٧) وإن كان معظم الفقهاء قد حسم هذا الموضوع، لأن قيمة العمل هي أجر المثل، حيث يقول ابن قدامة «وإذا لم يجب المسمى ـ عند فساد العقد ـ

وجب أجر المثل، لأنه إنما عمل ليأخذ المسمي، فإذا لم يحصل له المسمى، وجب ردّ عمله إليه، وذلك متعذر، فتجب قيمته، وهو أجر المثل»(٦٨).

- تقدير أجر العامل في القطاع الخاص: يتم تقدير أجر العامل في القطاع الخاص وفقاً لظروف العرض والطلب، مثله في ذلك مثل السلع والخدمات التي تباع في الأسواق، وقد أشار الفقهاء إلى قانون العرض والطلب، وهو ما يقدمه البائعون أو المؤجرون من السلع أو المنافع، والطلب يمثل المشترين أو المستأجرين الذين يرغبون في الحصول على السلع أو المنافع، وأن كل ذلك يؤثر في حركة الأسعار، ويلاحظ من خلال آراء بعض الفقهاء أن الرخص والغلاء بيد الله تعالى لا يقومان على أمر واحد(٦٩)، لأن الله سبحانه وتعالى هو الذي بيده الرخص والغلاء وليس لأي فرد التدخل في ذلك إلا في الظروف الاستثنائية، كما فعل عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عندما تدخل وهو يمر بالسوق ووجد أحد الأفراد يبيع بسعر أقل عن نظرائه فنهره وعنفه على ذلك لأنه لا حظ انه يبغي من ذلك إلحاق الضرر بنظرائه، وقد استدل ابو يوسف ـ رحمه الله ـ بالحديث النبوي الذي يقول فيه الرسول ﷺ: «إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرَّازِقُ إِنِّى لأَرْجُو أَنْ أَلْقَى رَبِّى وَلَيْسَ أَحَدٌ يَطْلُبُنِى بِمَظْلَمَةٍ فِى دَمٍ وَلاَ مَالٍ»(٧٠).

ولكن متى يتم التدخل بالتسعير؟ أي جعل الأجر سعراً يقبل أن يتم تحديده، لقد ذهب بعض الفقهاء ومنهم الحنفية(٧١) انه يحدث ذلك عندما يخون هناك عبن فاحش أي ضعف قيمة ما يحصل عليه العامل. بينما يرى المالكية(٧٢) وابن الرفعة من الشافعية(٧٣)، ومتأخروا الحنابلة(٧٤) انه يجوز التسعير في بعض السلع ومنها العمل وما يترتب على ذلك من أجور، والتسعير يعني أن يقوم الحاكم بوضع سعر معين يلتزم الأفراد به دون زيادة أو نقص(٧٥).

يستنتج مما سبق أن تقدير الأجور في القطاع الخاص يتوقف على ظروف العرض والطلب، وانه كلما زاد الطلب على العمالة كلما زاد الأجر، وكلما قل الطلب عليها كلما انخفض الأجر، ولا يتدخل الحاكم في تحديد الأجر أو السعر إلا إذا حدث استغلال من قبل البعض.

- تقدير أجور العمال في القطاع الحكومي: قبل تناول ما يتعلق بتقدير أجور العمال في القطاع الحكومي لا بد من التفرقة بين مجموعة من المفاهيم والتي من أهمها ما يلي:

تناول الفقهاء مجموعة من المفاهيم والمصطلحات فيما يتعلق بالأجور، ومن أهم تلك المفاهيم لدى الفقهاء «الرزق، والعطاء، والأجر» وإن كان الغالب هو «الرزق، والعطاء»، ولكن الرزق والعطاء لهما دلالات أعم من أن تقتصر على الأجر الذي تعطيه الدولة لموظفيها، فهناك من الفقهاء من يرى أن الأرزاق هي العوض مقابل منفعة متولدة من مجهود يبذله العامل، وهي في نفس الوقت تعد أجراً سواء كانت تلك الأرزاق نظير عمل دنيوي، أم كانت نظير عمل من القربات التي تصح النيابه فيها عند من يرى صحة الاستئجار عليها، وهناك من يرى أن الأرزاق لا تأخذ معني العوض المادي كالاجر عندما تكون الارزاق نظير عمل من القربات الدينية التي تصح النيابة فيها ولا يصح الاستئجار عليها، فيكون الرزق من باب الإحسان لا المعاوضة، إلا أنه لا يُعطيَ إلا نظير عمل، وقد يكون الرزق بمعنى الصلة أي الإحسان المحض من بيت المال، فلا تكون الأرزاق نظير المنافع أصلاً بتكييفات مختلفة.

كما أن مصطلح العطاء قد يستخدم لبيان المرتبات التي تكون من الدولة عوضاً عن القيام بعمل للمصلحة العامة، فيكون بمعنى الأجر، وقد يستخدم مصطلح

العطاء بمعنى ما تبذله الدولة لرعاياها لا على أساس كونه نظير عمل يقوم به من يأخذه ؛ بل يكون بمثابة ضمان اجتماعي تقوم به الدولة .

أما عن الرزق فهو مصطلح يطلق على العطاء الجاري دنيوياً كان أم أخروياً[٧٦] ولا يستخدم مصطلح الرزق في أجور العمال في القطاع الخاص، فهو لفظ مخصوص بما يُعطى من الدولة، حيث يقول الفراء ـ رحمه الله ـ «السلطان يعطي رزقاً»[٧٧]. كما يري الحطاب ـ رحمه الله ـ أن ابن رشد قال: «أرزاق القضاة والولاة والمؤذنين من الطعام لا يجوز بيعه قبل قبضه، لأنها أجرة لهم على عملهم»[٧٨]. ومن الجدير بالذكر أن المقصود بارزاق الجنود هي المرتبات التي تُعطى من بيت المال نظير التفرغ للعمل في حمايه الدولة، وأن أرزاق الجنود لا تكون من أموال الزكاة من سهم «في سبيل الله» لأن هذا السهم يوزع لمن خرج عند النفير العام.

كما أن الفقهاء استخدموا مصطلح العطاء على انه اسم للمرتبات التي تدفعها الدولة للأفراد نظير القيام بعمل معين كحماية الأفراد داخل الدولة أو تأمين الحدود للدولة، حتى لا يغير عليها الأعداء، ومما يدل على ذلك ما ورد عن الماوردي ـ رحمه الله ـ انه قال: «وإذا تأخر عن الجيش العطاء عند استحقاقه وكان حاصلا في بيت المال، كان لهم المطالبة به، كالديون المستحقة، وإن اعوز بيت المال لعوارض ابطلت حقوقه أو أخرتها، كانت أرزاقهم دينا على بيت المال، وليس لهم مطالبة ولي الأمر به، كما ليس لصاحب الدين مطالبة من أعسر بدينه»[٧٩].

يستنتج مما سبق أن المعاوضة المحضة التي تمثل رزقا للعمال هي بمثابة الأجور، وأنها يمكن أن تكون في صورة طعام أو نقود، وأن الأرزاق هي عوض مادي يمثل أجرة تدفعها الدولة لموظفيها، وأنها تدفع نظير التفرغ للقيام بالعمل.

