

إستراتيجية نقابات العمال في سوق العمل (تقدير اقتصادي إسلامي)

أحمد فايز الهرش¹

¹ أستاذ مساعد، جامعة أنقرة للعلوم الاجتماعية (تركيا)

✉afayh0011@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2020-03-01 تاريخ القبول: 2020-03-22 تاريخ النشر: 2020-03-22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل رؤية الاقتصاد الإسلامي لاستراتيجية نقابات العمال في سوق العمل، وسعت الدراسة إلى ضبط مفاهيم الاحتكار والتسعير والأجور ذات العلاقة، كما هدفت إلى استنباط الأسس التي يتم على أساسها تحديد الأجور في سوق العمل ضمن إطار اقتصاد إسلامي. واتبع الباحث المنهج الاستقرائي لتقديم آراء الاقتصاديين في استراتيجية النقابات العمالية في سوق العمل وكذلك آراء الفقهاء في التسعير والاحتكار والأجور، كما اتبع المنهج الاستنباطي لتحليل دور النقابات العمالية في إطار نظرة اقتصادية إسلامية.

وقد خلصت الدراسة إلى تقديم مقترحات عملية لآليات تحديد الأجور في اقتصاد إسلامي وتقدير دور النقابات العمالية ضمن اقتصاد إسلامي.

الكلمات المفتاحية: نقابات العمال، الاقتصاد الإسلامي، الاحتكار، التسعير، الأجر.

تصنيف جال : J5, E2.

1. مقدمة

برزت النقابات العمالية والمهنية كقوى ضغط مدنية فنية للمساهمة في تنظيم عملها المهني وتطويره والدفاع عن مصالح منسوبيها والقيام بكل ما من شأنه تحقيق مكاسب لأعضائها وتعزيز مكانتهم المادية والمعنوية في المجتمع.

ولما كان العمل النقابي بوسائله قد ينطوي على ممارسات احتكارية نتيجة منح بعض القوانين لها حق تحديد أجور أو أسعار بعض المنتجات المتعلقة بمهنتها أو نتيجة قوة الضغط النقابية بحكم الثقل العددي لمنسوبيها بمهنة محددة، فإن كل ذلك قد يطرح جملة من الأسئلة أهمها: هل تعدّ ممارسات النقابات والهيئات والروابط المهنية والعمالية في سوق العمل هل تعدّ هذه الممارسات احتكارية ينطبق عليها أوصاف الاحتكار الفقهي؟

وما دور الدولة كراعية لمصالح مواطنيها في الموازنة بين مصالح الجهات النقابية وحرصها على تنظيم شؤون المهنة وضبط جوانبها الفنية ومكاسبها من جهة ومصالح عموم المواطنين بتحقيق أسعار مناسبة عادلة من جهة أخرى.

1.1. مشكلة البحث

- يأمل الباحث من خلال دراسته لهذا الموضوع الإجابة عن عدد من الأسئلة ذات الأهمية:
- ما الاستراتيجيات التي تتبعها نقابات العمال في سوق العمل؟
- وما التقدير الإسلامي لاحتكار نقابات العمال لسوق العمل واستراتيجياتها في التعامل؟
- وما الأدوار الرقابية أو التنظيمية المتوقعة من الجهات الرسمية؟
- وما معيار تحديد أجور العامل في اقتصاد إسلامي؟

2.1. أهداف البحث

- بيان إستراتيجية نقابات العمال في تحديد الأجور في سوق العمل .
- تقدير موقف الإسلام من إستراتيجية نقابات العمال.
- بيان الأدوار الرقابية أو التنظيمية للجهات الرسمية فيما يتعلق بتنظيم شؤون أجور منسوبي النقابات العمالية.
- توضيح معيار تحديد الأجور العملية في اقتصاد إسلامي.

3.1. منهجية البحث

- اتبع الباحث المنهج الاستقرائي في دراسة هذا الموضوع من حيث الاطلاع على أكبر قدر ممكن من الآراء حول إستراتيجية النقابات في سوق العمل.
- المنهج الاستنباطي والتحليلي: تم استخدام المنهج الاستنباطي والتحليلي للتعرف على دور النقابات في تحديد الأجور ومعيار تحديد الأجور في اقتصادي إسلامي.

4.1. تقسيم البحث

- ولتحقيق أهداف الدراسة تناول الباحث المحاور والموضوعات الآتية:
- مفهوم نقابات العمال ونشأتها:
- النقابات العمالية ودورها الاحتكاري
- تشريعات الإسلام في تنظيم سوق العمل والأجور
- التشكيل النقابي في الإسلام من حيث دور النقابات في سوق العمل في الإسلام وتقدير العمل في الإسلام والاحتكار والتسعير و الأجر العادل .
- معايير تحديد أجور العامل في الإسلام والحدود الدنيا لها.

2. مفهوم نقابات العمال ونشأتها**1.2. مفهوم النقابات**

تعرف نقابات العمال بأنها: أي ترابط دائم أو مؤقت تكون الأهداف الرئيسية من تكوينه تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، أو بين العمال أنفسهم، أو أصحاب العمل بعضهم ببعض، ووضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة أو عمل، وتوفير بعض المنافع للأعضاء المنضمين للنقابة¹ (هوراشيو وجاردنز، 21).

وتتفق النقابات في كل المجتمعات سواء كانت اشتراكية أو رأسمالية أو غيرها في أصول تتلخص بأنها هيئات مهنية، وتمثل العمال وتدافع عنهم وتعمل لمصلحتهم، وذات شكل ديمقراطي يتمثل في جمعية عمومية تنتخب قيادات يكون ولاؤها لها، وتكون مسؤولها أمامها. (البناء، 1972،

(107)

¹ وهذا بحسب تعريف القانون البريطاني.

أما مجالات الاختلاف فتكون في وسيلة الأداء التي يمكن لأجهزة الإدارة النقابية أن تحقق بها الأهداف، وترتيب مصلحة العمال كإعطاء أولوية في وقت معين أو بلد معين لرفع الكفاية الفكرية، وإضافة مهام جديدة تؤدي إلى تحقيق مصلحة العمال كرفع الكفاية الإنتاجية؛ إذ إنها في المجتمع الاشتراكي تعد وسيلة لزيادة الأجور أو الخدمات للعمال، كذلك التفاعل والمشاركة ما بينها وبين المجتمع الاشتراكي ابتداء من إدارة المنشأة وحتى السلطات العليا في الدولة؛ لتحقيق الهدف المشترك وهو بناء المجتمع ويدخل في ذلك علاقتها الحساسة بالتنظيم السياسي حزبا أو اتحادا. (البناء، 1972، 107)

فالنقابات إذن هي تنظيمات مجتمعية وهي من مؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بالعمالة تنظيما للمهنة وحماية لحقوق منسوبيها وتنظيم شؤون المهنة الفنية بما يحقق مصالح الأعضاء ويرتقي بمستوى مهاراتهم ومعيشتهم.