ثالثاً: تقدير أجور موظفي الدولة في الفكر الاقتصادي الإسلامي

هناك نماذج يمكن تناولها لشرح طرق تقدير أجور موظفي الدولة في الفكر الاقتصادي الإسلامي، ومن ذلك:

(١) المرتبات في عهد النبوة: يعد النبي ﷺ المؤسس الأول للدولة الإسلامية، حيث كان له صفتان هما صفة النبوة على اساس انه مبلّغ عن الله سبحانه وتعالى، وصفة الإمامة بوصفه رئيساً للدولة. وقد استخدم النبي ﷺ العمال بصفته رئيساً للدولة، وفرض لهم الأجور نظير عملهم ودليل ذلك قوله ﷺ: «مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلاً وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلاً أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِماً أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَمَنْ أَصَابَ شَيْئاً سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌّ»(٨٠) .أي أن النبي ﷺ قدّر الأجر مقابل عمل، وأن هذا الأجر مقدّر بالكفاية، ولم يكن معلوماً، حيث تختلف أجرة الخدم والبيوت من مكان لآخر ومن زمان لآخر، كما يعد تصرف النبي ﷺ في هذا المجال من باب السياسة الشرعية، وليس حكماً ملزماً في تقدير أجور موظفي الدولة لمن سيأتي بعده من الحكام والولاة.

(٢) المرتبات في عهد أبي بكر الصديق رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: عندما تولي الخلافة كان تاجراً، فترك التجارة، وجعل لنفسه مرتبا من بيت المال، نظير تفرغه لمصالح المسلمين، حيث روي عن عائشة رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أنها قالت: «لما استحلف ابو بكر، قال: لقد علم قومي أن حرفتي لم تكن تعجز عن مؤونة أهلي، وشُغلتُ بأمر المسلمين، فسيأكل آل ابي بكر من هذا المال، واحترف للمسلمين فيه»(٨١)، وقد نص الغزالي ـ رحمه الله ـ أن مرتب أبي بكر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ كان مقدراً بالكفاية، فقال «أشار الصحابة على أبي بكر

رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ بترك التجارة لمّا ولّي الخلافة، إذ كان ذلك يشغله عن المصالح، وكان يأخذ كفايته من مال المصالح، ورأى ذلك أولى»[٨٢] .

(٣) المرتبات في عهد عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: عندما تولي عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ الخلافة بعد وفاة أبي بكر الصديق رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ اتخذ نفس المنهج الذي كان يطبّقه الخليفة أبي بكر في الإنفاق على نفسه من بيت المال بقدر الكفايه، فقد قال عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: «اني انزلت نفسي من مال الله منزلة مال اليتيم، إن استغنيت منه استعففت، وإن افتقرت أكلت بالمعروف»[٨٣]، وفيما يتعلق بكفايته رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ انه قال: «أني ألا أخبركم بما أستحل من مال الله؟ حُلتين: حُلة الشتاء والقيظ، وما أحج عليه واعتمر من الظَهر، وقوت أهلي كرجلٍ من قريش ليس بأغناهم ولا بأفقرهم»[٨٤] أي انه لا ياخذ من بيت مال المسلمين إلا رداءً في الشتاء، ورداءً في الصيف. كما أن سيدنا عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يعد أول من وضع الدواوين «السجلات» في الدولة الإسلامية، حيث سجل فيها أسماء العمال ومقدار مرتباتهم .

أما عن المرتبات في عهد عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، فكانت كما يلي[٨٥]:

- كان هناك ثلاثة من المعلمين في المدينة المنورة يعلّمون الصبية، فكان عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يعطي كل واحد منهم ١٥ درهماً في نهاية كل شهر.
- كان عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يعطي القاضي شريحاً راتباً شهرياً نظير قيامه بالقضاء.
- جعل عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ لبعض عماله مرتبات عينية، حيث كان يعطي كل من عمّار بن ياسر وعبد الله بن مسعود، وعثمان بن حنيف شاة لهم كل يوم، شطرها وبطنها لعمار بن ياسر، وربعها لعبد الله بن مسعود، والربع الآخر لعثمان بن حنيف.

يستنتج مما سبق: أن المرتبات كانت مُقدّرة بالكفاية بحيث تكفي نفقات العامل على أساس معيشة متوسطة تقوم على الوسطية بين الإسراف والتقتير.

لذا، فإن معيار الكفاية هو الذي أكّد عليه الفقهاء، وبينوا أن أجر العامل مقدار مرن قابل للزيادة تبعاً لارتفاع مستوى الأسعار، وكذلك لزيادة عدد من يعولهم هذا العامل، وكذلك يختلف الاجر ايضا باختلاف الدول وباختلاف الوظيفة تبعا لظروف كل دولة. لذا فإن هذا الأمر يعد أفضل بكثير مما يطبق في العصر الوضعي لانه يراعي أي مستجدات تحدق أو تمر بالعامل، ويكفي ربط الأجر بظروف الأسعار وأحوال البلاد، كما إن الكفاية ينظر إليها من ثلاثة أوجه:

(أ) عدد أفراد أسرة العامل ومن ينفق عليهم، فكلما زاد عدد أفراد من يعول زادت الأجرة والعكس صحيح . من ثم فالعبرة بتحقيق مستوى الكفاية لكل أفراد الأسرة .

(ب) الأخذ في الاعتبار مستوى الأسعار من حيث الغلاء والرخص في مكان عمل العامل، أي أن ما يحصل عليه العامل ليس بالضرورة أن يكون متساوياً مع عامل آخر، فالعبرة بظروف وأوضاع كل عامل.

(ج) تفرغ العامل للعمل دون القيام بالجمع بين أكثر من عمل، وإلا فإنه لا يحصل على مقابل إلا بقدر ما قام به من عمل.

لهذا فإنه لا بد من تقييد المساواة بميزان العدالة في مجال النظام الاقتصادي خاصة[٨٦].

رابعاً: تعيين حد أدنى للأجر: والسماح للحاكم بزيادة أجور العمال عن مستوى الكفاية

الأصل أن يترك تحديد الأجر للمتعاقدين، إلا انه يجوز لولي الأمر تعيين حد أدنى. وهناك من الفقهاء من يرى جواز ذلك(٨٧)، وقد ورد أن الخليفة عمر بن الخطاب رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عزم على زيادة مرتبات الجنود على مقدار الكفاية، حيث يقول: «كم تري الرجل يكفيه من عطائه» فقيل له: كذا وكذا. قال: لئن بقيت لأجعلنّ عطاء الرجل ٤٠٠٠ كالتالي : ١٠٠٠ لسلاحه، و ١٠٠٠ لنفقته، و ١٠٠٠ يخلفها في أهله، و ١٠٠٠ لفرسه»(٨٨).

يستنتج مما سبق: أن زيادة المرتبات عن مستوى الكفاية يؤدي إلى تحقيق نفع للدولة، حيث إن زيادة مرتبات العمال تؤدي إلى زيادة دخولهم فيزيد طلبهم على السلع والخدمات، ومن ثم يزيد الطلب على العمالة، مما يترتب عليه حدوث رواج بالأسواق فيحدث استقرار للاقتصاد القومي، وهو ما نسميه بالطلب الفعال أو الفعلي الذي يسهم في الحد من الأزمات الاقتصادية.

خامساً: مواعيد الوفاء بالأجر

بيّن النظام أن مواعيد الوفاء بالأجر منظمة، بحيث إن العمال باليومية، تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل، والعمال بالشهر تصرف أجورهم مرة في الشهر، والعمال بالقطعة إذا كانت مدة العمل تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل، وغير اولئك تصرف اجورهم مرة كل أسبوع على الأقل. وهذا يتوافق مع الفقه، حيث قرر الفقهاء أن الأجر يكون صرفه باتفاق الطرفين، سواء كان ذلك مؤجلاً أو يومياً أو شهرياً أو غيره . ويكون ذلك على نوعين:

(أ) دفع أجر الإجازة السنوية مقدماً: يعد ما يدفع للعامل من أجر عن الإجازة السنوية مقدماً، حقاً بالأجر، ويأخذ أحكامه، وهذا التنظيم لا يخالف الفقه.