2.2. نشأة النقابات العمالية

بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا ساء حال العمال من سيء إلى أسوأ؛ وذلك باهتمام أصحاب المعامل بزيادة الإنتاج وخص الأسعار، دون الاهتمام بالطبقة العاملة، بل إنهم لم يعملوا على تحسين ظروف العمال المعيشية والصحية، فمثلا عمال النسيج في فرنسا اشتغلوا في عام 1841م يوميا بمعدل 16 ساعة في الشمس الحارقة باستغلال وظلم، ولقد كان العمل وعلى امتداد التاريخ الأوروبي موضع امتهان ونظرة دونية، ولقد كانت الطبقة الفقيرة تبذل كل جهد ناشط دون أن تحصل على الكفاف وكان خفض الأجر يعني مزيدا من ساعات العمل تضطر الأسرة إلى تقديمها لأرباب الصناعة... (السبهاني، 2005، 417)

في هذه الأجواء المادية ظهرت بوقت مبكر في انكلترا النقابات؛ لأن الثورة الصناعية نشأت في وقت مبكر فيها، أما في الدول الأوروبية الأخرى تأخر التنظيم النقابي فيها؛ لأن الثورة الصناعية كانت قد تأخرت فيها، وعمل العمال في أوروبا على الاتحاد وتشكيل جمعية دولية لهم تعنى بشؤونهم في عام 1864 وضمت هذه الجمعية مندوبين عن عمال إيطاليا وألمانيا وسويسرا وانكلترا لكنها سرعان ما فشلت بعد خلاف كبير دب بين الشيوعيين والاشتراكيين والديمقراطيين أدى إلى ضعفها ومن ثم حلها، وقد تكونت جمعية ثانية سنة 1889م تعنى بشؤون العمال لكن مصيرها كان كمصير سابقتها وانحلت. (النعمة، 1985، 75)

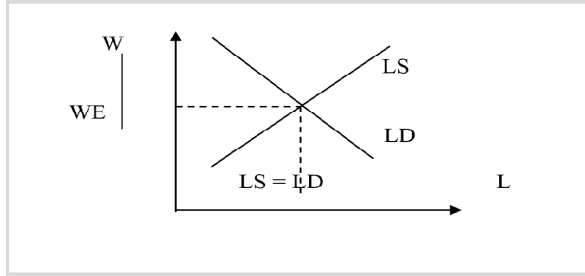
ومن أهم المنظمات التي تعنى بقضية العمال في عصرنا الحالي منظمة العمل الدولية التي تأسست سنة 1919 بموجب معاهدة فرساي وألحقت بعصبة الأمم ثم أصبحت تابعة للأمم المتحدة وكان مركزها جنيف. أما الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب فقد تأخر تأسيسه حتى عام 1956. ولقد تشكلت في معظم الدول العربية نقابات عمالية تعنى بشؤون العمل والمهن والعمالة بما يحقق مصالح المهنة وعمالها.

3.2. النقابات العمالية ودورها الاحتكاري

إن وجود قوى احتكارية على جانبي السوق مثل النقابات العمالية التي هي عبارة عن تنظيمات جماعية تهتم بشؤون العمال الاقتصادية، فإنها تعد محتكرا لعرض عمال المهنة أو حرفة معينة، فجد نقابة للمهن الطبية ونقابة للمحامين وهكذا، وغالبا ما يتم التشغيل من خلالها، وفي المقابل نجد احتكارا من طرف آخر من قبل مصدر التشغيل الذي يكون محصورا في منشأة واحدة، وبالتالي فإن سوق عناصر الإنتاج يتميز بوجود قوى احتكارية على جانبي السوق، محتكر بيع ومحتكر شراء وكلاهما يتمتع بقوة سوقية أي القدرة على التأثير في السعر. (النصر وشامية، 2004، 344)

ففي حال وجود مرونة مفترضة في سوق العمل؛ فهذا يعني أنّ عرض العمل يستجيب للأجر وأنّ الأجر يستجيب لعرض العمل وتقاطع (Ld) مع (Ls) يحدد الكمية التوازنية والأجر التوازني كما في الشكل (1).

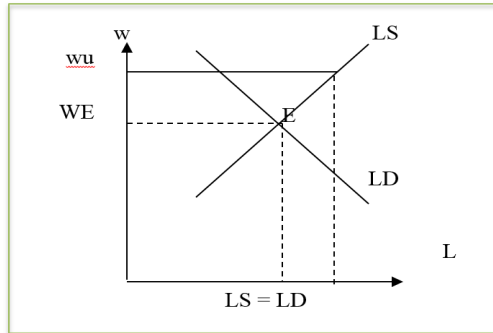
الشكل (1): يوضح التوازن لعناصر الإنتاج في سوق العمل



المصدر: (النصر وشامية، 2004)

إلا أنّ النقابات العمالية تسعى إلى إصدار تشريعات الحد الأدنى للأجور وبالتالي يغير منحنى عرض العمل فيجعله مرنا في الجزء الموازي للمحور السيني لكن هذا الأجر يعني وجود بطالة حيث إنّ عرض العمل أكبر من الطلب عليه فكان مكسب زيادة الأجور لعدد أقل من العمال (انظر الشكل 2). (النصر وشامية، 2004، 338)

الشكل (2): يوضح منحنى العمل بعد إصدار تشريعات الحد الأدنى من العمل



المصدر: (النصر وشامية، 2004)

وبالتأكيد إذا نجحت النقابة في إعادة توزيع هذه الزيادة على العمال، فهذا يكون في صالح العاملين كأن يشتغلوا ساعات عمل أقل من الساعات التي كانوا يعملون بها. هذا وتكون استراتيجيات التدخل النقابي في هدفين رئيسيين: أنّ النقابة أولا تحرص على تعظيم التوظيف وتسعى إلى رفع الأجر إلى مستوى (mfc) ، (انظر الشكل 3): ويوضح أن منحنى عرض العمل أصبح منكسرا، الجزء الأول موازي للمحور

السيني والجزء الثاني منطبق على المنحنى القديم بعد نقطة **n** فأصبح شكله على المحور:

plu-----n-----ls

وهذا يعني ان الكلفة الحدية في الجزء الأول تكون منطبقة عليه (الجزء الأول من منحنى عرض العمل) ، لكن بمجرد أن نصل إلى نقطة **n** يصبح هناك افتراق بين الكلفة المتوسطة والكلفة الحدية فتقفز دالة الكلفة الحدية بعد نقطة **n** مباشرة إلى نقطة **H** . وتعود تواصل ميلها الموجب المنطبق على دالة الكلفة الحدية القديمة فصار هناك انقطاع في دالة الكلفة الحدية بسبب الانكسار في دالة الكلفة المتوسطة. فإذا كانت النقابة تسعى إلى تعظيم التوظيف فإنها سوف تعتبر **PL1** هو الحد الأدنى للأجر وعليه منحى العمل :

pL1-----E1-----N---LS

أما دالة الكلفة الحدية للمدخل **MFC** فهي منقطعة لمقطعين أحدهما منطبق على منحنى عرض العمل والآخر منطبق على القديم.

ونتيجة لهذا التدخل : توسيع التوظيف من **L2** إلى **L1** ، ورفع الأجر من **PL2** إلى

PL1 .

وهذه الثمار تتوقف على مرونة الطلب على العمل فإذا كان الطلب على العمل قليل المرنة فحينئذ تتمكن النقابة من فعل ذلك بسهولة وإلا فالنقابة لن تكون قادرة على فعل ما تصبو إليه.

ويخلص من ذلك أنه كقاعدة عامة فإن نقابات العمال تستطيع أن تزيل استغلال محتكر شراء خدمات العمال في سوق العمل إلا أن ذلك الجزء من الاستغلال الذي يعود إلى المحتكر في سوق بيع السلعة لا تستطيع نقابة العمال بأية حال من الأحوال إزالته. (خليل، 1993، 961)

أما في حالة أن النقابة تسعى إلى تعظيم الأجر ورفعها إلى مستوى **MFC** فإنها تجعل النقطة التي تحدها النقطة **E2** هي سعر المدخل الأدنى وبالتالي يكون منحى العمل هو

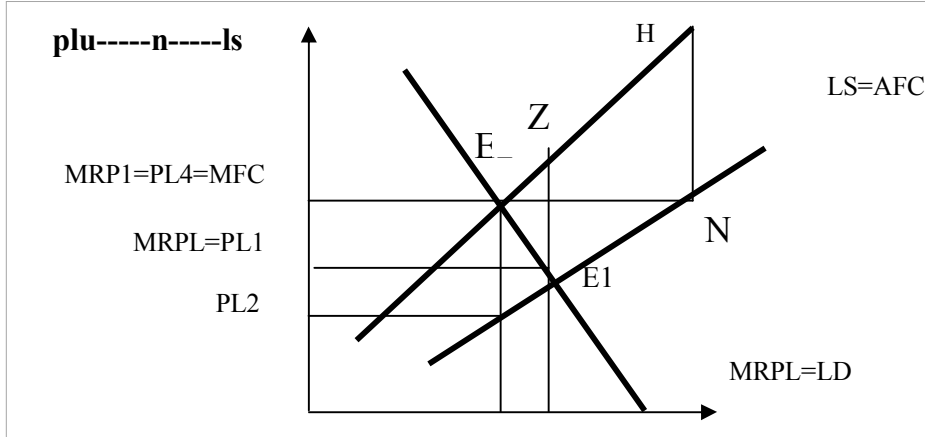
pIU-----E2-----N---LS والكلفة الحدية منقطعة ، المقطع الأول منطبق على منحنى

عرض العمل والثاني منطبق على الدالة القديمة يبدأ من النقطة **H** . وفي هذه الحالة تحقق النقابة المكسب الآتي: وهو رفع الأجر لنفس مستوى التوظيف

السوقي فهي رفعت الأجر من **PL2** إلى **PLU**

ومستوى التوظيف بقي م2 والأمر تحققه النقابة يعتمد على مرونة الطلب على العمل.

الشكل (3): يوضح استراتيجيات التدخل النقابي:



المصدر: (خليل، 1993)

3. تشريعات الإسلام في تنظيم سوق العمل

يعرف العمل بالمفهوم الاقتصادي بأنه كل جهد أو نشاط سواء أكان عقلياً أو بدنياً يبذله الإنسان عن وعي وقصد واختيار؛ لخلق منفعة أو زيادة منفعة شيء موجود مقابل الحصول على أجر مادي أو ربح بغض النظر عن الوقت الذي يستغرق في تحقيق المنفعة أو إضافتها. (الشبول، 1993، 13)

وقد يتطابق مفهوم العمل في الإسلام فنياً مع هذا التعريف إلى حد كبير إلا أن ثمة فروقا أهمها أن مفهوم العمل في الإسلام أوسع فهو يشمل كل عمل سواء أكان مأجوراً أم غير مأجور، أو عمل منتظم ذي أجر أو عمل تطوعي، سواء كان هدفه اقتصادياً أم اجتماعياً، كما يشمل العمل كل عمل أو قرابة يقصد بها وجه الله، كما أن أحد الفروق الرئيسية أن العمل الاقتصادي المعتبر شرعاً هو العمل الصالح وفق مبادئ الإسلام وقواعده.

والعمل من فروض الكفاية التي إن قام بها البعض سقط الإثم عن الباقيين، يقول (ابن تيمية، 24) "إن هذه الصناعات فرض على الكفاية فإنه لا تتم مصلحة الناس إلا بها، كما أن الجهاد فرض على الكفاية، إلا أن يتعين فيكون فرضاً على الأعيان..."

ويتميز العمل عن غيره من وسائل التملك وأسبابها أنه سبب منشئ للتملك وما خلاه من أسباب أخرى فهي أسباب ناقلة لثماره وليست منتجة له، والعمل الذي يعترف به الإسلام ناجم عن عمل مشروع، والعامل في الاقتصاد الإسلامي يدخل العملية الإنتاجية إما بصفته أجيراً أو مضارباً مشاركاً في الربح والخسارة أو مخاطراً متحملاً مغارم مخاطرته مستأثراً بمغانمها. (السبهاني، 2005، 414)

فالعامل قد يحصل على مقابل لجهوده الإنتاجية في إحدى صورتين إما أجر محدد أو نسبة من الناتج أو صافي العائد، فإن كان لجهة حكومية فإن هذا الأجر يحدد من جهة بالحد الأدنى المطلوب لمستوى معيشة العامل وفقاً لمسؤولياته الاجتماعية، ومن جهة أخرى بالجهد المبذول في الإنتاج وكفاءة العمل وخبرته وتدريبه. (عفر وآخرون، 1999، 378)

والعمل أحد الوسائل المهمة لتحقيق كفاية العامل وعائلته؛ لذا ذكرت الأحاديث النبوية أهم

أنواع الكفاية التي يريد الإسلام تحقيقها للفرد من خلال العمل بتوفير ضروريات مثل المسكن، والزواج، ومن الحاجيات وسيلة نقل، ومن التحسينيات وجود خادم يقوم بشأته، وهذه مرحلة متقدمة على كثير من المجتمعات التي تقصر الأمر على الطعام والشراب: فعن المُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ، قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: "مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ رَوْجَهُ، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا"، قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أَخْبِرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ"¹.

والأجر المعتبر في العمل هو ما يحقق كفاية الفرد ويقضي مصالحه، يقول أبو يوسف مخاطبًا خليفة المسلمين "وكل رجل تصيره في عمل المسلمين قضاة أو عمالاً أو ولاة وغيرهم فأجر عليهم من بيت المال، كل بقدر ما يتحمل، وأما الزيادة والنقصان في الأجر فذلك إليك، وكل ما رأيت إن الله تعالى يصلح به أمر الرعية فافعله". (أبو يوسف: الخراج، 202)

4. تنظيم الإسلام لأجور العمال في السوق

يُعرّف الأجر: هو كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل بموجب عقد العمل، نظير قيمه بالعمل المتفق عليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له، فقد يسمى أجراً أو مرتباً أو ماهية أو كسباً. (عبده، 1984، 185)

ولقد نظم النبي صلى الله عليه وسلم الإطار العام لسوق أجور العمال، سواء المتعلق منها بمقدار الأجر، أو كيفية الأداء أو نوعية العمل أو التعامل مع العامل:

1.4. وجوب إعطاء الأجير حقه

فقد أكدت التشريعات الإسلامية على ضرورة إعطاء الأجير حقه بعد استيفاء العمل منه، دون تأخير أو مماطلة؛ لما يُسببه ذلك من مشقة وإذلال له، وقد حذر الرسول الكريم من أكل مال العمال: عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعْطِه أجره"². (البخاري، الحديث 2270)

ودعا النبي صلى الله عليه وسلم- إلى عدم المماطلة بإعطاء الناس حقوقهم ومن ضمنهم العمال معتبراً أن المماطلة ظلم، عن أبي هريرة رضي الله عنه، يقول: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلْمٌ"³. (البخاري، الحديث 2400)

وأكد رسول الله أن استحقاق الأجر هو حق للعامل مرغياً بالتبكير في إعطاء الأجر لهم: عن عبد الله بن عمر، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه"⁴. (ابن ماجه، الحديث: 2443)

2.4. إعلام الأجير أجره قبل المباشرة بالعمل

وحتّ الإسلام على إعلام الأجير بأجره قبل مباشرته بالعمل؛ منعاً للاختلاف: عن الحسن "أنه كره أن يستأجر الرجل حتى يُعلمه أجره"⁵. (النسائي، الحديث: 3858)

¹ سنن أبو داود، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في أرزاق العُمَّال، الحديث: 2945، (134/3)، حكم الألباني: صحيح.

² رواه البخاري، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، الحديث: 2270، (90/3).

³ رواه البخاري، كتاب الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس، باب مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلْمٌ، الحديث: 2400، (118/3).

⁴ رواه ابن ماجه، كتاب الرُّهُونِ، باب أجر الأجراء، الحديث: 2443، (817/2)، صححه الألباني.

⁵ رواه النسائي، كتاب المزارعة، الثالث من الشُّرُوطِ فِيهِ الْمَزَارَعَةُ وَالْوَتَائِقُ، الحديث: 3858، (32/7)، وقال الألباني صحيح موقوف.

وهو أدعى لصفاء النفوس والوضوح، والبُعد عن الظلم والخضوع للأهواء ومنع الشحناء والبيغضاء بين الناس.

3.4. إعطاؤهم الأجر المناسب

ضرورة إعطاء العامل الأجر المناسب الذي يتناسب مع كدّه وتعبه، وأن يكون هذا الأجر مناسباً لظروف المعيشة، وأن يكون ضمن أجر مثله من العمال، وإن كان الأجير موظفاً دائماً عنده رغب أن يكون الأجر يفيقه شؤون حياته ويوفر له حياة كريمة: فعن المُستورد بن شدّاد، قال: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: "مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا..."¹ (أبو داود، الحديث: 2945) فالحد الأدنى المطلوب من أجر العامل ما يحقق كفايته وليس كفافه فقط.