(ب) وقت استحقاق أجر المثل: هناك خلاف بين العلماء فيما يتعلق بوقت استحقاق اجر المثل فيرى الحنفيه والحنابله انه ليس على المستأجر دفع الأجرة إلا إذا استوفى المنفعة حقيقة، أما إذا قبض العين ومضت المدة ولم يستوف المنفعة حقيقة فلا يدفع للمؤجر أجر المثل(٨٩).

اما المالكيه والشافعيه والحنابله في بعض المعتمد عندهم فيرون انه إذا قبض المستأجر العين في العقد الفاسد ومضت المدة، وجب أجر المثل ولو لم يستوف المستأجر المنافع حقيقة(٩٠).

والراجح من هذين الرايين هو الراي الثاني، فيجب أجر المثل في الإجارة الفاسدة بمضي المدة ولو لم يستوف المنافع حقيقة.

سادساً: حماية الأجر :

وجوب الوفاء بالأجر بقيمته الحقيقية: وذلك بأداء المبلغ المتفق عليه في العقد فإذا كان نقداً وجب دفعه ،وإن لم يكن كذلك، فإنه ظلم حرمه الله ورسوله، ومن وجوب الوفاء بالأجر كاملاً: منع الحجز على الأجر إلا في حدود معينة يمنع الحجز على أجر العامل إلا في حدود نصف الأجر،ولا تجوز الزيادة على ذلك. منع المقاصة بين الأجر دين العامل إلا في حدود معينة: قد يحتاج العامل إلى قرض، فيقرضه صاحب العمل، فيجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل نسبة معينة استيفاءً لهذا الدين. ولكي يأخذ القرض هذا الحكم، لا بد من توفر شرطين،هما :

(أ) أن يكون قرضاً بالمعنى الصحيح، فلا يعتبر ما يعطي صاحب العمل للعامل من أجر جزئي معجل قرضاً.

(ب) أن تكون هناك علاقة عمل، بحيث يكون المقرض موصوفاً بانه صاحب عمل، المقترض موصوفاً بانه عامل لدى صاحب العمل. وقد اتفق الفقهاء على جواز المقاصة.

سابعا : العقوبات التي يمكن أن توقع على العامل

لا يتم خصم جزء من أجر العمل إلا في حدود معينة هي :

(أ) خصم مقنن: كاشتراكات التأمينات الاجتماعية واشتراكات صندوق الادخار، ويعد هذا النوع في الفقه مساهمة إجبارية على وجه التبرع، ولولي الأمر الإلزام بذلك، لتحقيق المصلح كالمتعلقة بأقساط السكن والمزايا والخدمات الأخرى للعمال، ويعد هذا النوع في الفقه، مقاصة .

(ب) خصم تأديبي: فإذا كانت من اختصاص الجهة النظامية فتعد من العقوبات الماليه، وإن كانت من اختصاص جهة العمل، فتعد مقاصة.

(ج) خصم قضائي : لولي الأمر الإلزام بذلك لرد الحقوق إلى أهلها.

ثامناً: الضمانات لدفع أجر العامل وأهلية استيفائه:

يعد أجر العامل ديناً ممتازاً من الدرجة الأولى، يقدم على جميع الغرماء، ويقدم على المصروفات القضائية، ومصروفات الإفلاس والتصفية وقد تكلم الفقهاء على مساله الاجير الخاص، هل له الحق في حبس العين المعقود عليها، من أجل استيفاء الأجر؟ والراجح أن الأجير يقدم على جميع الغرماء، سواءً كان لعمل العامل اثر في العين أم لا. أما عن الأهلية، فلقد تعرض نظام العمل للأهلية المتطلبة لإبرام العقد

إلا انه اشترط موافقه ولي الامر عند إبرام عقد العمل في حق من اتم الخامسه عشرة من عمره ولم يتم لثامنة عشرة ويترتب على ذلك، أن من لم يتم الثامنة عشرة من عمره، ليس له حق في إبرام عقد العمل إلا بموافقة ولي الأمر، وبناءً على ذلك، فأهلية استيفاء الأجر هي أهلية إبرام العقد، وقد اختلف الفقهاء في سن البلوغ، والراجح أن سن البلوغ هو خمس عشرة سنة.أما الرشد فلا له سن محدد، وقد علق الفقه الرشد على الصلاح في تصريف المال بلا تبذير، بينما النظام فقد حدد ذلك بثماني عشرة سنة، وهذا لا يخالف الفقه.

تاسعاً: طرق تحديد الأجر والقواعد المستخدمة لذلك

من الواجب على صاحب العمل أن يعدل بين العمال الذين تتساوى أعمالهم وظروفهم وخبرتهم، وهذا من العدل الذي أمر الله به ورسوله وهناك ثلاث طرق لتحديد الأجر:

ما يتم الاتفاق عليه: وهو الأصل، بحيث يتفق الطرفان على تحديد الأجر، وهذا يوافق الفقه .

ما يحدده القضاء: ويكون عند عدم الاتفاق على تحديد الأجر، وهذا النوع يوافق الفقه.

ما يحدد بشكل نظامي: وذلك بتعيين حد أدنى للأجر كما سبق تناوله، وهذا النوع ايضاً يوافق الفقه. وأما عن القواعد المستخدمة لتحديد الأجور، فالأصل أن يتفق الطرفان في العقد على الطريقة التي يحسب الأجر بمقتضاها، وتوجد ثلاث طرق لهذا الحساب:

(أ) حساب الأجر بالزمن: بحيث يحسب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر إلى قدر العمل، وهذا يوافق الفقه، حيث اتفق الفقهاء على ذلك.

(ب)حساب الأجر بالعمل: بحيث يحسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة، وهذا يوافق الفقه، حيث اتفق الفقهاء على ذلك.

(ج) حساب الأجر بالزمن والعمل : بحيث يجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحساب الأجر بالعمل، وهذا يوافق الفقه على الصحيح. وقت سقوط حق العامل في المطالبة بالأجر : لا تقبل أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في النظام، أو الناشئة عن عقد العمل، بعد مضي سنة كاملة من تاريخ انتهاء عقد العمل. وهذه المساله تسمى في الفقه بمساله التقادم، وقد أجازها الفقهاء، لكن عدم سماع الدعوى للتقادم ليس إسقاطاً للحق، بل إسقاطاً للدعوى، وذلك لأن سكوت صاحب الحق عن المطالبة في هذه المدة قرينه على انه ليس بصاحب حق.

يستنتج مما سبق أن تحديد الأجر في الفكر الإسلامي يتوقف على مقدار المساهمة من عنصر العمل وانه لا يمكن للاجير الحصول على أجره إلا بعد أداء العمل المكلف به، وإذا لم يتم تحديد الأجر مسبقاً تم حصول العامل على أجر المثل .

المبحث الثالث
مقترح لإطار نظري حول تحديد الأجور في الفكر الاقتصادي الإسلامي

من المعلوم أن أي مُنْتَج لا يمكن أن يتم بدون عنصر العمل الذي يقوم بدور فعال في هذا المجال، وبدون العمل تحدث النكبات والمشكلات التي تبدو واضحة بشكل كبير في تلك الدول التي تعاني من ارتفاع لمعدلات البطالة، وفي هذا يقول ابن خلدون «واعلم انه إذا فُقِدَت الاعمال او قلت بانتقاص العمران تادّن الله برفع الكسب، ألا ترى إلى الأمصار القليلة الساكن كيف يقل الرزق والكسب فيها أو يُفقَد لقلة الأعمال الإنسانية، وكذلك الأمصار التي يكون عمرانها أكثر يكون أهلها أوسع أحوالا وأشد رفاهية»[٩١]. كما أن عائد عنصر العمل يتمثل في الأجور التي يحصل عليها العمال والدين بدونهم لا تكتمل ايه عمليه إنتاجيه وان كلمة أجور هي عوائد العمل سواء كان ذهنياً أو يدوياً، وفيما يلي أهم النقاط المتعلقة بهذا المقترح:

أولاً: أنواع الأجور

تتمثل اهم انواع الاجور [٩٢] فيما يلي:

- أجور تدفع على أساس الوقت، وهنا يُدْفَع للعامل مبلغ معين من النقود عن كل ساعة أو يوم أو أسبوع أو شهر أو سنة، أدى فيها نوعا معينا من العمل.
- أجور اسمية، وهي عبارة عن المبالغ الفعلية من النقود التي يكسبها المرء دون أن تؤخذ في الاعتبار ايه مزايا خاصه تضفيها الوظيفه، ويعني هذا أن هذه الأجور هي أجور نقدية، وأي تغير في هذه الأجور قد يؤثر فيها التغير في المستوى العام للأسعار، لذا يميز الاقتصاديون بين الأجور النقدية والأجور الحقيقية.

- أجور فعلية في الاقتصاد تعني «الأجور النقدية» أو الأجور الاسمية: ذلك المقدار من النقود الذي يحصل عليه الشخص كعائد أو مكافأة عن أداء عمل معين. أما الأجور الحقيقية فهي تدل على المكافأة الفعلية ليس فقط في صورة نقود، بل ايضاً في صورة وجود بعض المزايا الخاصة المتعلقة بظروف العمل فضلاً عن عدم وجود بعض المساوئ، وعلى ذلك ففي تقدير الأجور الحقيقية لمهنة أو حرفة ما لا بد أن تؤخذ في الاعتبار الطبيعة الملائمة، أو غير الملائمة لنوع العمل، ومحاسن أو مكاره العمل طوال ساعات العمل، وعدد ايام الاجازات بالاجر المدفوع «عارضة ومرضية أو اعتيادية» وخاصه مدى تأثير العمل على صحة العامل، ومدى تعرض العامل لمخاطر العمل، وفرص الترقية والعلاوات «الدورية والإضافية والاستثنائية» وهذا كله بالإضافة إلى الأجر النقدي المدفوع.
- أجور ورواتب في مفهوم التخطيط، هي عبارة عن مجموع ما يستحق للمشتغلين في العملية الإنتاجية من الموظفين والعمال نظير عملهم خلال السنة، سواء كان المشتغل يتقاضى أجراً اسمياً أو حقيقياً، أو كان صاحب عمل يحسب لنفسه أجراً أو يُحسب له أجر المثل ضمنياً. ولا تشتمل الأجور والرواتب ما يُدفع نقداً أو عيناً منها فحسب، بل تشمل ايضاً ما يُحتجز من الاستحقاقات عن العمل لاستخدامه في أغراض التأمين الاجتماعي والادخار، وما يتقاضاه المشتغلون من بدلات وأجور إضافية ... الخ.
- أداء العمل مقابل طعام ونحوه: مما يعني أن الأجر في الفكر الإسلامي يمكن أن يتم بمقابل عيني، بالإضافه للمقابل المادي، وهذا ما أكد عليه ابن كثير من خلال قوله سبحانه وتعالي: ﴿قَالَ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَنۡ أُنكِحَكَ إِحۡدَى ٱبۡنَتَيَّ هَٰتَيۡنِ عَلَىٰٓ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ فَإِنۡ أَتۡمَمۡتَ عَشۡرٗا فَمِنۡ عِندِكَۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنۡ أَشُقَّ عَلَيۡكَۚ

﴿سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَٰلِكَ بَيۡنِي وَبَيۡنَكَۖ أَيَّمَا ٱلۡأَجَلَيۡنِ قَضَيۡتُ فَلَا عُدۡوَٰنَ عَلَيَّۖ وَٱللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٞ﴾[القصص: ٢٧- ٢٨] حيث يقول: إن أصحاب الإمام أحمد ومن تبعهم في صحة استئجار الأجير بالطعمة والكسوة، بهذه الآية (٩٦)، وفي هذا دلالة على صحة أن يكون أجر العامل في صورة عينيه كالسلع طالما انها محددة المقدار ﴿ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ﴾ أي ثمان سنوات.

ثانياً: الأمور الواجب مراعاتها عند تحديد أجر العامل

ينبغي مراعاة مجموعة من الضوابط عند تحديد أجر العامل طبقاً للفكر الاسلامي من أهمها ما يلي:

- استحقاق العامل لأجره بمجرد فراغه من العمل.

- الأصل في الأجر أن يكون نقدياً، مع جواز جعله في صورة طعام أو كسوة بشرط أن يكون ذلك المقدار معلوماً وموصوفاً وصفاً دقيقاً لإزالة الجهالة.

- أجور العمال تقدر بقيمة العمل، وبما يكفي العامل وأهله بالمعروف من غير تقتير ولا إسراف، وأن ذلك يختلف باختلاف الأعمال والأشخاص والأحوال والأعراف.

- يمكن لولي الأمر أن يتدخل لتحديد الأجر ـ خلافاً للأجر السوقي ـ إذا كان هناك غبن فاحش.

يضعف قيمة ما يحصل عليه العامل .

- في حاله تعرض بيت المال لعوارض ترتب عليها تأخير حقوق العامل، كان الأجر ديناً على بيت المال.

- رواتب الوظائف العليا تقدر بالكفاية فقط، ولا يجوز لها العمل بالتجارة، كما في حالة سيدنا أبي بكر الصديق رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ.

- يجب عند تحديد اجر العامل مراعاة ما يلي:

(أ) مكان الخدمة غلاءً ورخصاً. (ب) عدد أفراد من يعول.

(ج) تفرغ العامل للعمل. (د) مستوي الأسعار غلاءً ورخصاً.

(هـ) ظروف وأوضاع العمل.

- يجوز لولي الأمر زيادة الأجر عن حد الكفاية والاعتماد على التسعير السوقي وذلك اتساقًا مع ندرة العمل المطلوب.

- يجوز لجهة الإدارة الخصم الإجباري المقنن، وكذلك الخصم التأديبي في حالة عدم الالتزام من جهة العامل.

- اذا تساوى كل من: العمال والظروف والخبرة والمهارة، وجب على صاحب العمل أن يساوي في الأجر بين العمال.

- لجهة الإدارة أن تحسب الأجر على أساس الإنتاج أو بالدمج ما بين أساسي الزمن والإنتاج.

- كيفيه ضمان العامل لما يتلف منه .

- يد العامل يد أمانة، حيث يرى أبو حنيفه وابن حزم أن يد العامل هي يد أمانة، ولا يضمن ما تلف إلا بالتعدي أو التقصير وهذا هو الصحيح من مذهب الحنابلة والصحيح من أقوال الشافعي – رحمه الله - بينما ذهب الإمام على وعمر بن الخطاب رضي الله عنهما وشريح القاضي وابو يوسف ومحمد والمالكيه إلى أن يد العامل يد ضمان وأنه يضمن الشيء التالف ولو بغير تعمد أو تقصير منه صيانة لأموال الناس

وحفاظا على مصالحهم، وقال ابن حزم: لا ضمان على أجير مشترك أو غير مشترك ولا على صانع أصلاً، إلا ما تبت انه تعدى فيه او اضاعه، هذا بالإضافة إلى وجود تفاصيل كثيرة حول ما يتعلق بالإجارة والأجرة وضوابطها (٩٣).

يستنتج مما سبق: أن أجر العامل في الفكر الإسلامي يحدد في اطار مجموعة من الضوابط التي يمكن من خلالها وضع اطار نظري يسعي إلى تحقيق العدالة بين العمال وأصحاب الأعمال.