4.4. عدم استغلال النفوذ تهرباً من دفع استحقاقات العمال

فالنبي صلى الله عليه وسلم كان قدوة في التعامل مع من يستأجرهم، ولم يكن يستغل نفوذه ومكانته للتهرب من دفع استحقاقات الناس وأجورهم: عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ، قَالَ: سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، يَقُولُ: "كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجُّمْ وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ"². (البخاري، الحديث: 2280)

بل إنّه مع قدره ومكانته كان يستعيز من الدّين وغلبيته على الإنسان؛ لما في ذلك من مشقة ولما له من انعكاسات على الإنسان غمّاً وهمّاً وكذباً: عن عائشة: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَدْعُو فِي الصَّلَاةِ وَيَقُولُ: "اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْمَأْتَمِ وَالْمَعْرَمِ"، فَقَالَ لَهُ قَائِلٌ: مَا أَكْثَرَ مَا تَسْتَعِيدُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مِنَ الْمَعْرَمِ؟ قَالَ: "إِنَّ الرَّجُلَ إِذَا عَرِمَ حَدَّثَ فَكَذَبَ، وَوَعَدَ فَأَخْلَفَ"³. (البخاري، الحديث: 2397)

5.4. عدم تكليف العامل فوق طاقته

فالعامل له طاقة وله قدرات لا يحق لصاحب العمل تكليفه بما لا يستطيع أو إرهاقه بما يعيق حياته وتواصله مع المجتمع: عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ: "لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ، وَلَا يَكْلَفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ"⁴. (مسلم، الحديث: 1662) ويلاحظ أن التشريعات العمالية المعاصرة أخذت تراعى ساعات الدوام اليومية والأسبوعية، وضبط ساعات الدوام الليلي حفاظاً على النسيج الاجتماعي لأفراد المجتمع.

6.4. مفهوم الأجر العادل

لم تحدد التشريعات الإسلامية قيمة الأجر أو مقاديرها إنما حددت أطراً عامة يجدر أخذها بعين الاعتبار عند تحديد أجور العمال أو ثمن المنفعة. ومن المعايير المهمة للأجور في الإسلام العدالة؛ فيجدر تحقيق العدالة فيما يأتي: عدالة التوزيع: يأخذ أجراً واحداً للمتقاربين بالعمل من أصحاب المهن، وعدالة السعر أو القدر: وتكون بأن يأخذ العامل ما يستحقه من أجر من غير أن يكون للاحتكاكات التي تتحكم في سوق المنفعة أي تأثير كان. ويجدر الإشارة هنا إلى أن تقدير أجره العامل بمقدار المنفعة التي يحققها لا يعني وجود قضية

¹ سنن أبو داود، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في أرزاق العُمَّال، الحديث: 2945، (134/3)، حكم الألباني: صحيح.

² رواه البخاري، كتاب الإجارة، باب خراج الحجام، الحديث: 2280، (93/3).

³ رواه البخاري، كتاب الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس، باب من استعاذ من الدّين، الحديث: 2397، (117/3)

⁴ رواه مسلم، كتاب الأيمان، باب إطعام المملوك ممّا يأكل، والبأسه ممّا يلبس، ولا يكلفه ما يغيبه، الحديث: (1662)، (1284/3).

المساواة في أجور العمال كما في الشيوعية حيث إن ذلك لا يعرفه الاقتصاد الإسلامي. (النعمة، 1985، 39-44)

7.4. الحد الأدنى لأجر العامل في الإسلام

الحد الأدنى لأجر العامل في الإسلام ما يسد كفايته من الطعام والكسوة والسكن مع مراعاة مستوى المعيشة في البيئة التي يعيش بها العامل، فإن قل أجر العامل عما يسد حاجته فذلك استغلال للعامل وإجبار له بالتنازل عن حقوقه (النعمة، 1985، 44).

ويرى كثير من الكتاب أن الحد الأدنى للأجور هو حد الكفاية الذي يؤمن للإنسان عيشة كريمة تحقق له مصالحه وتكفل حاجات عائلته.

فيري (السبهاني، 2005، 415) أنه ينبغي للأجر في الاقتصاد الإسلامي أن يكون بمستوى الكفاية التي تتطلبها وسطية نمط الاستهلاك الإسلامي، وهذا يعني وجود تشريعات الحد الأدنى للأجور إذا لم تكفل السوق الأجر العادل.

ويقول (عفر وآخرون، 1999، 378) عن هذا الأجر الذي يعطى للعامل "ويجب أن يكفي احتياجات الفرد المعيشية من غذاء وكساء وسكن ووسيلة انتقال وتعليم ورعاية صحية ومسؤوليات عائلية ومدخرات تكفي لمواجهة الطوارئ وتحسين الظروف المعيشية، ويجب أن يكون هذا الأجر في حدود الكفاية".

ويوافقهم على ذلك (غانم، 1984، 35) وجعل الحد الأدنى للأجور حد الكفاية الذي يشمل متطلبات الحياة.

ويشاركهم (الموسوي، 1992، 20) برأيه أن أساس تقدير الحد الأدنى للأجور هو مراعاة مستوى المعيشة في البيئة، فيحدد الأجر عند مستوى حد الكفاية، بما يوفر للعامل كفايته من مأكل ومشرب ومسكن في المستوى المقرر عرفاً.

ويؤكد (غانم، 1984، 35-36) بأن مراجعة الموقف الإسلامي من الأجور توضح أن الحد الأدنى للأجر هو حد الكفاية في الإسلام بعكس النظرية الاقتصادية التي جعلته حد الكفاف، فالإسلام لم يترك تحديد الأجر لاستغلال أو لسيطرة صاحب العمل الذي قد يستغل احتكاره لمجال العمل بالاضرار بالعامل مثلما كان يحصل بالنظم الغربية.

5. موقف الإسلام من الاحتكار

الاحتكار لغة من المنع، واصطلاحاً بمعناه الواسع حبس ما يحتاج الناس إليه من سلع أو منافع أو خدمات بهدف رفع الأسعار بما يلحق بهم الضرر والأذى، وقد حرم الإسلام الاحتكار، عَنْ مَعْمَرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: "لَا يَحْتَكِرُ إِلَّا خَاطِئٌ"¹

والاحتكار يؤدي إلى الإضرار بأسعار الناس والتلاعب بها وحجب السلع والخدمات عنهم، فالسوق التي أرادها النبي صلى الله عليه وسلم- سوقاً غير منحصرة لفئة أو متحيزة لأرباب مصالح، ولا تتعرض لعبث محتكر يسيطر على أقوات الناس وحاجاتهم ومنافعهم ويؤدي إلى الإضرار بمصالحهم، يقول الإمام (النووي، 1392 هـ، 43/1): "...وَالْحِكْمَةُ فِي تَحْرِيمِ الْإِحْتِكَارِ دَفْعُ الضَّرَرِ عَنْ عَامَّةِ النَّاسِ..."²

وقد عرف (الشربيني، 1994، 392/2) الاحتكار بأنه "إمساك ما اشتراه وقت الغلاء ليبيعه بأكثر مما اشتراه عند اشتداد الحاجة بخلاف إمساك ما اشتراه وقت الرخص لا يحرم مطلقاً ولا إمساك

¹ رواه مسلم، كتاب المساقاة، باب تحريم الاحتكار في الأقوات، الحديث: 1605، (1228/3).

² جاء ذلك في معرض شرح حديث (1605) قوله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَنْ احْتَكَرَ فَهُوَ خَاطِئٌ) وفي رواية لا يَحْتَكِرُ إِلَّا خَاطِئٌ، بَابُ تَحْرِيمِ الْإِحْتِكَارِ فِي الْأَقْوَاتِ، بَابُ الْبُيُوعِ.

عَلَّةٌ ضَيِّعَتِهِ، وَلَا مَا اسْتَرَاهُ فِي وَقْتِ الْعَلَاءِ لِنَفْسِهِ وَعِيَالِهِ أَوْ لِيَبِيَعَهُ بِمِثْلِ مَا اسْتَرَاهُ".
ويرى القاضي أبو يوسف أن الاحتكار يُجْرِي فِي كُلِّ مَا يَصْرُ بِالْعَامَّةِ. (الكاساني، 1986،
(129/5)

وعرفه (الدريني، 2008، 411) بأنه: حبس مال أو منفعة أو مال، والامتناع عن بيعه، أو بذله، حتى يعلو سعره فاحشا غير معتاد، بسبب قلته، أو انعدام وجوده في مظهره، مع شدة حاجة الناس أو الدولة أو الحيوان إليه.