الخاتمة والنتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها

تم من خلال هذا البحث محاولة وضع إطار تنظيري لموضوع يعد في غاية الأهمية في الوقت المعاصر، نظرا لما للاجور من اهميه كبيرة في دوله من الدول، وقد تم عرض لأهم النظريات المتعلقة بالأجور في كل من الفكر الوضعي، والفكر الإسلامي، وتبين من خلال التحليل أن النظريات المتعلقة بالأجور في الفكر الوضعي هي نتاج عقلي مبني على ما كونه صاحب كل نظرية من معلومات حول ما يتعلق بالأجور في ظل البيئة التي يعيش فيها وتحيط به. وكانت كل نظرية تالية للنظرية السابقة لها ناقدة. إلى حد كبير ما سبقها من نظريات، مما يدل على أن كل تلك النظريات لم تتوصل بشكل فعال في لإيجاد حلول مناسبة لكل مشكلات العمال في كل فترة زمنية، وهذا ما دعى إلى ضرورة البحث عن نظرية يمكن الاسترشاد بها للوصول إلى حلول ملائمة لكل مستجدات قد تحدث، ولعلنا من خلال بحثنا عن موضوع الأجور في الفكر الإسلامي قد نصل إلى ما يمكن أن يصلح للتطبيق في الوقت المعاصر، وقد توصل البحث إلى أن الفكر الاقتصادي الإسلامي به الكثير من الآراء النتعلقة بقضية الأجور ولكن المشكلة تكمن في أن تلك الآراء هي عبارة عن شتات متناثر في كتابات الفقهاء القدامي، وكل ما حاول البحث فعله هو محاولة جمع تلك الآراء المتناثرة في إطار تنظيري يمكن أن يصلح أن يتم استخدامه في الوقت المعاصر، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

١. أن النظريات السابقة ركزت على أن عنصر العمل هو العنصر المنتج، وما سواه من عناصر فهي عناصر مساعدة ومكملة له، وأن رجال الأعمال لا بد أن يراعوا ذلك جيدا لإنجاح أي عملية إنتاجية .

٢. أن نظرية الأجور في الفكر الاشتراكي تقوم على أساس أن العمل هو أساس القيمة لأي سلعة أو خدمة، وبالتالي فإن أي عنصر إنتاجي آخر هو عنصر متولد من عنصر العمل، ومن ثم فإن الأجور تعد أهم عائد يمكن أن يحصل عليه عنصر العمل، لانه يعد بمثابه راس مال يسهم في زيادة الإنتاج مستقبلاً.

٣. أن النظرية الحدية للأجور تعتمد على استغلال العنصر البشري إلى أقصي درجة يمكن من خلالها ان يستفيد عنصر راس المال، وأنها محل نقد من كثير من الاقتصاديين لأنها تؤدي إلى ظلم العمال السابقين على العامل الحدي بتسويتهم في الأجر بهذا العامل الأخير. وذلك نظراً لان كلاً منهم يمكن أن يعتبر هو العامل الحدي، ولأنها أهملت تحليل عرض العمل باعتباره حالة معطاة ويتوقف على عدد العمال.

٤. أن نظريات: رصيد الأجور، والمساومة، والقوة الشرائية تقوم على أساس أن الأجر إما مجرد رصيد أو مجرد عنصر يشبه أى سلعة، وبالتالي فهو قابل للمساومة أو التفاوض، أو هو عنصر يخضع لظروف العرض والطلب، ولذا يمكن التحكم فيه من خلال قوى كل من العرض والطلب.

٥. أن كينز قد انطلق من فرضية مرونة الأجور في ظل الاستخدام الناقص، حيث كل مستوى من التشغيل يقابله أجر معين.

٦. أن «هيكس» يري انه من الافضل للنقابات العماليه ان تراعي الطاقه المتاحة لأصحاب الأعمال دون المبالغة في زيادة الأجور، حتي لا ينعكس ذلك سلباً على عنصر العمل.

٧. أن دونلاب يري أن فكرة الأجور تقوم على أساس الهيكلة، بينما يري ساموبلسون أن الذي يحدد الأجور هو تحكم المحتكر في عنصر العمل، ولا يمكن تغيير الأجر إلا من خلال تدخل النقابات والضغط على أصحاب الأعمال، في حين يري ماكلوخ أن أجر الكفاف هو الأجر الكافي لحصول العامل على ما يلزمه من سلع وخدمات وليس مجرد أجر الكفاف التي تكلم بها ريكاردو

٨. أن النظريات التالية على نظرية ماكلوخ والمتعلقة بالأجور تقوم في مجملها على انه ليس بالضرورة أن يتحدد الأجر على أساس الطلب منقبل أصحاب الأعمال ولكن هناك مستجدات يمكن أن تتحكم في حجم الأجور مثل طبيعة السلعة ونوع التكنولوجيا ومقدار المستخدم منها لكل سلعة.

٩. أن تقدير الأجور في القطاع الخاص يتوقف على ظروف العرض والطلب، وانه كلما زاد الطلب على العمالة كلما زاد الأجر، وكلما قل الطلب عليها كلما انخفض الأجر، ولا يتدخل الحاكم في تحديد الأجر أو السعر إلا إذا حدث استغلال من قبل البعض.

١٠. أن المعاوضة المحضة التي تمثل رزقاً للعمال هي بمثابة الأجور، وأنها يمكن أن تكون في صورة طعام أو نقود، وأن الأرزاق هي عوض مادي يمثل أجرة تدفعها الدولة لموظفيها، وأنها تدفع نظير التفرغ للقيام بالعمل.

١١. أن المرتبات كانت مُقدّرة بالكفاية بحيث تكفي نفقات العامل على أساس معيشة متوسطة تقوم على الوسطية بين الإسراف والتقتير.

١٢. أن زيادة المرتبات عن مستوى الكفاية يؤدي إلى تحقيق نفع للدولة، حيث أن زيادة مرتبات العمال تؤدي إلى زيادة دخولهم فيزيد طلبهم على السلع والخدمات، ومن ثم يزيد الطلب على العمالة، مما يترتب عليه حدوث رواج

بالأسواق فيحدث استقرار للاقتصاد القومي، وهو ما نسميه بالطلب الفعال أو الفعلي الذي يسهم في الحد من الأزمات الاقتصادية .

١٣. أن تحديد الأجر في الفكر الإسلامي يتوقف على مقدر المساهمة من عنصر العمل وانه لا يمكن للاجير الحصول على أجره إلا بعد أداء العمل المكلف به، وإذا لم يتم تحديد الأجر مسبقا تم حصول العامل على أجر المثل .

التوصيات :

هذا البحث، محاولة متواضعة كان الهدف منها جمع شتات الأفكار والآراء الفقهية حول موضوع الأجور، وهو ما يعتبره الباحثين نواة مبدئية يمكن البناء عليها. وفي النهاية يوصي الباحثين بما يلي:

- العمل على مزيد من التدقيق والتنقيح لصياغة الأفكار المتعلقة بتحديد أجر العامل في شكل نظريات بحيث يحاكي الأشكال المتعارف عليها في الفكر الاقتصادي الوضعي.
- ضرورة العمل على مساهمة بعض الجهات العلمية في بناء سلسلة تاريخية متكاملة يمكن من خلالها الوصول إلى اطار نظري يعالج المشكلات الاقتصادية المعاصرة في المجالات المختلفة ومنها الأجور .
- العمل على تشجيع الباحثين في مجال الاقتصاد الاسلامي باختيار موضوعات اقتصادية ذات صلة وثيقة بما يتعلق بموضوع الأجور.
- محاولة تبني الدولة أي أفكار أو آراء يمكن من خلالها المساهمة في وجود اطار تنظيري متكامل لكافة فروع الاقتصاد الاسلامي، ومنها ما يتعلق بموضوع الأجور.

هوامش البحث

١. بيتر مارتن، هارالد شومان: فخ العولمة، سلسلة عالم المعرفة، عدد رقم ٢٩٥، وزارة الثقافة الكويتية، ٢٠٠٣، ص٣٥.

٢. حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، د م ج، ١٩٨٢ م، ص ٥٦ .

٣. المصدر السابق، ص ١٥٣ .

٤. عبد الرسول سلمان، معالم الفكر الاقتصادي، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، ١٩٦٦م، ص ١٥٣.

٥. المرجع السابق، ص ١٥٣.

٦. نفس المرجع والصفحة .

٧. مصطفي عبد الحسن فرحان : نظرية التوزيع في فكر باقر الصدر، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٩م، ص ٢٤ – ٢٥.

٨. المرجع السابق، ص ٢٦ .

٩. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

– رمزي زكي، المشكله السكانيه وخرافه المالتوسية الجديدة، سلسلة عالم المعرفة، العدد رقم ٨٤، الكويت، ١٩٨٤ م، ص ٥٤ .

– محمد موسي عثمان، مشكلة البطالة، بحث في النظريات الاقتصادية، المجلة العلمية لكلية التجارة «بنات» جامعة الأزهر، فرع تفهنا الأشراف عدد رقم ١، ٢٠٠٧ م، ص ١٢٨ .

١٠. عبد الرسول سلمان، معالم الفكر الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ١٥٤.

١١. المرجع السابق، ص ١٥٥.

١٢. خضير عباس المهر، دراسة موجزة في نظريات التوزيع،دار الحرية للنشر، بغداد،١٩٧٥ م، ص ٤٣.

١٣. المرجع السابق، ص ٤٤ .

١٤. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى : رمزي زكي، المشكله السكانيه وخرافه المالتوسيه الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣، ٣٤ .

15. see john r. McCulloch,, treatise on the circumstances which determine the rate of wages, 1951.

١٦. رمزي زكي، المشكلة السكانية، وخرافه المالتوسيه الجديده، مرجع سبق ذكره، ص ٥٧ .

١٧. المرجع السابق، نفس الصفحة .

١٨. تم اقتباس هذا النص كما ورد فى:

E. P. Hutchinson; the population debate, op. cit., p. 240.

١٩. المرجع السابق، ص ٥٩ .

٢٠. نفس المرجع ونفس الصفحة .

٢١. قارن إسماعيل سفر وعارف دليلة : تاريخ الأفكار الاقتصادية، ب.د، ص ٤٨٢.

٢٢. نفس المرجع، ص ٦٢.

٢٣. المرجع السابق، ص ٦٤ .

٢٤. نفس المرجع ونفس الصفحة .

٢٥. محمد دويدار،مبادئ الاقتصاد السياسي،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر،١٩٨١ م، ص ٤٤٩.

٢٦. خزعل البيرماني، مبادئ الاقتصاد الكلي، مطبعة الديواني، بيروت ،٢٠٠٤ م، ص ٣١٠، ٥٦٢.

٢٧. المصدر نفسه، ص ٣١٢.

٢٨. المصدر نفسه، ص ٥٦٢.

٢٩. المصدر نفسه، ص ٤٠٣.

٣٠. نفس المصدر السابق، ص ٤٠٤، كذلك انظر والاس بيترسون، مصدر سابق، ص ٢٧٦ .

٣١. محمد حامد دويدار وآخرون، أصول الاقتصاد السياسي ،١٩٨٨ ،ب.د، ص ٥٦٣.

٣٢. لمصدر نفسه، ص ٥٦٣.

٣٣. محمد حامد دويدار وآخرون، مصدر سابق، ص ٥٦٣-٥٦٤ .

٣٤. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد ١٩٨٠ م، ص ١٨ .

٣٥. رفعت المحجوب، الاقتصاد السياسي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٣ م، ص ٢٧٨.

٣٦. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور، مصدر سابق، ص ١٨-١٩.

37. Paul Sulton , Labor Economic ,P.473 ., University of Southrn California-Henry Holt & co., New York-P.473.

38. Ibid , P . 279.

39.Ibid , P .209 .

٤٠. تم ترجمة هذا النص كما ورد عند:

E.P. Hutchison, the population debate…, op. cit., p. 238.

٤١. نفس المرجع، ص ٨٩ .

٤٢. نفس المرجع، ص ٩١ .

43.Henery Georg: «Progress& Poverty , an inquiry into the causes of Industrial depressions, & of increase of wants with of increase of wealth», New York, 1980, P. 307.

٤٤. رمزي زكي، المشكلة السكانية، مرجع سبق ذكره، ص ٩٥ .

45. Henry Sdgouik, «The Principles of Political Economy», London, 1983, P. 86.
46. Ibid , P. 90.
47. Alfred Marshall, «The Principles of Economics», 4th, Edition, London, 1990, P.209, 224 .
48. Ibid , P. 210.

٤٩. رمزي زكي، المشكلة السكانية، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٢ .

٥٠. رمزي زكي، المشكله السكانيه وخرافه المالتوسيه الجديدة، مرجع سابق، ص ١٢٥، ١٢٦ .

٥١. لمزيد من التفصيل، يمكن الرجوع إلى :

- رفعت السيد العوضي، تاريخ الفكر الاقتصادي، كلية التجارة، جامعة الأزهر، ٢٠٠٤ م، ص ٢٦٧-٢٦٨.

52. Bénédicte raynant, les theories des salaires, 1994, p 19, Paris.

٥٣. حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، «طبعة موسّعة»، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤١٢هـ-١٩٩٢م، ص ٥٢١.

54. Aloysurs Joeph: Wage Detexmination & Organized Labor in India, University Prees, P. 3, 488, 1988.
55 . A.I.Perg : Elment Of Political Economy P. 154 Coguated in H.A.Mills & R.E. Montogonery oram sed Labor , New York – HillZook co.19426 . P. 361 .
56. Hiks. T.R.A: «contribution to the Theory of trade cycle», Oxford University Press, 1950, P. 61.

٥٧. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- إسماعيل هاشم، التحليل الاقتصادي الكلي، في الاقتصاد التحليلي، الكتاب الثالث، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٨٥، ص ٣٥٤ - ٣٦٤ .

٥٨. المصدر : ساموبلسون، نقلة للعربية، مصطفى موفق، دار الشروق، ١٩٩٥، ص ١٣٠.

٥٩. المصدر : المرجع السابق، ص ١٣٢ .

٦٠. المصدر : المرجع السابق، ص ١٣٤ .

٦١. المرجع السابق، ص ١٣٣، ١٣٤.

٦٢. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- محمد عبد المنعم عفر، الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الإسلامي، دار البيان للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت [دون تاريخ للنشر]، ص ١٥٥ ، ١٥٦ .

- إسماعيل شيخة، نظرية الأجور والأسعار بين الاقتصاد الإسلامي والوضعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، ١٩٤٢ م، ص ٣٩، ٤٠ .

٦٣. المرجع السابق، ص ١٦٠.

٦٤. المرجع السابق، ص ١٦١ .

٦٥. لمزيد من التفصيل، يمكن الرجوع إلى :

- السرخسي، المبسوط، الجزء الرابع عشر، دار المعرفة، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٢٩ .
- ابن الهمام، فتح القدير، الجزء السادس، دار إحياء التراث العربي، الطبعة السابعة، بيروت، لبنان، ١٩٨٦م، ص ٢٧٦ .
- الزيلعي، تبيين الحقائق في شرح كنز الدقائق ،الجزء الرابع، دار المعرفة، بيروت لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ١٤٢، ١٤٣ .