وحقيقة الاحتكار أنه حبس ما يحتاج الناس إليه مطلقا سواء أكان طعاما أم غيره مما يكون في حبسه إضرار بالناس، وتشمل منافع وخبرات العمال وأهل المهن والحرف والصناعات والفنيين وأصحاب الكفاءات العلمية، فالمناطق هو حقيقة الضرر، فيجبر هؤلاء على بذل ما لديهم رعاية لحق الأمة ودفعاً للضرر عنهم، بالثمن أو أجر المثل العادل إذا امتنعوا عن ذلك. (الدريني، 2008، 411)
يقول (ابن القيم، 207) مَنْعٌ غَيْرٌ وَاحِدٌ مِنَ الْعُلَمَاءِ - كَأَبِي حَنِيفَةَ وَأَصْحَابِهِ - الْقَسَامِينَ الَّذِينَ يَفْسِمُونَ الْعَقَارَ وَغَيْرَهُ بِالْأَجْرَةِ: أَنْ يَسْتَرْكُوا، فَإِنَّهُمْ إِذَا اسْتَرْكُوا - وَالنَّاسُ يَحْتَاجُونَ إِلَيْهِمْ - أَعْلَوْا عَلَيْهِمُ الْأَجْرَةَ. وَكَذَلِكَ يَنْبَغِي لَوَالِي الْحِسْبَةِ: أَنْ يَمْنَعُ مَغْسَلِي الْمَوْتَى وَالْحَمَالِينَ لَهُمْ مِنَ الْبِائِزَاتِ، لِمَا فِي ذَلِكَ مِنْ إِغْلَاءِ الْأَجْرَةِ عَلَيْهِمْ؛ وَكَذَلِكَ اسْتِرَاكُ كُلِّ طَائِفَةٍ يَحْتَاجُ النَّاسُ إِلَى مَنَافِعِهِمْ؛ كَالشُّهُودِ وَالِدَّالِّينَ وَغَيْرِهِمْ".

فالاحتكار إن كان من التاجر أو العامل أو أهل صنعة أو منافع مرفوض ولا يتناسب مع قيم الإسلام ومبادئه.

6. التسعير

تحديد السلطات أو الجهة المفوضة بالدولة أسعار سلع أو خدمات يسمى التسعير، وقد ناقش الفقهاء موضوع التسعير، فقد عرف (الشوكاني، 1993، 260/5) التسعير على السلع "بأن يأمر السلطان أو نوابه أو كل من ولي من أمور المسلمين أمراً أهل السوق أن لا يبيعوا أمتعهم إلا بسعر كذا، فيمنعوا من الزيادة عليه أو النقصان لمصلحة".

وحالة التسعير عند (ابن القيم، 206/1) هو "أن يمتنع أرباب السلع من بيعها، مع ضرورة الناس إليها إلا بزيادة على القيمة المعروفة، فهنا يجب عليهم بيعها بقيمة المثل، وكما معنى للتسعير إلا إلزامهم بقيمة المثل، فالتسعير هاهنا إلزام بالعدل الذي ألزمهم الله به".

ورأى (الدريني، 2008، 497) أن التسعير الجبري هو "أن يصدر موظف عام مختص بالوجه الشرعي أمراً، بأن تباع السلع، أو تبذل الأعمال أو المنافع التي تفيض عن حاجة أربابها، وهي محتبسة أو مغالى في ثمنها، أو أجرها، على غير الوجه المعتاد، والناس أو الحيوان أو الدولة في حاجة ماسة إليها، بثمن أو أجر معين عادل بمشورة أهل الخبرة".

ومن شروط التسعير أن تستوي السلع من حيث الجودة، ويقاس على ذلك المصنوعات والأعمال والمنافع والخبرات لوحة العلة فينبغي أن تسعر على أساس التفاوت في معيار الجودة صنعة ومهارة ودقة وخبرة وكفاءة علمية؛ لأن التفاوت في الكفاءات يستلزم عدلا للتفاضل في العطاء¹.
(الدريني، 2008، 539)

وقد نص العلماء على التسعير في حالات الضرورة وتحقيق مصالح الناس ومنها التسعير على الأعمال، قال: (ابن القيم، 208/1) أَنَّهُ إِذَا مِيعَ الْقَسَامُونَ وَنَحَوْهُمُ مِنَ الشَّرِكَةِ، لِمَا فِيهَا مِنَ التَّوَاتُؤِ عَلَى إِغْلَاءِ الْأَجْرَةِ، فَمَنْعُ الْبَائِعِينَ الَّذِينَ تَوَاتَبُوا عَلَى أَلَّا يَبِيعُوا إِلَّا بِثَمَنِ مُقَدَّرٍ أَوْلَى وَأَحْرَى...

¹ وهذا عند المالكية.

إن إقرارهم على ذلك معاونة لهم على الظلم والغدوان، وقد قال تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" (المائدة: 2) وكما ريب أن هذا أعظم إثماً وعدواناً من تلقى السلع، وبيع الحاضر للبادي، ومن اللجش.

فالأصل خضوع السلعة أو الخدمة في السوق للعرض والطلب ولكن في حال وجود ظروف استثنائية أو تدخل قوى احتكارية فإن للحاكم أن يقوم بالتدخل حماية لعموم الناس بفرض سعر ملزم لهذه السلع أو الخدمات، أما في الظروف الطبيعية التي لا تكون السلعة في موسمها أو قلة العرض الطبيعي منها فإن السعر وإن غلا فإنه لا يخضع للتسعير، والعبرة في تحقق المصلحة وحماية عموم المجتمع من توغل قوى احتكارية.

والتسعير مقرون بمصالح الأمة والناس، فلولي الأمر أن يجبر من يهمل أرضه على زراعتها إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، لمصلحة الفقير؛ لأن له حقا معلوما في الزرع فضلا عن المصلحة العامة للبلاد، فإن تقاعس فلولي الأمر أن يؤجرها لغيره يعمل فيها بأجر المثل. (الدريني، 1984، 113)

7. التشكيل النقابي في الإسلام

على الرغم من أن الإسلام لم يمانع من تشكيل إطار نقابي عمالي لا ينافي أحكام الإسلام وتشريعاته إلا أن مبادئ الإسلام السمحة عملت على تجنيب المجتمع المسلم عملية الشد والجذب بين النقابات العمالية وأصحاب العمل من جهة وعملية التجاذب وفرض القوة والرأي بين النقابات والدولة في جانب آخر، فلم يعهد المجتمع المسلم الأول وجود تنظيم نقابي كتنظيمات العصر، فأصحاب العمل عرفوا واجباتهم تجاه عمالهم والعمال فهموا جيدا ما يتوجب عليهم أن يقوموا به تجاه مرؤوسيهم بالعمل. (النعمة، 1985، 79)

وقد ذكر الفقهاء نصوصا لأعمال قد تعدّ من أعمال النقابات في عصرنا الحاضر منها ما ذكره صاحب نهاية الرتبة: "لم تُدْخَلِ الْإِحْاطَةُ بِأَفْعَالِ السُّوقِ تَحْتَ وَسْعِ الْمُحْتَسِبِ، جَازَ لَهُ أَنْ يَجْعَلَ لِأَهْلِ كُلِّ صِنْعَةٍ عَرِيفًا مِنْ صَالِحِ أَهْلِهَا، خَبِيرًا بِصِنَاعَتِهِمْ، بَصِيرًا بِغُشُوشِهِمْ وَتَدْلِيْسَاتِهِمْ، مَسْهُورًا بِالنَّفَقَةِ وَالْأَمَانَةِ، يَكُونُ مُشْرِقًا عَلَى أَحْوَالِهِمْ، وَيُطَالِعُهُ بِأَخْبَارِهِمْ، وَمَا يُجْلِبُ إِلَى سُوقِهِمْ مِنَ السَّلْعِ وَالْبِضَائِعِ، وَمَا تُسْتَقَرُّ عَلَيْهِ مِنَ الْأَسْعَارِ، وَغَيْرِ ذَلِكَ مِنَ الْأَسْبَابِ الَّتِي يُلْزَمُ الْمُحْتَسِبُ مَعْرِفَتَهَا. (الشيرازي، 12).