٦٦. لمزيد من التفصيل، يمكن الرجوع إلى :

- الآبي، الخرشي على مختصر خليل، الجزء السابع، دار الفكر، بدون تاريخ للنشر، ص ١٤
- ابن قدامة، المغني على مختصر الخرقي، الجزء السادس، كتاب الإجارات، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٧٠ .

٦٧. محمد ابو رهره، التكافل الاجتماعي في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩١ م، ص ٤٦ .

٦٨. ابن قدامة، المغني على مختصر الخرقي، الجزء الخامس، كتاب الإجارات، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ١٨٩ .

٦٩. ابو يوسف، الخراج، دار الحداثة، بيروت، لبنان، ١٩٩٠ م، ص ١٥٦ .

٧٠. رواه ابن ماجة في سننه، كتاب التجارات، حديث رقم ٢٢٨٤، موسوعة الحديث الشريف، وزارة الأوقاف، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، مكتبة الحديث، الإصدار الثالث، مكتبة العريس، القاهرة، (أسطوانة مدمجة) .

٧١. ابن نجم، الأشباه والنظائر، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، ١٩٩٣ م، ص ٨٧ .

٧٢. الباجي، المنتقى شرح موطأ الإمام مالك، الجزء الخامس، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ١٩ .

٧٣. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفه الفاظ المنهاج، الجزء الثاني، دار الفكر، بدون تاريخ للنشر، ص ٣٨

٧٤. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، دار الكتاب العربي، الاسكندرية، بدون تاريخ للنشر، ص ١٧ .
- ابن قيم الجوزية، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق عصام الحرستاني وحسان عبد المنان، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٩٩٨ م، ص ٣١٢ .

٧٥. الشوكاني، نيل الأوطار في شرح منتقى الأخبار من أحاديث سيد الابرار، الجزء الخامس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٢٤٨ .

٧٦. الراغب الأصفهاني، مفردات الفاظ القران، مادة رزق، دار القلم، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، ١٩٩٢م، ص ٣٥١، ٣٥٢.

٧٧. الفراء، الأحكام السلطانية، تعليق محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م، ص ٩٨.

٧٨. الحطاب، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الفكر، ١٩٧٨م، ص٤٥٦ .

٧٩. الماوردي، الأحكام السلطانية في الولايات الدينية، تعليق خالد العلمي، الطبعة الثانية، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٩٤م، ص ٣٤٥.

٨٠. رواه أحمد في مسنده، حديث المستورد، حديث رقم ١٨٥٠٠، موسوعة الحديث الشريف، وزارة الأوقاف، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، مكتبة الحديث، الإصدار الثالث، مكتبة العريس، القاهرة، (أسطوانة مدمجة) .

٨١. صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب كسب الرجل عمله بيده، حديث رقم ١٩٦٤ .

٨٢. محمد بن محمد (أبي حامد الغزالي)، إحياء علوم الدين، الجزء الثاني، مكتبة مصر، الفجالة، القاهرة، ١٩٩٨م، ص ١٢٦ .

٨٣. لمزيد من التفصيل، يمكن الرجوع إلى :

- البيهقي، السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة، باب ما يكون للوالي، الجزء السادس، دار المعرفة، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٣٤٥ .
- ابن أبي شيبة، المصنف في الأحاديث والأوتار، كتاب الجهاد، باب ما قالوا في عدل الوالي وقسمه قليلا كان أو كثيرا، حديث رقم ١٢٩٦٠، الجزء رقم ١٢، تحقيق مختار أحمد الندوي، الدار السلفية، الطبعة الأولى، الهند، ١٩٨٠م، ص ٣٢٤ .

٨٤. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- البيهقي، السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة، مرجع سبق ذكره، ص ٣٥٣ .
- ابن أبي شيبة، المصنّف في الأحاديث والآثار، مرجع سبق ذكره، ص ٣٢٣

٨٥. لمزيد من الإيضاح يمكن الرجوع إلى :

- البيهقي، السنن الكبرى، كتاب الإجارة، باب أخذ الأجرة على تعليم القرآن، مرجع سبق ذكره، ص١٢٤ .
- عبد الرازق، المصنف، باب : هل يؤخذ على القضاء رزق ؟، حديث رقم ١٥٢٨٢، الجزء الثامن، تحقيق عبد الرحمن الأعظمي، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م، ص ٢٩٧
- ابو يوسف، الخراج، دار الحداثة، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ١٩٩٠ م، ص ١٤٠ .

٨٦. محمد سعيد البوطي، الله أم الإنسان أيهما أقدر على رعاية حقوق الإنسان، دار الفكر العربي، الطبعة الأولي، دمشق، سوريا، ١٩٩٨، ص ٢٩ – ٣٠.

٨٧. لمزيد من التفصيل يمكن الجوع إلى :

- الفرّاء، الأحكام السلطانية، تعليق : محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م، ص ٢٤٣
- ابو يوسف، الخراج، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣٣.

٨٨. البيهقي، السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة، باب ما جاء في قسم ذلك، الجزء رقم ٦، دار المعرفة، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٣٤٧

٨٩. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- السرخسي، المبسوط، الجزء رقم ١٦، دار المعرفة، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ٤٦
- ابن قدامة، المغني على مختصر الخرقي، وبهامشه الشرح الكبير على متن المقنع، دار الكتاب العربي، الجزء رقم ٦، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر، ص ١٧ .

٩٠. لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى :

- الماوردي، الحاوي الكبير، تحقيق على معوض وعلي عبد الموجود ،٣٩٢/٧، باب الإجارة، دار الكتب العلمية، الجزء رقم ٧، الطبعة الأولي، بيروت، لبنان، ١٩٩٤، ص ٤٧٠
- الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفه الفاظ المنهاج ،الجزء رقم ٢، دار الفكر، بدون تاريخ للنشر ،ص٣٥٨

٩١. عبد الرحمن بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، خرّج أحاديثه وعلق عليه كمال سعيد فهمي «ابو مازن المصري»، المكتبة التوفيقية، القاهرة، بدون تاريخ للنشر، ص ٤٢١ – ٤٢٣ .

٩٢. حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، «طبعة موسّعة»، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤١٢هـ - ١٩٩٢م، ص ٢٠، ٢١ .

٩٣. انظر في هذا السياق إلى :

- السيد سابق، فقه السنة، الجزء الثالث، الفتح للإعلام العربي، القاهرة، رقم الإيداع ٩٦٢١ /٩٩، ص١٤٦.
- عبد الرحمن بن محمد بن عوض الجزيري، الفقه على المذاهب الأربعة، المعاملات، الجزء الثالث، تحقيق ايمن محمد نصر الدين، عبد الرحمن الهاشمي، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٦م، ص ٢٧ – ٨٨.
- ابو بكر الجزائري، منهاج المسلم، «كتاب عقائد وآداب وأخلاق وعبادات ومعاملات»، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع بالاتفاق مع مكتبة جامع العلوم والحكم بالمدينة المنورة صاحبة الحق، القاهرة، رقم الإيداع ١١٢٧٥ /٩١، ص ٣٠٤، ٣٠٥.

مراجع البحث

أولا: باللغة العربية

١. ابن أبي شيبة، المصنف في الأحاديث والأوتار، كتاب الجهاد، باب ما قالوا في عدل الوالي وقسمه قليلاً كان أو كثيراً، حديث رقم ١٢٩٦٠، الجزء رقم ١٢، تحقيق مختار أحمد الندوي، الدار السلفية، الطبعة الأولى، الهند، ١٩٨٠م.

٢. ابن الهمام، فتح القدير، الجزء السادس، دار إحياء التراث العربي، الطبعة السابعة بيروت، لبنان، ١٩٨٦ م .

٣. ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، دار الكتاب العربي، بدون تاريخ للنشر.

٤. ابن قدامة، المغني على مختصر الخرقي، الجزء والسادس، كتاب الإجارات، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر.

٥. ابن قيم الجوزية، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق عصام الحرستاني وحسان عبد المنان، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٩٩٨م.

٦. ابن نجم، الأشباه والنظائر ،الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، ١٩٩٣م.

٧. بو بحر الجزائري، منهاج المسلم، «كتاب عقائد وآداب وأخلاق وعبادات ومعاملات»، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع بالاتفاق مع مكتبة جامع العلوم والحكم بالمدينة المنورة صاحبة الحق، القاهرة، رقم الإيداع ٩١/١١٢٧٥.

٨. ابو يوسف، الخراج، دار الحداثة، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ١٩٩٠م.

٩. إسماعيل شيخة، نظرية الأجور والأسعار بين الاقتصاد الإسلامي والوضعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، ١٩٤٢م.

١٠. إسماعيل هاشم، التحليل الاقتصادي الكلي، في الاقتصاد التحليلي، الكتاب الثالث، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٨٥م.

١١. الآبي، الخرشي على مختصر خليل، الجزء السابع، دار الفكر، بدون تاريخ للنشر.

١٢. **الباجي**، المنتقى شرح موطأ الإمام مالك، **الجزء الخامس**، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر.
١٣. **البيهقي**، السنن الكبرى، كتاب قسم الفيء والغنيمة، باب ما يكون للوالي، **الجزء السادس**، **دار المعرفة**، بيروت، **لبنان**، بدون تاريخ للنشر.
١٤. **الحطاب**، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، **الجزء الأول**، الطبعة الثانية، **دار الفكر**، ١٩٧٨م.
١٥. الراغب الأصفهاني، **مفردات الفاظ القران**، مادة رزق، **دار القلم**، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، ١٩٩٢م.
١٦. **الزيلعي**، تبيين الحقائق في شرح كنز الدقائق، **الجزء الرابع**، **دار المعرفة**، بيروت لبنان، بدون تاريخ للنشر.
١٧. السرخسي، المبسوط، الجزء الرابع عشر، **دار المعرفة**، بيروت، **لبنان**، بدون تاريخ للنشر.
١٨. **السيد سابق**، فقه السنة، **الجزء الثالث**، الفتح للإعلام العربي، **القاهرة**، **رقم الإيداع** ٩٩/ ٩٦٢١.
١٩. الشربيني، مغني المحتاج إلى **معرفه الفاظ المنهاج**، الجزء الثاني، **دار الفكر**، بدون تاريخ للنشر.
٢٠. الشوكاني، نيل الأوطار في شرح **منتقى الاخبار من احاديث سيد الابرار**، **الجزء الخامس**، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، بدون تاريخ للنشر.
٢١. **الفراء**، الأحكام السلطانية، تعليق محمد حامد الفقي، **دار الكتب العلمية**، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م.
٢٢. **الماوردي**، الأحكام السلطانية في الولايات الدينية، **تعليق خالد العلمي**، الطبعة الثانية، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٩٤م.

٢٣. الماوردي، الحاوي الكبير، تحقيق على معوض وعلي عبد الموجود ،٣٩٢/٧، باب الإجارة، دار الكتب العلمية، الجزء رقم ٧، الطبعة الأولي، بيروت، لبنان، ١٩٩٤م.
٢٤. بيتر مارتن، هارالد شومان: فخ العولمة، سلسلة عالم المعرفة، عدد رقم ٢٩٥، وزارة الثقافة الكويتية، ٢٠٠٣م.
٢٥. حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، «طبعة موّسعة»، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤١٢هـ - ١٩٩٢م.
٢٦. حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، د م ج، ١٩٨٢م.
٢٧. خزعل البيرماني، مبادئ الاقتصاد الكلي، مطبعة الديواني، بيروت، ٢٠٠٤ م .
٢٨. خضير عباس المهر، دراسة موجزة في نظريات التوزيع، دار الحرية للنشر، بغداد، ١٩٧٥م.
٢٩. رفعت المحجوب، الاقتصاد السياسي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٣م.
٣٠. رفعت السيد العوضي، تاريخ الفكر الاقتصادي، كلية التجارة، جامعة الأزهر، ٢٠٠٤م .
٣١. رمزي زكي، المشكله السكانيه وخرافه المالتوسيه الجديدة، سلسلة عالم المعرفة، العدد رقم ٨٤، الكويت، ١٩٨٤م.
٣٢. عبد الرازق، المصنف، باب: هل يؤخذ على القضاء رزق ؟، حديث رقم ١٥٢٨٢، الجزء الثامن، تحقيق عبد الرحمن الأعظمي، المكتب الإسلامي، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م.
٣٣. عبد الرحمن بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، خرّج أحاديثه وعلق عليه كمال سعيد فهمي «ابو مازن المصري»، المكتبة التوفيقية، القاهرة، بدون تاريخ للنشر.

٣٤. عبد الرحمن بن محمد بن عوض الجزيري، الفقه على المذاهب الأربعة، المعاملات، الجزء الثالث، تحقيق ايمن محمد نصر الدين، عبد الرحمن الهاشمي، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٦م.
٣٥. عبد الرسول سلمان، معالم الفكر الاقتصادي، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر الاهلية، بغداد، ١٩٦٦م.
٣٦. محمد ابو زهره، التكافل الاجتماعي في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩١م.
٣٧. محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ١٩٨١م.
٣٨. محمد سعيد البوطي، الله أم الإنسان أيهما أقدر على رعاية حقوق الإنسان، دار الفكر العربي، الطبعة الأولي، دمشق، سوريا، ١٩٩٨م.
٣٩. محمد عبد المنعم عفر، الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الإسلامي، دار البيان للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، دون تاريخ للنشر .
٤٠. محمد موسي عثمان، مشكلة البطالة، بحث في النظريات الاقتصادية، المجلة العلمية لكلية التجارة «بنات» جامعة الأزهر، فرع تفهنا الأشراف عدد رقم ١، ٢٠٠٧م.
٤١. مصطفي عبد الحسن فرحان : نظرية التوزيع في فكر باقر الصدر، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٩م.
٤٢. يوسف الياس، الحد الأدنى للأجور، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد ١٩٨٠م.
٤٣. موسوعة الحديث الشريف، وزارة الأوقاف، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، مكتبة الحديث، الإصدار الثالث، مكتبة العريس، القاهرة، (أسطوانة مدمجة) .
٤٤. الموسوعة القرآنية الشاملة، الإصدار الأول بالتعاون مع كلمة للبرمجيات، شركة سفير للبرمجيات، القاهرة.

ثانيا: مراجع باللغة الإنجليزية

45. Alfred Marshall, «**The Principles of Economics**», 4 Edition, London, 1990.
46. A.I.Perg: **Elment Of Political Economy** P. 154 Coguated in H.A.Mills & R.E. **Montogonery oram sed Labor,** New York–HillZook co.19426 .
47. Aloysurs Joeph**: Wage Detexmination & Organized Labor in India,** University Prees.
48. Bénédicte raynant**, les theories des salaires, ,** Paris, 1994 .
49. Henery Georg: «Progress & Poverty, an inquiry into the causes of Industrial depressions, & of increase of wants with of increase of wealth», New York, 1980.
50. Henry Sdgouik, «**The Principles of Political Economy**», London, 1983.
51. Hiks. T.R.A: «contribution to the Theory of trade cycle», Oxford University Press, 1950.
52. John R. McCulloch, «**Treatise on the circumstances which determine the rate of wages»,** 1951.
53. Paul Sulton, **Labor Economic**, P.473., University of Southrn California-Henry Holt & co., New York-P.473.
54. http:// www.islamic.council.org .
55. http:// www.awkaf.org. (23/1/2010)
56. http : // WWW. **Islam On Line** (23/1/2010).