أما عن دور النقابات العمالية في الأجور ضمن اقتصاد إسلامي فيرى الباحث ما يأتي:

- الأصل في تحديد الأجر أن يكون عن طريق عوامل السوق الحرة البعيدة عن كل المؤثرات على السعر، وإن أي انحراف للسعر يعود به إلى أصله وهو سعر المثل الذي يعرف بالعرف والعادة وأهل الصنعة.

وقد رأى (ابن القيم، 208) أنه إن احتاج الناس إلى صناعة طائفة - كالفلاحة والنساجة والبناء وغير ذلك - فلولي الأمر: أن يلزمهم بذلك بأجرة مثلهم، فإنه لا يتم مصلحة الناس إلا بذلك؛ ولهذا قالت طائفة من أصحاب أحمد والشافعي: إن تعلم هذه الصناعات فرض على الكفاية؛ لحاجة الناس إليها، وكذلك تجهيز الموتى ودفنهم، وكذلك أنواع الولايات العامة والخاصة التي لا تقوم مصلحة الأمة إلا بها.

- إن الأجور في الاقتصاد الإسلامي تتسم بالمرونة وتتحد تبعا لظروف العرض والطلب بما يسمح بتحقيق العدالة الكاملة، ولا تكون هناك قيود من قبل الدولة أو الاتحادات العمالية والمهنية المختلفة التي تعمل على التحكم في الأجور، أي أن الأجر في القطاع الخاص يتحدد في ضوء العرض والطلب في السوق الإسلامية؛ أي تلك السوق التي تبتعد عن

- الأساليب التي تؤثر في الأسعار مثل الاحتكار والغرز والغش وغير ذلك وذلك لأن أساس العقد بين المتعاقدين في الإسلام التراضي. (عفر وآخرون، 1999، 378)
- وبالنسبة لواقع العمل في سوق رأسمالية فإن الواقع العملي يشهد اختلافات واضحة بين الأجور في الصناعات والمهن المختلفة تبعاً لقوة المساومة بين أصحاب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، وكذلك مدى تدخل الدولة (لضمان حد أدنى لأجور العمال في بعض الصناعات أو فيها جميعاً)، وكذلك مدى تدخل نقابات العمال (لزيادة الأجور وخفض ساعات العمل وغير ذلك)، كذلك فقد يتأثر الأجر تبعاً لأهمية الصناعة ومرونة الطلب على السلع التي ينتجها العمال (فكلما زادت هذه المرونة قلت إمكانية رفع الأجر من قبل النقابات) ومرونة الإحلال بين عناصر الإنتاج المختلفة (فزيادتها يعرض العمال للبطالة لتحول أصحاب العمل إلى أساليب أكثر آلية مقابل جهود النقابات لرفع الأجر) ومدى معرفة العمال بفرص العمل المتاحة وإمكانياتهم على الانتقال من مهنة أو صناعة على أخرى. (عفر وآخرون، 1999، 378)
- ومن ناحية أخرى فإنه عند إجبار الأجير على العمل فإنه يجب منحه أجر المثل ومن ذلك كحالة الصراع مع السلطة أو ربّ العمل، ويشير ابن تيمية إلى "إن ولي الأمر إن أجبر أهل الصناعات على ما يحتاج إليه الناس من صناعاتهم كالفلاحة والحياسة والبنائة فإنه يقدر أجره المثل، ولا يُمكن المستعمل من نقص أجره الصانع عن ذلك، ولا يُمكن الصانع من المطالبة بأكثر من ذلك حيث تعيّن عليه العمل، وهذا من التسعير الواجب، وكذلك إذا احتاج الناس إلى من يصنع لهم آلات الجهاد من سلاح وجسر للحرب وغير ذلك فيستعمل بأجرة المثل، لا يمكن المستعملون من ظلمهم ولا العمال من مطالبهم بزيادة على حقهم مع الحاجة إليهم. فهذا تسعير في الأعمال". (ابن تيمية، 1987، 29).
- وفي هذا إشارة إلى فكرة التوازن بين أطراف العمل وتحقيق العدالة والمصالح لكل من صاحب العمل من جهة وصاحب رأس المال من جهة أخرى والدولة ممثلة بالجهات الراعية لمصالح الناس.
- فالإسلام حريص على عدم تعارض المصالح وحرية كل طرف باتخاذ إجراءات لتحقيق مصالحه تجنباً لأزمات في سوق العمل وحدث بطالة وغير ذلك مما يضر بالإنتاج وبمصلحة المجتمع. (عفر، 1999، 378).
- ويتوضيح مبادئ الاقتصاد الإسلامي أجر المثل بهذه الطريقة فإنه يمنع صور الصراع بين العامل وصاحب العمل ويكفل له الأجر الذي تقرر له ظروف السوق بالفعل دون الحاجة إلى الصراع والمساومة لتحديده في ظل ظروف عدم وجود المنافسة الحقيقية، وبذلك يجنب الإسلام تحديد الأسعار في ظل قرارات تحديد الأجور بقرارات مركزية والتي واجهتها الشيوعية. (النعمة، 1985، 45)
- وفي منع احتكار أهل الصناعات تحقيق لغرض اجتماعي، حيث يقول الدريني: إنّ في سلب أمانة التكليف من الأفراد في مواقع تصرفاتهم الضارة، فيه إشارة إلى ما للحق في التشريع الإسلامي من وظيفة اجتماعية يجب على صاحبها أدائها ويجبر إن تقاعس استثناء من القواعد درءاً لتعسفه. (الدريني، 2005، 457)

8. ما معيار تحديد أجور العامل في الإسلام؟

من المعايير التي ذكرت في معرض الحديث عن تحديد الأجور أو تلك الأجور التي يجب أن تسود في السوق: العدالة والعرف وعوامل السوق الطبيعية إلا أنه في ظروف التعدي والاحتكار

أو الندرة المفضية إلى الظلم ما معايير تحديد الأجور؟ يرى (النعمة، 1985، 45) أن: "الأصل ترك تحديد أسعار أجور العمال للسوق أي العرض والطلب، ولكن إذا تدخلت عوامل مصطنعة تبغي المغالاة في أجر العامل أو بخس حقه فمن العدالة أن تتدخل الدولة فتمنع الظلم والحيث". ومن المعايير التي تذكر في تحديد قيمة الأجور: قيمة المثل أو ثمن المثل أو القيمة المعروفة أي ما تحدده الأعراف كقيمة سوقية عادلة:

يقول محمد عفر بقوله "والعمل لدى المشروعات الإنتاجية يخضع لظروف المساومة والمنافسة في سوق العمل فإذا وجدت الدولة انحرافا في السوق مما يستدعي تسعير الأجور وتحديدتها تحقيقا لمصلحة الطرفين والمجتمع فإنها تتدخل بتحديدتها بأجر المثل السائد في ظروف السوق المعتادة دون تدخل من الدولة في تحديد الأجر بأعلى أو أقل من سعر السوق حتى لا تحدث المشاكل السابق ذكرها. (عفر وآخرون، 1999، 378)

ويرى (الدمشقي، 1318 هـ، 11) أن الوجه في معرفة القيمة المتوسطة أن تسأل التقات الخبيرين عن سعر ذلك في بلدهم على ما جرت به العادة في أكثر الأوقات المستمرة والزيادة المتعارفة فيه والنقص المتعارف والزيادة النادرة والنقص النادر وتقيس بعض ذلك ببعض مضافا إلى نسبة الأحوال التي هم عليها من خوف أو أمن ومن توفر وكثرة أو اختلال وتستخرج بقرحتك لذلك الشيء قيمة متوسطة أو تستعملها من ذوي المعرفة والأمانة منهم فإن لكل بضاعة ولكل شيء مما يمكن بيعه قيمة متوسطة معروفة عند أهل الخبرة به..."

ويرى (آل سيميس، 2010، 252) "أن موضوع تقدير الأجور من المصالح المرسله للمجتمع المسلم لكونه يمس عصب حياة الفرد، فلا تختلف آلية التعامل مع قضية العمل في جانبها الطلب والعرض عن أي جانب في الحياة الإسلامية، لأن المحدد الأول لهذه الآلية هو السقف الشرعي ومن ثم تظل إجراءات الأجور وسياساتها وإقرارها واختيارها من الجانب الآخر والقبول محاور تدور حول تلك المصالح المرسله التي عليها ان تقوم العدالة مع العباد بما يقيم حياة الناس بالمعروف، وأن يكون بعيدا عن الظلم ومحددا ومقدرا بحد الكفاية وأن يكون متناسبا مع خبراته". أيضا من المعايير التي ذكرت هي القيمة التي يدفع بها الظلم: فقد رأى الدريني أن التسعير فيه رعاية حقين، دفع الضرر عن الناس بمنع تعدي التجار في الأسعار تعديا فاحشا، ورعاية حق الفرد وهو إعطاؤه ثمن المثل، وبذلك يدفع تحكم التجار، تحقيقا للعدالة ورعاية للمصلحة العامة. (الدريني، 1984، 132)

ويرى كتاب أن الضابط في الموضوع هو تحقيق حق الكفاية للعامل وبذلك قال أبو زهرة وعبد السميع المصري ورفعت العوضي الذي قال في كتابه "نظرية التوزيع": إن تقدير الأجر (تحديده) لا يخضع لقوى السوق وحدها (العرض والطلب) وإنما يراعي فيه كفاية العمل أي ما يكفيه. (عفر وآخرون، 1999)

ويرى عبد الله غانم يقول "وعلى عكس ما يسود النظام الرأسمالي من تكتلات من جانب أصحاب رأسمال ولاحتكارهم سوق العمل والأسواق فإن الأجور إذا تركت للعرض والطلب فإنها كثيرا ما تنخفض لا عن حد الكفاية فحسب بل عن الحد الأدنى اللازم للوفاء باحتياجات العامل الضرورية أو ما يسمى بأجر الكفاف أو حد الكفاف". (غانم، 1984، 35)

ويؤكد (السبهاني، 2005، 414-415) "أن الأجر في الاقتصاد الإسلامي ينبغي أن يكون بمستوى الكفاية التي تتطلبها وسطية نمط الاستهلاك الإسلامي، وهذا يعني وجود تشريعات الحد الأدنى للأجور إذا لم تكفل السوق الأجر العادل" ويضيف السبهاني "أن الأحكام المبدئية والقناعات المرسة على أساسها تؤكد إيجابية الموقف الإسلامي من الأجر والأجراء".

وقد رأَت (هيئة كبار العلماء، 2004، 555) أن أعمال فرض الكفاية متى لم يَقم بها غير هذا الإنسان صارت فرض عين عليه، لا سيما إن كان غيره عاجزا عنها، فإن كان الناس محتاجين إلى فلاحه قوم أو نساجتهم أو بنائهم أو صناعتهم أو كالذين يخبزون أو يطحنون الحنطة صار هذا العمل واجبا يجبرهم ولي الأمر عليه إذا امتنعوا عنه بَعوض المثل، ولا يمكنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل، ولا يمكن الناس من ظلمهم بأن يعطوهم دون حقهم ...
ومن الممكن أن تقوم النقابات العمالية أن تضع تعليمات أو أنظمة للمهنة بالتعاون مع السلطات المختصة في الدولة، وقد تتضمن هذه التعليمات تسعيرا للأجور لكل مستوى مهني أو عملي بحسب الشهادات والخبرات والمهارات آخذين بعين الاعتبار المستوى المعيشي بحيث يتم وضع حد أدنى للأجور لهذه المهنة، ومن ثم تعتمد الدولة.

9. هل النقابات العمالية جهة احتكارية؟

إن حقيقة الاحتكار المحرم والمرفوض هو ما ذهب إليه الموسعون له من شموله لكل ما يلحق حبسه الضرر بالمستهلك، لذا فإن الاحتكار المحرم مرتبط بأمرين أولهما: أن يقع فيما هو من الضروريات أو من أهم الحاجيات من السلع والخدمات، وثانيهما: أن يؤدي إلى التضيق على الناس، والذي يعني اقتصاديا زيادة تكلفة المعيشة أو انخفاض الدخل الحقيقي لعامة الناس. (منصوري، 2016، 267)

أما الاحتكار التبادلي الذي يقف فيه البائعون في شكل احتكاري أمام المشتريين أو في شكل احتكاري آخر كما تقف نقابات العمال أمام تكتل أرباب الأعمال. (الضرير، 1997، 276) فإن كان هذا التكتل للوقوف في وجه الظلم والاستبداد فهو مطالبة مشروعة للحقوق أما إن كان ثمة تعنت من الجهة النقابية وخروجاً عن تقديرات مستوى المعيشة المتوسطة وثمان المثل وأجر المثل فإن تصرفها ينقلب إلى تعنت وظلم يجب دفعه.

فالوصف الشرعي قد يختلف عن الوصف الاقتصادي فيما يتعلق بالاحتكار؛ فقد نعدها جهة احتكارية إن استأثرت بمكاسب المهنة أو السلعة أو الخدمة واستخدمت كأداة لإضرار بالمجتمع. فالظلم مرفوض والإضرار بالآخرين مرفوض كذلك فإن بخص الناس أشياءهم محرم وهو من الإفساد في الأرض، يقول الله تعالى: **وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ** (هود، 85)

فالنقابات المهنية قد تكون أداة لتطوير المهنة وكذلك رفع المستوى المعيشي لنصرة العامل المظلوم والتقاضي عنه وحمايته من تعسف أصحاب العمل والعمل على تحسين مستوى حياتهم، بيد أن النقابات أو أي تشكيلات عمالية أو مهنية لا يحق لها التعسف في استخدام حقها برفع الأسعار أو التعنت بشروط أو تعليمات تحد من انضمام جدد لها أو تقييد عملها ضمن شروط لا توفر الجودة والمهارة في العمل، أو رفع الأسعار بطريقة تؤذي أرباب العمل وأكثر من الحد الذي يؤمن مستوى معيشي مناسب لمنسوبيها.

وفي إطار سوق اقتصادي إسلامي يرى الباحث:

- في سوق عمل إسلامية تخلو من الربا والعش والتدليس والكذب فإن حقوق العامل مصنونة وللعامل الأجر الذي يؤمن له حد الكفاية، ويؤمن له متطلبات معيشته الكريمة.
- في حالة كحالات تدخل النقابات العمالية كما في السوق الغربي فإن مبادئ الاقتصاد الإسلامي تشير إلى أن الدولة تتدخل إذا كان هناك إجحاف بحق العمال فتعطيهم أجر المثل لكن إن كانوا يأخذون أجرا مناسبا يعادله أو يزيد عليه ويريدون رفع الأسعار تواطئا واحتكارا وكان عملهم لا يقيم حياة المجتمع إلا به فلولي الأمر حينئذ أن يجبرهم على القيام

- بالعمل ولهم أجر المثل.
- استغلال العامل من جانب صاحب العمل محرم في أحكام الإسلام كما أنها منعت أيضا مغالاة العمال في تحديد أجورهم وظلم صاحب المنشأة.
 - لا يمنع الإسلام من تأسيس نقابات ما دامت ملتزمة بأحكام الشرع بل ويشجعها على رفع الظلم عن منتسبيها إلا أن ممارسة النقابات دورا احتكاريا يعمل على تعطيل مصالح الناس دون وجه حق أمر لا يسلم به.
 - كما أن خضوع السوق في بلاد المسلمين لمراحل الشد والجذب التي تعطل مصالح الناس وتقتل روح الأخوة والمودة بين أطراف المجتمع المسلم من نقابات وعمال من جهة وأصحاب العمل ورؤوس الأموال من جهة أخرى أمر لا يقر.
 - إن الأجر في السوق في إطار اقتصاد إسلامي يتحدد على ضوء العرض والطلب، أي تلك السوق التي تبتعد عن الأساليب التي تؤثر في الأسعار مثل الاحتكار والغش وغير ذلك؛ لأن أساس العقد بين المتعاقدين في الإسلام التراضي، وكل هذه الممارسات تخل بالتراضي.
 - بوجود الإلزام القانوني والأخلاقي لجانب العرض والطلب في سوق عمل إسلامي مع وجود المنافسة ومعيار الكفاءة فإن شمول سوق العمل في الاقتصاد الإسلامي بالتوازن جزء من التوازن الكلي العام الحاصل في الاقتصاد والمجتمع، حيث يتبادل كل من عرض العمل والطلب عليه مع ضمانات تدخل الدولة لتحقيق ذلك؛ لذا فإن سوق العمل لن يخضع للجمود في الأجور وكذلك لن يكون ذلك الجمود بسبب تأثيرات نقابات العمال أو وضع القيود، ومن ثم سيتوقف عرض العمل على مستوى الأجر الحقيقي ويتحدد الطلب على العمل الذي يرتبط بإنتاجيته بعنصر العمل المشتق من دالة الإنتاج. (آل سميسم، 2010، (252)

10. خلاصة

الأصل أن يترك سوق الأجور ليتحدد حسب عوامل السوق على أن تقوم السلطات بوضع حدود دنيا حماية للعامل من سطوة صاحب المال، وفي حال شيوخ الغبن والتبخيس لأجور العمال فإن للدولة تحديد أجور بعض القطاعات التي ترى أن ثمة استغلال فيها للعمال.

وفي مواقع التجارب العملية كلما تركت الدولة التراضي بالأجور كان ذلك أدعى أن يؤدم بين صاحب المال والعامل وكانت الأمور أكثر شفافية ووضوحا، وقد يلجأ بعض أصحاب العمل لأساليب تمتهن كرامة العامل أو تخفيض بعض الامتيازات في حال أكره صاحب العمل على أجر محدد للعامل، وقد يقوم بتوقيع العامل على عقد شكلي ويعطيه أجرا أقل مما اتفق عليه تحت وقع التهديد والفصل من العمل.

بيد أن تحديد الأجور قد يكون مفيدا لأصحاب المهنة نفسها إلا أنه مضر لعموم الناس؛ فقد يقوم أصحاب مهنة ما بتحديد أجر فيه مغالاة بالنسبة لعموم الناس تحت وطأة تشريعات نقابية، وقد وجدنا أن بعض أصحاب المهن الطبية يلزمون بحد أدنى لأجورهم على الرغم من رغبة بعضهم أحيانا بالتخفيض نظرا للحالات في مجتمعه إلا أنه يخشى المساءلة القانونية.

وقد تقوم الدولة بحماية لجميع الأطراف بوضع أسعار للأجور تأشيرية (حد أدنى وحد أعلى) لمعظم المهن والحرف بالاستعانة بأهل الاختصاص منها وبمساعدة النقابات وبمشاركة فنيين ذوي مهن مساندة، وفي هذه الحالة تشكل أرضية سعرية قد تكون محل اتفاق أولي من الجميع.

المراجع

- البناء، جمال. (1972). محاضرات في الإدارة النقايبية، القاهرة، بلا دار نشر.
- ابن تيمية، تقي الدين أحمد. (1987). الحسبة في الإسلام، بيروت- دار الكتب العلمية، ط1 .
- خليل، سامي. (1993). نظرية اقتصادية جزئية، جامعة الكويت.
- الدريني، محمد فتحي. (1984). الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، في موضوع مبدأ العدل المطلق، مؤسسة الرسالة، ط3 .
- الدريني، محمد فتحي. (2008). بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي، دمشق، بحث: حكم التسعير الجبري في الفقه الإسلامي المقارن، مؤسسة الرسالة، هـ ، ط2.
- الدمشقي، أبي الفضل جعفر بن علي. (1900). الإشارة إلى محاسن التجارة ومعرفة جيد الأعراض وردبها وغشوش المدلسين فيها، مطبعة المؤيد.
- السبهاني: عبد الجبار. (2005). الأسعار وتخصيص الموارد في الإسلام: مدخل إسلامي لدراسة النظرية الاقتصادية - دراسة مقارنة- دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، ط1 - الإمارات - دبي.
- سميسم، سلام. (2010). التوازن الاقتصادي العام في النظام الاقتصادي الوضعي والنظام الاقتصادي الإسلامي، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ط1 .
- الشربيني، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب. (1994). مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، ط1، دار الكتب العلمية.
- الشيرازي، عبد الرحمن بن نصر. (ب.ت). نهاية الرتبة الظرفية في طلب الحسبة الشريفة، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر.
- الضريير، إبراهيم، وآخرون. (1997). مصطلحات الفقه المالي المعاصر، (معاملات السوق)، تحرير: يوسف كمال محمد، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، سلسلة دراسات في الاقتصاد الإسلامي (25).
- عفر محمد عبد المنعم، أحمد فريد مصطفى. (1999). التحليل الاقتصادي الجزئي بين الاقتصاد الوضعي والاقتصاد الإسلامي- مؤسسة شباب الجامعة - الإسكندرية.
- غانم عبدالله. (1984). المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية.
- فستر، هوراشيو و جاردنر، انتوني، (ب.ت)، نقابات العمال والقانون، القاهرة، ترجمة: ليلي الحسيني، مراجعة: محمود فتحي عمر، الدار القومية للطباعة والنشر.
- الكاساني، علاء الدين. (1986). بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، ط2.
- محمد، منصور. (2016). الاحتكار في الأسواق: رؤية فقهية اقتصادية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة: يصدرها مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط الجزائر، العدد الثاني-مايو.
- الموسوي ضياء. (1978). الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها - دراسة تحليلية - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.
- الموسوي ضياء. (1992). اقتصاد العمل في الفقه الإسلامي، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر ، ط2 .
- النصر محمد محمود وشامية عبد الله. (2004). مبادئ الاقتصاد الجزئي - دار الأمل- اريد .
- النعمة، إبراهيم. (1985). العمل والعمال في الفكر الإسلامي، الدار السعودية للنشر والتوزيع، ط1 .
- النووي، يحيى بن شرف النووي. (1392هـ). المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، بيروت، دار

إحياء التراث، ط 2 .
هيئة كبار العلماء (2004). بحث حكم التسعير، المسألة الرابعة بيان ما يدخله التسعير من المبيعات
وهل يجوز تحديد أجور العقارات، أبحاث في المملكة العربية السعودية، المجلد الثاني.

Analysis of the trade union strategy in the labor market Islamic economic perspectiveAhmad Fayez Hersh ^{1*}

Received: 01-03-2020

Accepted: 22-03-2020

Published: 22-03-2020

Abstract :

This study aims to analyze the Islamic economy's vision of the trade union strategy in the labor market, and the study sought to define the concepts of monopoly, pricing and related wages. The study also aimed to elicit the bases on which to determine the wages in the labor market within the framework of an Islamic economy.

The researcher followed the inductive approach to presenting the economists' opinions on the strategy of trade unions, as well as the opinions of jurists in pricing, monopoly and wages. He also used the Deductive approach to analyze the role of trade unions within the framework of an Islamic economic view.

The study concluded to provide practical proposals for mechanisms for determining wages in an Islamic economy. The study also identified the basic criteria for determining wages.

Key words: Trade unions, Islamic economics, Monopoly, Pricing, Wages.

Classification JEL: J5, E2.

The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the [Creative Commons License](#).

Management & Economics Research Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-Non Commercial license \(CC BY-NC 4.0\)](#).

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب [رخصة المشاع الإبداعي](#)

مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد مرخصة بموجب

[رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف، غير تجاري 4.0 دولي \(CC BY-NC 4.0\)](#)



^{1*} **Corresponding author:** Social Sciences University of Ankara, (Turkey),

[afayh0011@yahoo.com].